

TEMA 16

**PEQUEÑOS GRUPOS Y ORGANIZACIÓN. EL GRUPO COMO SISTEMA ABIERTO. FORMACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LOS GRUPOS.
INFLUENCIA DE LOS GRUPOS SOBRE SUS MIEMBROS. CRECIMIENTO Y DESARROLLO DE UN GRUPO. LOS GRUPOS INFORMALES. GRUPOS PERMANENTES Y GRUPOS TEMPORALES**

1. Introducción

2. Pequeños grupos y organización

2.1 Concepto de grupo

2.2 Organización del grupo

3. El grupo como sistema abierto

3.1 El enfoque sistémico en el estudio de los grupos

3.2 Sistemas abiertos y sistemas cerrados

3.3 El grupo como sistema abierto

4. Formación y mantenimiento de los grupos

4.1 Formación de los grupos

4.2 Mantenimiento de los grupos

5. Influencia de los grupos sobre sus miembros

6. Crecimiento y desarrollo de un grupo

6.1 Modelos cílicos y progresivos

6.2 Modelos no secuenciales

7. Grupos informales

7.1 Grupos formales

7.2 Grupos informales

7.3 El carácter del grupo-clase

8. Grupos permanentes y temporales

9. Conclusiones

1. INTRODUCCIÓN

Los grupos forman parte de la interacción psicosocial. En los años 20, Allport defiende la postura individualista frente a McDougall, que defendía la existencia independiente de una mente grupal.

En 1935, Lewin, Sherif y Asch coinciden en proponer el grupo como una totalidad con realidad propia, resultante de la interacción de sus miembros y que no se puede contemplar como la mera suma de sus partes. Así, se consolida la Psicología Social, siendo los grupos uno de sus objetos preferentes de estudio.

2. PEQUEÑOS GRUPOS Y ORGANIZACIÓN

2.1 Concepto de grupo

Actualmente, se ha abordado la definición de grupo mediante **planteamientos teóricos**, como:

- Shaw (1980): define grupo desde el concepto de interacción social: un grupo son dos o más personas que interactúan mutuamente de modo que cada persona influye a las demás, y es influída por las otras.
- Turner (1989): identifica grupo y categoría social desde un punto de vista subjetivo: concibe al grupo como un conjunto de individuos que se perciben a sí mismos como miembros de la misma categoría social que comparten algo en común y que logran algún grado de consenso social sobre la evaluación de su grupo y su pertenencia a él.
- De Visscher (1991): adopta una perspectiva sistemática en el concepto de grupo. Concibe al grupo como un capo de fuerzas que funciona en el interior de una zona dejada libre por las diferentes formaciones sociales.

Un **análisis** de estas teorías nos lleva a cambios importantes: todos los grupos sociales están socialmente situados en relación con otros grupos, ocupando una posición en la estructura social; los grupos son situados en el contexto de las organizaciones.

2.2 Organización del grupo

Las características organizacionales de los grupos podemos verlas en la sociología, al contrario que la psicología, que se centra más en el individuo como miembro del grupo. Cada miembro del grupo desempeña un **rol**, y su conducta vendrá determinada por ciertas **normas** que especifican las conductas deseables.

Además, se desarrolla una estructura organizacional y se sigue manteniendo ya que las conductas y roles están bajo control. Dicha estructura surge y se mantiene mediante la comunicación, que también permite que la organización mantenga y cambie la pauta de roles y normas. Los elementos de la estructura grupal están integrados por: roles, estatus, normas, control, comunicación y atracción.

Roles y estatus: Al ajustar cada persona con determinadas tareas para cuya realización está cualificada, surge la estructura grupal. En casi todos los grupos aparecen distintos roles. Uno de los roles más importantes es la de líder y seguidores. Un líder va a guiar al grupo y facilitar su conducta grupal. El rol de líder puede adoptarlo cualquier miembro del grupo. Aunque hay ocasiones en que se prefiere que no haya líder en el grupo.

Normas: Todo grupo desarrolla normas que regulan la interacción entre los miembros. Las normas son dispositivos de coordinación que contribuyen a la supervivencia de los grupos, debido a las funciones que cumplen. Cartwright y Zander (1968) establecen cuatro funciones:

- Locomoción de grupo: las normas ayudan al grupo a conseguir sus objetivos.
- Mantenimiento del grupo: las normas ayudan al grupo a que se mantenga como entidad.
- Realidad social: las normas ayudan al grupo a crear y mantener un marco de referencia compartido.
- Definición de las relaciones con el entorno social: Las normas ayudan a definir las relaciones que se van a establecer con otros grupos y organizaciones.

