

# GUÍA PRÁCTICA PARA OPERAR UN SOCIOGRAMA

**Dra. Zaida Alicia Lladó Castillo**

Si decidiste utilizar el Sociograma como método de recolección de datos, seguramente ésta guía, será de gran utilidad para la realización de tu estudio.

## 1.- ¿Qué es un sociograma?

Un sociograma, como su nombre lo indica es *una técnica para diagramar las relaciones sociales de los integrantes de un grupo. En el sociograma, se pueden apreciar las relaciones o vínculos de amistad o afecto, que convergen o divergen respecto a los miembros de un grupo y es una herramienta útil para identificar los liderazgos, naturales o virtuales.* (Lladó, 2000)

*El sociograma, es ampliamente usado en ciencias sociales, puesto que es una herramienta fundamental que plasma gráficamente la red social de un colectivo. Puede definir únicamente su ubicación y/o definir el nivel de representatividad de los actores.*

<http://www.cabildodelanzarote.com/participacion/queesunsociograma.pdf>

*El sociograma, constituye un instrumento eficaz para conocer las relaciones sociales internas que se dan en el aula y que a simple vista pueden pasar desapercibidas para un jefe, director, profesor o guía. El objetivo de conocer estas dinámicas sociales es intervenir intencionalmente para prevenir y/o modificar situaciones conflictivas que se puedan presentar. Es parte del estudio de la Sociometría* (Encuentro Educativo, 2009).

En la actualidad se considera a la SOCIOMETRÍA como un intento de medir la organización de los grupos sociales, con una finalidad educativa, terapéutica o de investigación. Las técnicas sociométricas también reciben el nombre de “técnicas de orientación grupal”; pero el nombre más conocido es sin duda el SOCIOGRAMA: que se ha dado a conocer como un instrumento que explora el grado de cohesión y la forma de estructura espontánea de un grupo. Además de que facilita la visión global de la estructura de los miembros de un grupo u organización, señala la posición de cada uno de los elementos. (ibíd.)

Igualmente el sociograma se basa en observaciones que nos llevan a conocer índices cuantitativos y cualitativos respecto a la naturaleza e intensidad de las relaciones afectivas y de comunicación que se dan dentro de un grupo. No debemos de olvidar que cada miembro de un grupo, sea trabajador, alumno/a, funcionario, etc., actúa en un ambiente específico, estableciendo una relación que puede modificar el ambiente y, a la vez, repercutir y hacer cambiar su conducta.

## ¿De dónde parte la elaboración de un sociograma?

De la identificación de los diferentes tipos de interacciones que pueden darse en la composición de los grupos sociales. Por pares o binas, tríos, etc.

Weil, (1990), al hablar de los vínculos que existen en las relaciones de los elementos que constituyen los grupos sociales, afirmaba que éstas relaciones se daban por razones situacionales, psicológicas, afectivas y/o culturales. En éstas se identifican algunas clasificaciones:

- a) Relaciones neutrales.-** Cuando los sujetos, aun actuando o haciendo presencia en un mismo grupo, no establecen relación de ninguna índole con los demás.



Ejemplo: Dos jóvenes pueden estar oyendo un concierto de Rock, estar ubicados en el mismo espacio o grupo y unidos por el mismo objetivo, pero no necesariamente están estableciendo relaciones de afecto, coordinación o comunicación.

- b) Relaciones recíprocas.-** Cuando los sujetos, establecen comunicación entre sí e intercambian vínculos de afecto, amistad o atracción.



Ejemplo: Cuando los jóvenes platican y/o transmiten sus lazos de afecto y amistad.



- c) Relaciones Unívocas.-** Cuando en una relación, la simpatía sólo fluye de una de las partes hacia la otra. Es decir en una sola dirección.

Ejemplo: En los jóvenes de la imagen, se observa que el de la izquierda, es el que busca el acercamiento o atención del otro, no encontrando la misma correspondencia de quien está a la derecha



- d) Relaciones de rechazo o enojo.-** Cuando existen barreras de comunicación, de atención o de simpatía

entre los miembros de un grupo y provocan diferencias, distanciamientos o rechazos entre los miembros de un grupo.

