

COMPONENTES TEÓRICOS DE GRUPO

CARLOS EDUARDO TORRES S :

Trabajador Social, U. De La Salle, Santafé de Bogotá. 1973. Especialista Alta Gerencia, UIS 1996. M.B.A. ITESM (Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey) maestría en convenio con la UNAB, Diciembre de 2.000.

1. CONCEPTO DE GRUPO

Generalmente, se entiende como grupo, cualquier reunión de personas y por intrascendente que esta sea, se justifican las simples variables observables, de conjunto, de comunicación y específicamente de la asociación, pero no se analiza si en esta actividad de pronto realizada colectivamente hay de verdad un grupo o lo que debe serlo.

Razones como la anterior y desconocimiento general de todos los aspectos que encierra el concepto obligan a exponer a continuación una serie de expresiones de autores reconocidos en el medio, de quienes se extrajo lo determinante para elaborar una gama de definiciones de las cuales el lector podrá finalmente inferir las razones que compromete esta acción.

Según Lewin:

La esencia de un grupo no reside en similitud o disimilitud de sus miembros sino de su interdependencia. Un grupo puede ser caracterizado, como un "todo dinámico". Esto significa que un cambio en el estado de una de las partes modifica el estado de cualquier otra parte.

Grupo también es una reunión de personas que tienen relaciones personales (de crecimiento), íntimas (privadas), que produce unos efectos psicológicos es decir cambios en la conducta o sea cambios de comportamiento, quiere decir que las personas adquieran cierta dependencia mutua.

Según Lafser:

El grupo tiene :

- Acción dinámica entre los miembros*
- Una meta común*
- Una relación entre tamaño y función*
- Voluntad y consentimiento*
- Capacidad para guiarse por si mismo*

Según Natalio Kisnerman:

Grupo es un conjunto de individuos que interactúan con referencia a un objeto determinado, el individuo es impulsado a pertenecer a un grupo por diferentes motivaciones de carácter impersonal, lograr amigos, conocer otras personalidades, necesidad de seguridad, adquirir conocimientos, experiencias, capacitación

Según Fingerman:

Grupo es un conjunto de personas cuyos miembros actúan y se influyen directamente los unos a los otros y el resultado es completamente diferente de la acción individual de cada uno de los elementos.

El Manual de Psicología social dice:

Diferentes personas que trabajan juntos en algunas tareas o que están presentes en una habitación a el mismo tiempo; para otros lo importante no es la proximidad, sino la pertenencia a una organización oficial.

Un grupo puede constituir en individuos que no tienen ninguna idea de quienes son los otros miembros y que si lo supieran no tendrían ningún sentimiento de similitud.

Según Cartwright y Zander:

Un grupo consiste en una serie de individuos que tienen relaciones entre sí que los hace interdependientes en algún grado significativo. En el grupo no existe autonomía se supone que se pierde el individualismo pero no la libertad.

Según Jhon Forward:

Un grupo consta de dos o más personas que comparten valores intrínsecos y que coordinan su conducta de manera que les permita actuar sobre esos valores.

A mediados del siglo XVII la palabra grupo significaba en francés, una reunión de personas.

Hoy es considerado como relaciones personales de 2 o más personas que intercambian opiniones emitiendo un sentido lógico en un tiempo determinado.

Según Albion Small:

El término grupo es una designación sociológica conveniente para indicar cualquier número de personas, grande o pequeño, entre las cuales se han establecido tales relaciones que sólo se pueda imaginar a aquellas como un conjunto. Es un número de personas cuyas relaciones mutuas son tan importantes como para que demanden nuestra atención. Una

pluralidad de individuos que se hallan en contacto los unos con los otros, que tienen en cuenta la existencia de unos y otros, y que tienen conciencia de cierto elemento común de importancia.

Según KISNERMAN N. "Grupos recreativos en adolescentes",

"Grupo es un conjunto de individuos que interactúan con referencia a un objeto determinado. Según CONTRERAS, Yolanda "Trabajo Social de Grupos", todo grupo se compone de dos o más individuos, ligado por intereses comunes o interactuando para la obtención de un objetivo".