Redes de comunicación: Las redes de comunicación también posibilitan la interacción entre los distintos elementos de la estructura grupal, personas y posiciones, que pueden considerarse como dispositivos de coordinación (en muchas organizaciones, todas las comunicaciones tienen que transmitirse mediante canales formales). Hay varios **tipos** de redes de comunicación: rueda, círculo, cadena, y todos-los-canales.

Las redes se hacen más centralizadas de derecha a izquierda, siendo la rueda la más centralizada, ya que cualquier miembro de la periferia debe mandar sus mensajes a la única persona que está en el centro. En la red todos-los-canales, nadie controla la distribución de los mensajes, y cualquiera puede comunicarse con el resto sin un intermediario. Las redes centralizadas reducen las pérdidas de información, pero su uso conlleva el incremento de la pérdida de motivación.

3. EL GRUPO COMO SISTEMA ABIERTO

3.1 El enfoque sistémico en el estudio de los grupos

Long (1992) concibe que un **sistema** es un conjunto de objetos juntamente con las relaciones entre los objetos y entre los atributos de los objetos (hay que definir el número de objetos aunque luego las relaciones sean infinitivas, o definir las relaciones del sistema, aunque el número de objetos sea infinito).

3.2 Sistemas abiertos y sistemas cerrados

Una de las **características** de los sistemas es su permeabilidad al entorno. El grado de permeabilidad depende de la dinámica interna y externa que presente el sistema. Un sistema puede ser empleado como entorno para otro sistema (el sistema grupal se debe considerar como un entorno para el sistema personal). Por ello, la relación entre el entorno y el sistema solo es comprensible desde el significado de la relación entre sistemas. Esta relación puede ser **jerárquica** o **no jerárquica**:

- Relaciones entre sistemas de un mismo nivel: podemos encontrar sistemas diferentes que comparten un mismo entorno o sistemas que comparten elementos comunes. Un miembro perteneciente a dos grupos puede asumir roles distintos en cada grupo (así, aunque los miembros sean los mismos, los sistemas son distintos).
- Relaciones diferentes entre distinto nivel: un sistema puede constituirse como subsistema dentro de otro sistema. Este subsistema deberá comunicarse con otros subsistemas para tomar decisiones que afecten a ambos y al sistema que pertenecen.
- Relaciones reciprocas entre sistemas de diferente nivel: se constituye en la única relación sistémica capaz de explicar fenómenos psicosociales. El sujeto activo se puede considerar como un sistema autónomo ante el sistema social, pero, al mismo tiempo, sigue siendo un elemento del sistema social.

3.3 El grupo como sistema abierto

Un grupo debe tener la suficiente permeabilidad para que pueda relacionarse en su contexto. Una cuestión que preocupa a los psicólogos sociales es cómo conseguir que los grupos e individuos se adapten a los ambientes cambiantes con los que ha de relacionarse. De ello puede depender la **efectividad** del grupo, a ello se le ha llamado **innovación**.

Algunas **características** de los grupos innovadores son: tener un líder participativo, mostrar interés en la calidad de la realización de la tarea, desarrollar normas fuertes para la innovación, y centrarse en el pensamiento intuitivo y racional.

Un grupo se muestra creativo cuando supera los problemas basados en la competencia intergrupos y tiene gran cooperación e interdependencia con los demás grupos que conforman el sistema social.

4. FORMACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LOS GRUPOS

4.1 Formación de los grupos

Moreland (1979) indica que aunque muchos psicólogos sociales se han interesado por los grupos pequeños, pocos se han interesado en por qué se forman dichos grupos. Por ello, realiza un estudio de los **factores** que intervienen en la **formación de los grupos**: la integración ambiental, comportamental, afectiva y cognitiva.

