

TEORIA DE GRUPOS

Definición de Grupo

Es el conjunto de dos o más personas que interactúan en un espacio y un tiempo determinado, con conciencia del “nosotros” y que establecen normas y principio de acción que aceptan, para alcanzar metas o fines comunes.

Algunas Características

Homogeneidad: Se requiere además del interés común que los lleva a formar un grupo, que exista cierta homogeneidad en cuanto a edad, nivel intelectual y social.

Opcional: El ingreso al grupo debe ser voluntario, esto asegura un margen de participación y responsabilidad.

Reducido: En número de integrantes del grupo es importante para que se les permita a los miembros su actuación, favoreciendo la dinámica grupal.

Informal: Apunta a permitir que los miembros se expresen en forma espontánea.

Primario: Entre los miembros debe existir una relación amistosa que los una, sin existir presiones o relaciones de otra índole.

Flexible: Debe permitir las posibilidades del cambio.

Frecuencia: Debe existir una frecuencia en las reuniones para que los miembros tomen conciencia de pertenencia y se favorezca el proceso grupal.

Principios para la Acción Grupal

1. Ambiente propicio en las reuniones: Se hace referencia al espacio físico el que debe adecuarse al número de integrantes y a la forma de trabajo de los mismos. Deben sentirse cómodos, contenidos.
2. Reducción de la intimidación: Debe tenderse a lograr buenas relaciones interpersonales, reducir las tensiones.
3. Liderazgo distribuido: Fomentar que todos los miembros pongan en juego sus aptitudes y habilidades para facilitar el proceso grupal y el logro del objetivo.
4. Formulación de objetivo adecuado a los intereses del grupo: El objetivo debe ser elegido de común acuerdo entre todos los integrantes, nunca debe ser impuesto. Debe adaptarse a la edad, potencialidades y posibilidades de los integrantes con el fin de evitar la frustración de los miembros por el fracaso ante objetivos inadecuados.
5. Flexibilidad: El grupo no debe ser rígido, debe adaptarse a los cambios tanto de las circunstancias externas como internas.
6. El consenso en la adopción de decisiones: Todas las resoluciones que tome el grupo deben partir de este y nunca ser impuestas. La norma es la total participación en un medio democrático.
7. La comprensión del proceso a efectos de poder orientar o modificar los objetivos: Los participantes deben tener conciencia de cómo se da la interacción, la comunicación y la productividad, a efecto de estructurar y reestructurar situaciones que favorezcan el proceso grupal.
8. Evaluación continua: El grupo debe analizar su proceso y como se van logrando los fines propuestos, mediante una permanente evaluación.

El proceso de grupo

1. El modelo de las cinco etapas

Mediante el cual se piensa que los grupos se desarrollan a través de una secuencia estandarizada de 5 etapas.

Estas son:

- Formación: que se caracteriza por mucha incertidumbre entre sus miembros.
- Tormenta (Conflicto): que se caracteriza por la existencia de conflicto dentro de este.
- Normatividad (Organización): Se presenta una relación estrecha y cohesión.
- Desempeño (Actuación): Es cuando el grupo es totalmente funcional.
- Movimiento (Suspensión): La etapa final en el desarrollo de grupos, que se caracteriza por el interés de concluir las actividades y posterior disgregación.

2. El modelo de pasos en equilibrio

Existen tres etapas perfectamente identificables de la vida de un grupo, cuya duración varía de acuerdo a las características particulares de cada uno.

➤ *Periodo de aparente grupo*

Cada miembro inicia su actuación en un grupo tratando de traducir sus intereses. Es la etapa de aprendizaje y su duración depende de las habilidades que posea el líder formal o natural en conducir al grupo hacia la estabilización. El grado de alta relación interpersonal puede llevar a confundir y creer que el grupo está en condiciones de producir. Esto se debe a que en una primera etapa los integrantes no han transmitido al grupo los aspectos más fuertes de su personalidad.