Malcom y Hulda Knowles en su libro Introducción a la dinámica de grupo, lo definen como una colección de personas que cumplen ciertas características:

1. Una asociación definible.
2. Conciencia de grupo.
3. Sentido de participación de los mismos propósitos.
4. Dependencia recíproca en la satisfacción de necesidades.
5. Acción recíproca.
6. Habilidad para actuar en forma unitaria.

También el grupo puede considerarse como un conjunto de personas cuyos miembros actúan y se influyen directamente los unos a los otros y el resultado es completamente diferente de la acción individual de cada uno de sus elementos.

Este tipo de definiciones casi siempre describen las relaciones dentro de un grupo que representan las características de **INTIMIDAD** debido a que son privadas en las personas que conforman o hacen parte de determinado grupo, además traen **EFFECTOS PSICOLOGICOS**, debido a que como son relaciones íntimas hacen que se produzcan cambios en la conducta o sea cambios de comportamiento del individuo que deja de serlo para convertirse, a fuerza de la convivencia y presiones afectivas resultado de la interacción, en **MIEMBRO**.

Las personas adquieren cierta forma de dependencia mutua (**DEPENDEN UNOS DE OTROS, INTERDEPENDENCIA**), dejando de un lado (por conveniencia o necesidad) sus respuestas individualistas, dando origen a la **INTERDEPENDENCIA**, definida como la expresión psicosocial que identifica la necesidad mutua para lograr un propósito común debido a que las personas para desempeñar una tarea o de acuerdo a una función se necesitan unos de otros. La **INTERACCION** juega un papel imprescindible, en el efecto de

interdependencia, debido a la facilidad de ubicarla en un espacio, lugar, sitio determinado. Cuando se hace alusión a un espacio es cuando se aprecia a la gente **REUNIDA**.

Resaltando los anteriores autores quienes creen que la colección de personas es grupo cuando poseen ciertas cualidades, se han logrado algunos nuevos conceptos, producto del feed - back propio de la actividad académica, que sirven como pauta de referencia entre lo común y lo concreto orientado las nuevas definiciones con las bases características ya descritas anteriormente, así :

Un conjunto de personas que ubicados en un espacio determinado, desarrollan interacciones que generan interdependencia funcional y una imagen de colectivo que es percibida como tal por los otros. Lo que la gente de los grupos tienen en común son los intereses quienes parten de sus necesidades.

1. Conjunto de personas (dos o más).
2. Espacio determinado y tiempo definido.
3. Desarrollan interacciones.
4. Cambios en su comportamiento.
5. Generan interdependencia funcional.
6. Generan una imagen de colectivo.
7. Crean metas y objetivos comunes.
8. Percibida como tal por los otros. (Externos)
9. Los resultados del conjunto son diferentes a los individuales.

Grupo es una reunión de personas que producen y obtienen algo para ellas. Obtienen: aceptación, confianza, respeto, afecto, respuestas, seguridad, reconocimiento, tranquilidad. Las personas necesitan ser identificadas por las personas con las que comparten como miembros.

- *Grupo es una reunión de personas que a través de intercambios permanentes van desarrollando relaciones personales íntimas, generando interdependencia, se les ve reunidas en un espacio y tienen necesidades expuestas en forma de intereses, que posteriormente con el tiempo y actividades se vuelven comunes.*
- *Caracterizamos al grupo por dos o más personas que se reúnen en un área definida y que se influyen directamente, los unos a los otros generando en este intercambio nuevos comportamientos e interdependencia emocional que los lleva a crear metas*

y objetivos casi comunes produciendo una imagen específica del grupo lo cual los hace fácilmente identificables ante los demás.

- *Grupo es una reunión de personas que tienen relaciones personales íntimas, que producen interdependencia, está ubicado en un espacio y estas personas tienen intereses y necesidades comunes e intrínsecas. En el grupo no existe individualidad y autonomía; puede no perderse la libertad*
- *Grupo es una reunión de personas para hacer algo, podría entenderse como la más elemental y de sentido común, pero carece de lo fundamental y es el espacio, el tiempo y la característica que lo articula, es decir, la interacción.*

Luego parece importante aclarar, como en las anteriores conceptualizaciones, los elementos mínimos que sirven para orientar una definición más coherente y completa que ilustre fácilmente a quien por primera vez entre en el detalle de grupo humano, conceptos que aparecen regularmente en contenidos no detallados obligando entonces a hacer una nueva presentación para recordar cuáles son estas.