De esta manera se van formando los llamados “átomos sociales”, en grupos de tres, cuatro, etc., y así sucesivamente.

De lo anterior, podemos decir que en las relaciones entre los miembros de un grupo podemos encontrar a: a) individuos aislados (los que por diversas razones no tienen relación con otros o que el propio grupo los aísla; b) aquellos que gozan de toda la atracción de y hacia los demás; c) aquellos que reciben del propio grupo expresiones de odio, coraje o simplemente de rechazo.

Al incorporarse a un grupo, se dan dos tendencias: dominio y afiliación.

- **Dominio:** Cuando el individuo se integra, intentando prevalecer sobre los demás.
- **Afiliación:** Cuando se repliega encontrando a personas que lo aceptan, descubriendo el placer de pertenecer al grupo, sintiéndose reconocido y apreciado.

Pero también surgen en ese proceso de integración el deseo de: competencia o de colaboración. Es decir, en función del tipo de expectativas o necesidades individuales el individuo tiende a ser colaborador o puede establecer competencia en la búsqueda de ser considerado importante, querido/a, aceptado/a o incluso de controlar a los demás.

Algunas investigaciones han demostrado que la competencia demuestra rendimientos elevados en tareas sencillas, cuando es individual la labor; pero, cuando las tareas son complejas el rendimiento es más elevado si hay cooperación.

Ante estas actitudes, el grupo obliga a poner de manifiesto pensamientos, opiniones que si no son aceptadas por dicho grupo pueden derivar en una conducta agresiva ante el rechazo, convirtiéndose en una persona conflictiva; por el contrario, si es aceptado, puede servir como rehabilitador de conductas problemáticas.

## 2.- ¿Para qué sirve el sociograma?

Como se mencionó, esta técnica evalúa en un grupo, las relaciones sociales en su grado de integración, afiliación (amistad), autorrealización en la realización de tareas, estabilidad, planificación en actividades, etc.

Cuando estudiamos un grupo se distinguen tres dimensiones:

- Estructura externa (el rol o papel que cada individuo tiene).

- Estructura interna (las atracciones personales, sentimientos).
- La realidad social que interpreta las dos anteriores.

El principio que sustenta la sociometría es la interacción que hay en el grupo dependiendo de la popularidad que sus miembros tengan. Así distinguimos:

- El/la alumno/a, trabajador o funcionario más popular (que destaca).
- El aislado/a.
- El rechazado/a o impopular.
- El tolerable, es decir cuando los grupos tienen que ser tolerantes ante la presencia de un miembro o jefe, por la obligación laboral.

Ante estas tres situaciones, hay personas que o bien refuerzan su autoestima o acrecientan su agresividad.

La conducta de los/las que sienten rechazo se caracteriza por contactos agresivos, manifestaciones de desacuerdo, demanda de atención (Hartup, 67). En estos casos se debe ir a la raíz del problema para lograr integrar al grupo.

Para ello, el sociograma puede ser útil para detectar el grado en que los individuos son aceptados o rechazados en un grupo.

Para elaborar un sociograma, antes debemos motivar al grupo, procurando que las preguntas a las respuestas que les hemos formulado sean individuales, aclarándoles las dudas, haciéndoles ver que deben contestar de acuerdo a la solicitud del guía. Tras recoger las respuestas, se elabora el sociograma.

De su resultado podemos comprobar que muchas conductas agresivas se adquieren y mantienen durante el aprendizaje reforzadas por los/as compañeros/as.

Cerezo y Esteban (2001), nos hablan que en la interacción, particularmente entre escolares se distinguen tres grupos:

- Los/as bien adaptados/as.
- Los/as agresores/as o *bullies*.
- Las víctimas.

Los *bullies* suelen ser los más destacados, los considerados más fuertes, los de mayor edad o experiencia, y que tienen un grupo de seguidores.

Las víctimas, las personas que sienten más rechazo, que pasan inadvertidas, son consideradas como cobardes, débiles de carácter, y a las que se les estigmatiza.