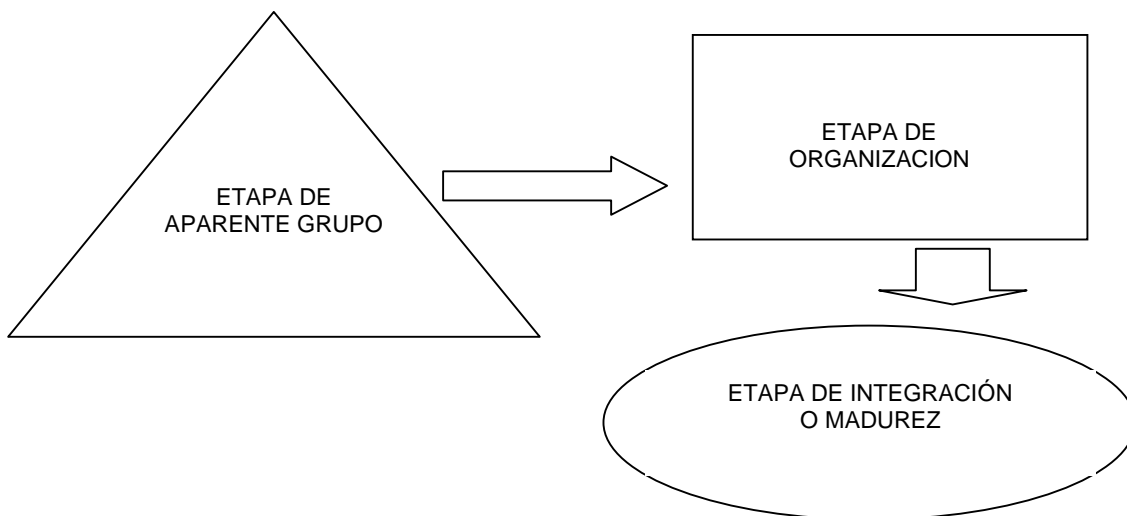
➤ *Periodo de organización*

El grupo reconoce valores y normas, apareciendo la figura del líder, quien permite que se desarrollen y el grupo las internalice. Aparecen los equipos de trabajo y la interacción en planos positivos de actuación con la percepción y aceptación del rol que desempeñan. El grupo comienza a tener fuerza.

➤ *Periodo de integración o madurez*

Se logra la cohesión de grupo, manifiesta en la tendencia a cooperar y conjugar, en forma espontánea, los esfuerzos en beneficio común. No es ya la suma de individuos sino la pluralidad unida de tal forma que integra una estructura o bloque. Desaparecen los miembros marginales y las jerarquías. Todos los miembros son participantes. Hay capacidad para analizar el proceso y mantener la estabilidad.

Se ha logrado la productividad del grupo.



Grupo y conglomerado

Grupo: es un conjunto de personas que buscan un objetivo común. Existe una interacción y son necesarias normas para llegar al objetivo. Los grupos tienen permanencia en el tiempo. Los miembros se identifican y reconocen entre sí; además un grupo es identificable desde afuera.

Conglomerado: tiene características semejantes a los grupos, con la excepción que, una vez cumplido el objetivo se disuelve. Además no posee normas que lo regule sino usos y costumbres. Sus miembros no se identifican entre sí. La interacción es relativa.

Hay 3 tipos:

- **Multitud:** se forma ante un hecho imprevisto (ejemplo: choque)
- **Manifestación:** puede ser a partir de un fin previsto o imprevisto para expresar una opinión.
- **Auditorio:** somos espectadores, pero sabemos a qué vamos (ejemplo: cine, fútbol)

Cuando cualquiera de estas 3 formas se transforma en violenta, tenemos una turba. Hay factores para esto: alguien que incite, se vuelva violento e influya en la gente.