- *Relaciones Personales Íntimas:* Privadas, que producen efectos psicológicos, cambios de comportamiento en la conducta. Las personas adquieren cierta dependencia mutua, hay interdependencia.
- *Interdependencia funcional:* En el grupo, las personas dependen entre sí, de acuerdo a la función.
- *Los grupos están ubicados en un espacio* y en éste se ven las personas reunidas.
- *Los grupos tienen fines, objetivos, quehacer común, se tienen intereses comunes que parten de las necesidades de cada uno. Las necesidades son intrínsecas, son sentimientos, impulsos o motivos intrínsecos.*
- *Reunión de personas que tienen relaciones personales íntimas, que producen efectos psicológicos, se genera cierta dependencia mutua.*
- *Reunión de personas:* Hay pluralidad, unidad, conglomerado, se refiere al aspecto humano y social.

Puede leerse, en esta cantidad aparentemente repetida de definiciones, que cada autor tiene conceptualizaciones bien distantes unas de otras, en razón a la experiencia con grupos, la percepción desde el punto de vista profesional y demás factores académicos que influyen para elaborarlas, pero lo significativo de este ejercicio es entender que elaborar definiciones sobre un grupo, exige cuidado y especialmente el reconocimiento de los factores que lo caracterizan y permiten visualizarlo desde el exterior a él. Sería muy interesante como reflexión personal y propia a partir de las anteriores que los lectores elaboraran la propia, teniendo en cuenta, desde luego los aspectos mencionados, pero tratando de darle su propia interpretación con la finalidad de establecer si estos sirven de guía y conocimiento para la conceptualización subjetiva, cuando se entra en este proceso psicosocial.

2. MOTIVOS PARA QUERER INVOLUCRARSE EN UN GRUPO Y MOTIVOS PARA QUERER FORMARLO

2.1 Motivos para formar un grupo

Se entiende que los grupos tienen diversas formas para construirse o integrarse, lo simpático es que ninguna de ellas es común y universal, porque depende de las características del ambiente que genere en los individuos ciertos sentimientos, producto de necesidades que ese entorno les hace experimentar. Suponiendo que las personas se unen voluntariamente en grupos, la primera pregunta que debe plantearse es ¿por qué lo hacen ?.

Desde el punto de vista general puede decirse que las personas se motivan por satisfacer alguna necesidad individual, porque conocen de la existencia de tareas que sólo el grupo puede realizar, o porque quizá haya una necesidad de filiación, que se pueda satisfacer a partir de la realización de esas acciones constructivas a lograrse con el colectivo.

Las fuentes de satisfacción de necesidades existentes en el grupo abarca como mínimo las siguientes:

1. Atractivo personal
 1. Necesidades psicológicas: reconocimiento, seguridad, respuesta, nuevas experiencias.
 3. La atracción hacia las actividades perciban puedan desarrollar en grupo.
 1. La atracción hacia los objetivos del grupo, es decir son valiosos para el individuo.
 2. La pertenencia al mismo grupo, las necesidades exteriores que pueden satisfacerse a través de la pertenencia al grupo.
 3. La gente, o sea el atractivo físico que contribuyen a la percepción de belleza.
 4. La semejanza por que la interacción de semejanza contribuye al respaldo social
 5. Semejanzas de Raza y Sexo, como determinante de atracción, han sido estudiadas por diversos autores.
 6. Las actividades que en grupo puedan producir cierto prestigio al individuo.
 8. Los objetivos, porque la persona valora positivamente los objetivos o propósitos que puedan formularse como grupo.

La explicación de estos afluentes motivadores para la creación y pertenencia a un conjunto humano, se pueden ampliar con las referencias de autores que amplían la idea y ayudan a construir los factores incidentes en esa acción agrupadora de la cual ningún miembro es consciente.

Napier Rodney.

* **Grado de interacción:** *Participar de la compañía de los otros miembros del grupo, hacer buenos amigos ofreciendo oportunidades de establecer y continuar relaciones agradables.*

* **Necesidades personales:** *Confianza, franqueza, aceptación y afecto.*

Beal George.