Mientras más insatisfacción tiene un individuo respecto a su entorno, más agresivo suele ser, de ahí la consideración de tomar ciertas decisiones al elegirlos para

ciertos roles o cargos pero buscando ayudarles para obtener un cambio de actitud en ellos.

En todo no hemos de olvidar que el grupo es una parcela, en donde normas y relaciones van a ir contribuyendo a favorecer o impedir la convivencia, derivando a conductas más o menos socializadoras.

Luego entonces, si tenemos claro lo anterior, podremos entonces operar e interpretar el sociograma.

### 3.- Procedimiento a seguir

El procedimiento del sociograma comprende los siguientes pasos:

1. Organización del sociograma y preparación de la hoja para registrar respuesta.- El guía, analista o maestro que conduce la sesión debe explicar:
  - a) El motivo del sociograma y solicita a los miembros del grupo (alumnos, trabajadores, directivos, etc.,) que se numeren en orden consecutivo (ellos pueden ir diciendo su número: uno, dos, tres, etc. Este número será su identificación.
  - b) Les pide saquen una hoja de cuaderno y en ella pondrán: en el extremo derecho de la hoja el número que les tocó, y en el centro de la hoja el número de la persona que elijan de acuerdo a la instrucción del guía del grupo. Ejemplo:

# Asignado

# de la persona que elijo

Se les hace sólo una pregunta a todos los miembros del grupo para que manifiesten sus preferencias y ellos elijarán sólo un nombre. Igualmente, se debe plantear sólo una pregunta, pudiendo escoger entre las siguientes:

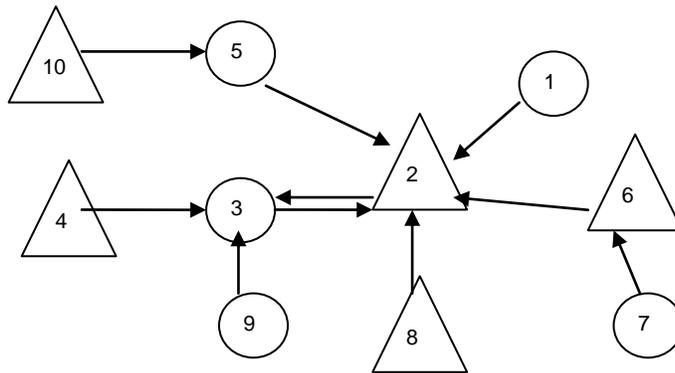
- ¿Con qué persona de las aquí presentes te gustaría trabajar?
- ¿Con quién sientes que te identificas mejor?

- ¿A quién elijarías como tu líder de grupo?

Cada pregunta deberá ser valorada por separado, pues en cada ejercicio o tipo de pregunta las respuestas de los individuos pueden cambiar. Por eso el ejercicio exige que sólo se haga un cuestionamiento, por ejercicio.

2. Confección del sociograma y tabulación de las respuestas. Este procedimiento es muy sencillo:

1. Se puede tener una identificación por sexo (opcional): las chicas pueden ser representadas gráficamente por círculos y los chicos por triángulo
2. Se le pide a alguien que recoja las hojas y que dicte al guía los resultados.
3. En el pizarrón se van escribiendo las líneas y flechas de la interacción. Por ejemplo: “el número diez es afín al número 5” y así sucesivamente hasta que se dicten todos. Por ejemplo:



Se trata, pues, de una forma práctica de visualizar los resultados mediante círculos-triángulos-flechas. De esta manera se identifican los líderes y los seguidores.

En el sociograma anterior se observa que existen dos personas que centran la atención de sus compañeros: el número 2 y el 3. Siendo aun mayor la fuerza del 2 pues éste cuenta con el 3 y con más aceptaciones. Por lo tanto el 2, puede ser un líder natural para el grupo.