Hay varios tipos de turba:

- **Agresiva:** cuando trata de destruir al incitador.
- **Regresiva:** cuando se escapa del hecho (ejemplo: en una represión)
- **Adquisitiva:** cuando quiere apropiarse del hecho (ejemplo: fans de cantante)
- **Expansiva:** durante una situación de recreación (ejemplo: en los boliches, cuando se arma una pelea y se meten todos)

Clasificación de grupo

Según el tamaño:

- Pequeño
- Mediano
- Grande

Según la función que cumple:

- Unifuncionales
- Multifuncionales
- Suprafuncionales

Según su naturaleza:

- **Ofensivos:** pretenden imponer ideas a través de la violencia o adoctrinamiento.
- **Defensivos:** a través de sus ideas trata de ayudar (sindicatos, beneficencia)

Según quién establezca las normas:

- **Formales:** las normas son dictadas por la organización a la que pertenece el grupo, o sea, son preestablecidas. Las personas acceden al grupo para cumplir un fin instrumental; o sea que el grupo es un medio para alcanzar otro fin, consecuente mente el acceso al grupo es obligatorio.

Estos se subdividen en:

- **De mando:** las unidades formales y sus integrantes
- **De trabajo:** interrelación que sobrepasa el límite de la unidad formal interlazados por el objetivo organizacional
- **Informales:** todo grupo informal dicta sus propias normas que, generalmente, están establecidas implícitamente, constituyendo 2 códigos: uno interno, donde están establecidas las normas para el mantenimiento del grupo (ejemplo: reunión los domingos); y otro externo, para manejarse con otros grupos. Además, todo grupo informal establece una "jerga" que

solo entienden los miembros del grupo. El fin que une al grupo es el reconocimiento emocional, o sea, afectivo. El acceso es voluntario.

Se subdividen en:

- De interés: quienes se aglutinan por objetivos específicos individuales (ej. Sindicatos)
 - De amigos: son aquellos que se unen por características en común
- De hecho: es la familia. Las normas las dictan sus miembros (los padres). El acceso no es ni voluntario ni obligatorio, sino de hecho, natural. Los miembros están unidos afectivamente pero no es este el fin, sino que es ser el primer agente socializador.

Todo grupo debe tener una cierta permanencia y para ello deben haber acciones coactivas. Existen ciertas variables que hacen que las personas colaboren en la cohesión:

§ *Afinidad*: posibilidad de interacción; los fines propuestos; etc. (no es la afinidad afectiva).

§ *El prestigio de status*: da un sentimiento de pertenencia en el grupo, o sea que uno no se va para no perder el status.

§ *Conformidad de los objetivos*: más tiempo permanecerá uno en el grupo mientras más esté de acuerdo con los objetivos.

§ *Factores biológicos*:

- Edad: los adolescentes son más inestables.
- Sexo: puede ser un grupo homogéneo o heterogéneo.
- Raza: puede ser un factor de conflicto.

Todo grupo tiene una dinámica permanente, que es la forma de organizarse.

Tiene 2 aspectos:

§ *Interna*: establece los distintos roles dentro del grupo, las normas, las costumbres.

§ *Externa*: es la relación con otros grupos, que puede ser de rechazo o de integración según las pautas y valores que los grupos posean.

En las dinámicas entran en juego los procesos conjuntivos y disyuntivos.

§ *Conjuntivos*:

- Cooperación: ayuda mutua entre los miembros.
- Adaptación: aceptación de las pautas de los demás e imposición de las propias.
- Asimilación: internalización de las pautas.

§ *Disyuntivos*:

- Conflicto: es impersonal y tiene connotación afectiva.
- Competencia: es personal y racional (se busca, no es inconsciente).
- Obstrucción: poner obstáculos deliberadamente, boicotear.

Estos procesos se dan más en los grupos informales, dado que no hay normas estrictas que controlen el accionar de los miembros. Depende de cómo colaboren a alcanzar las metas, de lo afectivo, etc.

Normas Comunes:

- Las relacionadas con el **rendimiento**: cuanto deben trabajar, como deben hacerlo, grado de producción, canales de comunicación aceptados, etc. – modifican la previsión del rendimiento, la capacidad del empleado y el grado de motivación
- Factores del **aspecto**: ropa adecuada, lealtad al grupo de trabajo o la organización, cuando parecer activo, cuando no hacerlo.