- **Motivaciones:** *Según W.I. Titomas, el hombre tiene 4 tendencias básicas o deseos que son:*

Seguridad: *Se puede considerar como un alto valor el deseo de seguridad del individuo, el cual puede ser satisfecho por cosas materiales temporales como: alimento, vivienda, compañía social, etc.*

Otras satisfacen el deseo de seguridad al ser aceptados en el grupo que consideran importantes para su bienestar. Su seguridad se relaciona con el grupo de su sentimiento de ser aceptado por el conjunto.

Nuevas experiencias: *Se satisfacen buscando relaciones con gente nueva, buscando también actividades diferentes a las cotidianas.*

Reconocimiento: *Este se expresa en el anhelo del individuo de ser alguien en la opinión de sus semejantes. Este deseo surge porque el hombre con su singular aptitud de pensar se conceptualiza en relación con los demás y tienen imágenes mentales de lo que otros piensan de él.*

Respuesta: *Es el anhelo de ser necesitados, el sentimiento que otros disfrutan de la asociación con uno y desean continuarla. Se satisface esta necesidad logrando su aceptación por una reducida cantidad de individuos, por el reconocimiento de otros como persona y participan de una manera que la entienden y la aceptan. Todos los individuos experimentan diversos grados de intensidad.*

La productividad grupal es mayor en aquellos grupos donde se emplean técnicas que simultáneamente promueven el logro de los objetivos comunes y colman los deseos de los integrantes individualmente.

Fingerman Gregorio ha indicado alguno de los motivos de atracción que los individuos pueden sentir para ingresar a un grupo:

- *Que el grupo puede contribuir a la realización de importantes fines individuales.*
- *El individuo puede dedicarse a actividades que le atraen a sus miembros*
- *El individuo puede ayudar a satisfacer aquellas necesidades individuales que demandan relaciones personales con otra gente.*
- *Es de esperar que una persona se acerque a grupo que satisfacen sus necesidades especiales y que se retire de esos grupos cuando no las satisfaga.*

Napier Rodney

Algunas personas parecen tener la "necesidad de pertenecer", que es interpretada por los extraños como deseo de ser el centro de atención. Sin embargo hay 3 razones principales:

- 1. Porque le gusta la tarea o la actividad del grupo.*
- 2. Porque le gusta la gente del grupo, esta es la razón principal de las actividades sociales, ejemplo, quizá una persona ingrese a una organización para complacer a un amigo o por que le agrada la gente que se encuentra en el grupo, aunque después puede llegar a interesarse por la actividad del grupo.*
- 3. Por estar en un grupo que puede satisfacer necesidades ajenas a este,- el grupo no satisfacer directamente las necesidades de la persona. Ejemplo, la unión o algún grupo o hermandad puede satisfacer la necesidad de status, dinero, trabajo etc.*

Shaw Marvin.

La Motivación. *Suele observarse que los individuos se unen a un grupo porque creen que este les puede satisfacer alguna necesidad. Por lo común, los grupos que no logran satisfacerlas, luego tienden a desintegrarse de la unidad central, grupo.*

Para que exista un grupo, cabe suponer que sus miembros:

- * Estén motivados para unirse al grupo (y espera por lo tanto que satisfaga alguna de sus necesidades).*
- * Son conscientes de la existencia del grupo, es decir su percepción del grupo es real. Es decir las motivaciones de los miembros pueden explicar la formación de un grupo.*

Las fuentes de satisfacción de necesidades existentes en el grupo abarcan como mínimo, lo siguiente: atracción interpersonal, la atracción hacia las actividades del grupo, la atracción hacia las actividades del grupo, la atracción hacia los objetivos del grupo, la pertenencia misma a un grupo.