#### 4.- Registro cuantitativo e interpretación de los resultados del sociograma:

Además de hacer una tabla de registro para los resultados, cuando tenemos en nuestras manos el gráfico de la clase con los círculos (chicas), los triángulos (chicos) y las flechas dirigidas a unos/as o a otros/as, se elabora primeramente una hoja de respuestas; se trata de un cuadro de doble entrada, en el que a la izquierda se coloca la lista en VERTICAL con los nombres y números de las personas que integran el ejercicio, significando: "**personas que eligen a...**" en la parte superior de la hoja aparece la misma lista de clase en HORIZONTAL, con la misma numeración de los individuos (as) considerados ahora como "**sujetos que pueden ser elegidos**" (personas seleccionadas o elegidas).

Alumnado elector	Alumnado elegido												
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1.													
2.													
3.													
4.													
5.													
6.													
7.													
8.													
9.													
10.													
11.													
12.													
13.													

Para trasladar los datos de cada persona a este cuadro. Se suman las marcas verticalmente y se observa la frecuencia- Se pueden agregar valores, por ejemplo: 3 puntos a aquella que fue elegida en primer lugar, 2 puntos al segundo lugar y 1 punto al tercer lugar.

Los resultados se obtienen sumando el número de elecciones o rechazos que ha logrado cada miembro del grupo. Las operaciones resultantes nos permitirán tomar ciertas decisiones, tales como: a) continuar trabajando con los que ocuparon los primeros lugares; b) identificar a los líderes carismáticos) c) trabajar más con los sujetos aislados; d) considerar la estructura social del grupo en futuras actividades laborales y decisiones, etc.

Se tiene que valorar que estas interacciones tienen un grado de estabilidad que puede ser modificado por la entrada de nuevos miembros o con otro tipo de preguntas, o por variables externas e internas que pueden generar cambios.

## 5.-Limitaciones del Sociograma

Esta técnica presenta, como otras, una serie de limitaciones. Mediante esta técnica se detecta la existencia de algún problema en el grupo (no cuál), se señala cómo son las relaciones entre los miembros, pero no nos dice el porqué (los motivos), se dan este tipo de relaciones y no otras. Para saber las razones, se deben complementar con las entrevistas individuales o recurriendo a otros instrumentos que lo complementen; en otras ocasiones será preciso redactar preguntas que contengan otras situaciones para un mayor y mejor conocimiento y será también conveniente aplicar el sociograma en varios momentos para detectar el grado de evolución seguido. Se trata, pues, de un proceso abierto.

En conclusión, mediante la técnica del sociograma usada en el grupo, el guía o analista puede detectar los siguientes aspectos de los integrantes del grupo:

1. Preferencias intelectuales.
2. Preferencias afectivas.
3. Existencia de algún miembro rechazado.
4. Aceptación de un/a alumno/a en su grupo.
5. Grado de cohesión del grupo.
6. Existencia o inexistencia de un líder.
7. Localización de sujetos aislados en el grupo.
8. Existencia o inexistencia de un/a alumno/a rechazado por el conjunto del grupo.

En definitiva, lo que nos proporciona esta técnica es una información valiosa sobre la dinámica y funcionamiento de la clase, que permite al instructor, jefe o guía, un mejoramiento de las relaciones colectivas y un recurso para la orientación individual de cada uno de los integrantes de un grupo escolar, de trabajo, deportivo, familiar, etc.

### **Bibliografía**

- Cerezo Ramírez Fuensanta (1998): *Conductas agresivas en la edad escolar*. Pirámide.
- Cerezo Ramírez, Fuensanta (2001): *La violencia en las aulas. Análisis y propuestas de intervención*. Pirámide.
- Encuentro Educativo, (2009), *Recursos de Formación* No. 3 Revista de Enseñanza Superior.
- Lladó, Z. (2000), *Antología de la experiencia académica Investigación en Psicología Organizacional*, Fac. de Psicología, Poza Rica. UV.
- Trianes Torres, M<sup>a</sup> Victoria (2000): *La violencia en contextos escolares*. Aljibe.
- Weil, P. (1990), *Relaciones Humanas en el trabajo y en la familia*, Ed. Kapelus. Argentina.