- Arreglos **sociales**: amistades internas y externas, compartir comidas y almuerzos.
- Asignación de **recursos**: reparto de partidas de sueldos o herramientas para el desempeño.

Desarrollo de las normas

Es gradual, pero no son de por sí permanentes.

- *Enunciados*: por lo general un modo de liderazgo dicta la norma a seguirse
- *Circunstancias críticas*: estas establecen precedentes de alerta para la previsión de su repetición
- *Primicias*: generalmente el primer patrón presentado se mantiene como conducta grupal
- *Conductas heredadas*: son las expectativas de los integrantes generadas en grupos anteriores

Roles

Existen diferentes roles que se asocian (asignan y asumen) al funcionamiento de los grupos¹.

- De acuerdo a la adhesión y aceptación de nuevas alternativas de cambio:
 - § Rol positivo: se adapta.
 - § Rol negativo: se resiste, se opone, critica constantemente.
- De acuerdo a la comunicación:
 - § El que informa: trae la información.
 - § El que pasa la información: es el que se encarga de distribuir la información (chismeo).

Otros tipos de roles:

- Planificador: el que organiza y coordina las acciones específicas de los miembros del grupo. A veces también supervisa y otras es también el iniciador.
- Iniciador: aquel que tiene la iniciativa de realizar acciones.
- Confesor: de acuerdo con su forma de ser, siempre es buscado como apoyo emocional.
- El que confiesa: el que busca llamar la atención a través de constantes confesiones sobre su vida.
- Bufón: siempre hace bromas, pero a la larga termina cansando.
- Tortuga: aquel que necesita empujones para realizar tareas; es lento en la toma de decisiones.
- Estrella: aquel que se considera la "vedette" del grupo; le gusta "brillar" y se va a meter en aquellos grupos donde pueda hacerlo.
- Nerón: le gusta mandar.
- Enredadera: utiliza a los miembros y al grupo para llegar a su propio objetivo.
- Legalista: le gusta establecer normas y controlar su cumplimiento.
- Artista: pretende imponer un toque artístico en las actividades, o sea, busca la estética. Puede plantear lo que le gusta o imponer directamente su sentido estético.
- Economista: busca los medios económicos y tiene sentido de ahorro. Es el que hace las cuentas.

¹ ej. A ser tomado en cuenta y analizado en clase: Experimento Zimbardo en Stanford

La dinámica externa relaciona grupos ya sea formal o informal. Existe una interacción que puede llevar a la internalización de diferentes valores.

Algunos estereotipos grupales

El líder

Es el jefe del grupo. Posee habilidad, poder de convencimiento y generalmente provoca la acción siendo seguido. A veces intimida

El ritualista

Siempre quiere hacer o jugar a lo mismo. Le cuesta asumir nuevas actividades. Es negativo ante las sugerencias de los demás.

El introvertido

Se aísla y distancia de sus compañeros. Manifiesta dificultades de relación. Apático retraído sensible.

El parcialcita

Evita relacionarse con los que le desagradan. Es selectivo. Actúa en subgrupos pequeños. Es activo.

El gracioso

Centra su necesidad de captar la atención grupal en una especial habilidad humorística. Es seductor, atrayente, ingenioso, ocurrente.

El quejoso

Nunca esta de acuerdo. Negativo. Desvalorizante colabora intermitentemente, sin comprometerse demasiado para evitar críticas y responsabilidades. Suelen ser personas en las que nunca nadie creyó verdaderamente y esté encerrado en la sobreprotección o en el abandono afectivo.

El exigente

Es aquel que siempre esta pidiendo más. Por lo general muy activo e inteligente. Posee resistencia a la autoridad pero es fácilmente orientable con el afecto y el reconocimiento. Puede ser un líder natural pero muy exigente.

El destructivo

Agresivo negativo. Constantemente hace uso y abuso de los manoseos. Peleador provocativo a veces hasta de mal gusto con sus pares tiene como positivo que algunas veces suele ser persistente, tenaz. Suele ser un líder frustrado.