- Integración ambiental: el ambiente facilita el conocimiento y el contacto entre las personas. Tener los mismos lugares de residencia, y las mismas actividades son factores ambientales que facilitan la formación de los grupos.
- Integración comportamental: en gran medida, las personas necesitan de otras para satisfacer sus necesidades. En muchas ocasiones, se forma un grupo con la expectativa de una mayor valoración social, y en otras se busca satisfacer las necesidades individuales de ansiedad e inseguridad.
- Integración afectiva: alude a la formación de un grupo a partir de sentimientos compartidos: ideales, actividades, metas comunes... (los grupos formados a partir de la integración afectiva suelen ser cerrados y poco conflictivos).
- Integración cognitiva: la integración cognitiva significa tomar el reconocimiento de ciertas semejanzas en características importantes que definen la personalidad de los miembros (formas de pensar, la profesión...) para explicar la formación de los grupos. Generalmente, son grupos con mejor conciencia intergrupal.

La integración ambiental, comportamental, afectiva y cognitiva explican cómo la gente se une para formar grupos, pero se hacen necesarios **otros procesos** para considerar al grupo como una categoría social. Moreland y Levine (1982) consideran tres procesos:

- Evaluación: cualquier grupo debe evaluarse, tanto del grupo hacia los individuos, como de los individuos al grupo. Esta evaluación **bidireccional** introduce variaciones continuas en el grado de compromiso de los individuos con el grupo y en la posición que ocupada cada miembro en el grupo, y permite la innovación, la flexibilidad en la estructura de roles y el conflicto en el grupo, factores necesarios para su desarrollo como grupo abierto.
- Compromiso: el compromiso alude a la disposición de los miembros a participar activamente en la organización del grupo (construcción de significados compartidos, estructuración de roles, sistemas de manejo de conflicto).
- Cambio de roles: el cambio de roles expresa el carácter dinámico del grupo. A medida que se formalizan las relaciones entre los miembros, la estructura social del grupo se hace más rígida, y el conflicto obligará al grupo a reestructurar los roles.

(Algunos autores consideran que otro factor necesario para la creación de grupos es la **interacción simbólica**, a través de la que los miembros construyen significados compartidos que definen y dan sentido a la identidad del grupo.)

4.2 Mantenimiento de los grupos

Es necesario un mantenimiento de las relaciones entre los miembros del grupo para conseguir los objetivos propuestos. Hay diferentes **teorías** que explican los fenómenos de **debilitamiento** en las relaciones del grupo o en su fortalecimiento y **mantenimiento**:

- Biología: las relaciones de parentesco adquieren su fuerza característica por el impulso a contribuir a la supervivencia de los genes.
- Refuerzo y satisfacción de necesidades: existen motivaciones sociales que actúan de refuerzo, como el amor, el respeto, la atracción...
- Teorías del intercambio: es una ampliación de la teoría del refuerzo. Supone que una relación puede mantenerse por la reciprocidad de recompensas (aunque existen personas altruistas que no esperan esa reciprocidad).
- Equidad y justicia: en los grupos la gente desea recibir recompensas proporcionales a sus contribuciones. Si no existe esta equidad, la gente muestra descontento y abandona la relación.
- Teorías cognitivas: la teoría cognitiva que más influencia ha tenido es la teoría de la atribución: cuando en un grupo existe un conflicto, sus miembros tienen a culparse basándose en características personales, como el egoísmo.
- Efectos de socialización y cultura: las personas que forman un grupo tienden a establecer vínculos afectivos que se transmiten mediante ideales y reglas culturales sobre las relaciones y donde se enseñan habilidades para manejarlas.

5. INFLUENCIA DE LOS GRUPOS SOBRE SUS MIEMBROS

La **influencia social** alude a los procesos mediante los que las personas influyen de forma directa o indirecta sobre los pensamientos, sentimientos y conductas de los demás. Las **formas de influencia** y las condiciones en las tiene lugar son muy variadas: conformidad, innovación, obediencia, desindividualización, polarización, pensamiento grupal y facilitación social.

Conformidad: influencia de la mayoría: el concepto de conformidad alude al cambio de conducta u opinión que se genera en una persona que discrepa de las normas del grupo, debido a la presión social de los miembros restantes del mismo. Distintas investigaciones concluyen que hay algunos **factores** que influyen en la conformidad:

- Número de la mayoría: la conformidad aumenta de forma correlativa al tamaño, solo si el sujeto considera que los miembros han llegado a una decisión unánime de forma independiente.
- Respuesta en público o en privado: la conformidad disminuye si la respuesta se escribe, en lugar de exponerla públicamente.
- Número relativo de las minorías: la conformidad disminuye si la persona que toma la decisión de adoptar una postura determinada se encuentra apoyado por otro miembro del grupo.

Innovación: influencia de las minorías: para producirse la innovación, la minoría debe presentar sus ideas de forma fundamentada, de forma confiada y comprometida, para romper la norma establecida y generar dudas a la mayoría y convencerles de que la única solución para restaurar el equilibrio social y la coherencia es la presentada por la minoría y cambien de parecer.

Pero hay **otros factores** necesarios para producir la innovación:

- Carácter nómico de la minoría: las minorías más influyentes son las que presentan alternativas con las que se comprometen, al no estar de acuerdo con lo ofrecido por la mayoría.
- Ruptura de la unanimidad de la mayoría: si miembros de la mayoría desertan en pos de lo ofrecido por la minoría, la mayoría pierde fuerza.
- Disminución de la autoconfianza de la mayoría: cuando la mayoría pierde la confianza en sí mismo, la minoría tiene mayor facilidad para ejercer influencia.
- Ausencia del grupo de referencia mayoritario: es más fácil que la minoría influya en individuos aislados que a grupos mayoritarios.

Obediencia: la obediencia se produce cuando un miembro modifica su comportamiento para someterse a las órdenes de una autoridad legítima (a diferencia de lo que ocurre con la conformidad y la innovación, con respecto a la obediencia, los sujetos admiten haber seguido las órdenes de la autoridad).

Desindividualización: este término alude a la pérdida del sentido de la individualidad que los sujetos pueden sufrir al pertenecer a un grupo, y, en consecuencia, su conducta se modifica. El **factor** crítico que lleva a la desindividualización es la autoconsciencia, si ésta aumenta, disminuyen las conductas antisociales.

(Las conductas desindividualizadas pueden ser consideradas como medios para restablecer la identidad individual o social que permita lograr una distinción del sujeto con respecto a la sociedad.)

Polarización: la polarización, puede decirse, es un cambio de gran calibre en cuanto a las respuestas que da un individuo tras una interacción grupal. Las explicaciones de la polarización ofrecen diversos modelos. Festinger expone el modelo de Influencia normativa e Informativa:

- **Influencia normativa:** a través de la que los individuos de un grupo quieren ofrecer una apariencia favorable a los demás.
- **Influencia informativa:** durante una discusión grupal, se aportan argumentos que pueden influir de dos formas: por un lado, si las aportaciones coinciden con la postura adoptada por el sujeto, puede verse reforzado; por otro lado, si los argumentos no los había considerado el sujeto, facilitará que éste extreme su postura.

(La polarización pone de manifiesto uno de los mecanismos de influencia del grupo pequeño sobre las actitudes de sus miembros, porque da explicación al aumento de controversia en grupos antagónicos que estimulan la discusión intragrupal.)

Pensamiento grupal: el pensamiento grupal puede considerarse como un **proceso extremo de polarización**, que puede afectar seriamente a las decisiones grupales. El pensamiento grupal puede prevenirse mediante **medidas** como: informar a los miembros del grupo de las causas y consecuencias del pensamiento grupal, adopción de un comportamiento imparcial del líder, desarrollo de una actitud crítica, asignación de trabajo por separado sobre el mismo tema, entre otras.

Facilitación social: Triplett comprobó que cuando alguien está realizando una acción en presencia de otros, el comportamiento adoptado es distinto a cuando estamos solos. Cuando una persona está realizando una tarea en presencia de otros, está más altera y motivada, por lo que se esfuerza más en la tarea que realiza.

(Cuando las tareas fáciles en las que las respuestas dominantes son las correctas, el aumento de activación mejorará su rendimiento; en cambio, empeorarán cuando realicen tareas difíciles, ya que las respuestas dominantes no son las correctas.)

6. CRECIMIENTO Y DESARROLLO DE UN GRUPO

La **conducta y ejecución de los grupos** dependen de una serie de características como: la tarea, la situación, el ambiente, los procesos de grupo, las tareas... a los que hay que añadir dos **características** de gran importancia: la dimensión temporal e histórica del grupo y el desarrollo del grupo. Al respecto, se presentan dos **modelos**: modelos cílicos y progresivos, y modelos no secuenciales.

Modelos cílicos y progresivos: Los modelos cílicos se caracterizan por entender el desarrollo de los grupos de forma estática, sin responder a las demandas del ambiente. Las **fases** por las que usualmente este tipo de modelos de grupos son:

- Orientación: desarrollo y definición de los objetivos del grupo.
- Exploración: se exploran los límites conductuales a medida que la conducta se centra en el estatus y el poder.
- Producción: establecimiento y refuerzo de los roles y las normas.
- Terminación: disminuyen las conductas en relación a la tarea y se potencian las relaciones interpersonales.

(Si se emprende una nueva tarea o proyecto, el grupo se renueva.)

Modelos no secuenciales: Los modelos no secuenciales se caracterizan por presentar de una manera nueva las fases del desarrollo de un grupo, y se apartan de los modelos cílicos. Este modelo constituye una visión multidimensional de los procesos de grupo en los que se incorporan la interacción de las funciones del grupo y los modelos de actividad, en relación a los planes a los que se compromete el grupo. Las **funciones** del grupo son: función de producción, función de apoyo al miembro, y función de bienestar.

En cuanto a los **modos de actividad**, plantea lo siguiente: toda acción de grupo implica uno u otro de los cuatro modos de actividad de grupo:

- Modo I: elección de la meta.
- Modo II: elección de los medios para conseguir las metas.
- Modo III: resolución del conflicto.
- Modo IV: consecución de la meta.

7. GRUPOS INFORMALES

La distinción entre grupos formales e informales sirve para designar características estructurales interdependientes propias de las formaciones sociales.

7.1 Grupos formales

Un **grupo formal** es un sistema de acciones o fuerzas conscientemente coordinadas entre dos o más personas (Barnard, 1938). Los grupos formales se componen de regularidades y prescripciones fijas que afectan a personas y situaciones.

La organización formal deja de lado, parcial o totalmente, una serie de relaciones interpersonales que existen en el ámbito social, a la par que suele prescindir de valores y actitudes, mediante los que los individuos y grupos se diferencian, ordenan e integran informalmente.

7.2 Grupos informales

Los **grupos informales** son agrupaciones naturales de personas que surgen como respuesta a las necesidades sociales y se mantienen de forma natural. Los grupos informales atienden a las relaciones interpersonales (al contrario que los grupos formales), que se producen sin una finalidad colectiva concreta y consciente.

Las **características generales** de los grupos informales son: surgen de forma espontánea, tienen un carácter real (adecuado a las expresiones de las condiciones reales de la estructura de trabajo, comunicación y poder), están basados en acuerdos personales y prácticas habituales, y están orientados a las necesidades y experiencias personales de los miembros de un grupo.

(Existen dos grupos informales específicos: los de interés, y por amistad, cuyos miembros tienen algo en común.)

7.3 El carácter del grupo-clase

Ulrich (1971) afirma que la clase escolar, vista como institución, es una organización social, pero, vista desde el individuo, es además una agrupación psicológica en la que se consolidan intereses, motivos, inclinaciones y aversiones, dando lugar a relaciones y estructuras informales.

Uno de los factores que tiene mayor influencia en las relaciones interpersonales en la clase es el **estilo de enseñanza**. Los estilos de enseñanza que promueven e incorporan los deseos del alumnado conllevan un clima de alta agresividad y reducido número de marginados, con relaciones abiertas y transparentes entre los miembros del grupo.

(En el grupo-clase, suelen establecerse relaciones emocionales que dan lugar a subgrupos de carácter informal.)

8. GRUPOS PERMANENTES Y TEMPORALES

En función de la **duración en el tiempo**, los grupos pueden ser permanentes o temporales:

- Grupos permanentes: los grupos permanentes son grupos que deben alcanzar unos objetivos con carácter continuo. Su estructura y organización perduran en el tiempo, aunque cambien algunos elementos y mecanismos que regulan su interacción.
- Grupos temporales: los grupos temporales son los que, tras pasar un periodo de tiempo, se extinguen. Puede ser porque las metas son a corto plazo, o por el debilitamiento de las relaciones interpersonales entre sus miembros.

9. CONCLUSIONES

A modo de **resumen y conclusión**, podemos decir que:

- Los grupos poseen elementos, personas y posiciones, así como unos mecanismos que facilitan su integración, como: roles, estatus, normas y redes de comunicación.
- Una característica esencial de los grupos es su apertura hacia el contexto donde se desenvuelve y tienen lugar las tareas que realizan. Hay varios factores que influyen en la formación de los grupos y razones por las que se mantienen dichos grupos.
- Sobre los miembros del grupo pueden ejercerse diversas influencias.