La atracción interpersonal. *Dentro de esta se encuentran factores que la determinan como son la proximidad, contacto e interacción. Entendiéndose como proximidad la distancia física entre los individuos. Contacto hace referencia a las situaciones en las que es probable que los individuos se traten con frecuencia. La interacción en la situación en la que la conducta de cada persona influye sobre los demás. Hay que aclarar que los anteriores factores no son probablemente los determinantes primarios de la atracción.*

Thibaut y Kalley, *la atracción por un grupo según las recompensas y costos que el individuo ha vinculado por la membrecía de un grupo enfrentará.*

- * Un individuo se sentirá atraído hacia el grupo cuanto más favorables encuentre los resultados que esperaba obtener de la membrecía.*

* *La atracción de una persona hacia un grupo no sólo está determinada por las características del grupo, sino por su opinión respecto a cómo tales características se relacionan con sus necesidades y valores.*

* *La atracción real de una persona por un grupo depende de la magnitud de las recompensas o costos deparados por el grupo, pero también de que considere probable experimentarlo como resultado de la membresía - la atracción de grupo depende del valor esperado en los resultados relacionados con la membresía.*

El individuo evalúa los resultados esperados de la membresía de grupo y se emplea un Standard llamado nivel de comparación (comprueba su experiencia previa con otros grupos). Se sentirá más atraído por el grupo en cuanto el nivel de resultados esperados supera su nivel de comparación.

Factores de atracción de un individuo a un grupo.

* *Su base motivacional de atracción sus necesidades de afiliación, reconocimiento seguridad, dinero y otros valores que los grupos pueden medir.*

* *Su expectación, la probabilidad subjetiva de que la membresía en realidad tendrá consecuencias beneficiosas o perniciosas para él.*

Beal George.

En su búsqueda para satisfacer sus necesidades y deseos, el hombre ha encontrado que muchos de ellos se satisfacen mejor asociándose y mediante la acción grupal, un individuo puede asociarse a un grupo porque la calidad de miembro de este elevará su status, otras por el valor que se concede al servir a los demás, otros pueden involucrarse porque cree que podrá establecer relaciones comerciales que supone que al final le producirán algún beneficio monetario.

Algunos pueden haberse asociado casi puramente por tradición, por que sus amigos pertenecen a algún grupo o porque son personas solitarias consideran que pueden lograr amigos.

Debido a la actividad específica del grupo, dado que la gente siente muchos de sus deseos básicos se satisfacen mejor por medio de una actividad grupal, se puede esperar que todos están interesados en la actividad grupal y que los grupos calman sus necesidades.

Su nivel de comparación, su concepción puede ser:

1. Buscan satisfacer necesidades y deseos.

2. Busca elevar su status.

3. *Valoran el servir a los demás.*
4. *Buscan beneficios personales.*
5. *Por tradición (mamá y papá).*
6. *Para estar con sus amigos.*
7. *Para entablar relaciones más íntimas.*
8. *Para combatir la soledad.*
9. *Para escapar de la vida cotidiana.*
10. *Por la actividad específica que desarrolla el grupo.*
11. *Por intereses en la actividad grupal.*
12. *Por que colar sus expectativas, sus objetivos.*

Gregorio Figerman en su libro de **Relaciones Humanas**, *los motivos para asociarse a un grupo son:*

1. *La búsqueda de relaciones.*
2. *Convivencia social.*
3. *Fuerza coercitiva del mismo grupo.*
4. *Conciencia según los problemas que se presenten.*
5. *Las ideas del grupo se asemejan a las propias.*

Las actividades del grupo, un individuo puede sentirse atraído por un grupo porque disfruta con lo que hacen sus miembros. Los objetivos del grupo, es difícil distinguir entre las actividades del grupo y sus objetivos es decir una persona puede sentirse atraída por un grupo debido a que disfruta con sus actividades, y al mismo tiempo valora positivamente sus objetivos o propósitos. La pertenencia a un grupo, puede resultar gratificante. Por si misma, para el individuo, con independencia de quienes sean los miembros del grupo, las actividades o propósitos de este

En síntesis para **Fingerman**, el motivo para "pertenecer a un grupo" en un individuo, se define como la contraparte de la cohesión grupal. Es obvio que el promedio de las motivaciones de pertenencia de los distintos individuos no es una medida adecuada de la cohesión de grupo, pero debe tenerse en cuenta que en las definiciones de cohesión las

fuerzas que impulsan a pertenecer en el grupo son las resultantes de otras que impulsan tanto a pertenecer como alejarse.

De acuerdo con las anteriores se continua exponiendo, que el grupo es para el sujeto un objeto de percepción, de admiración, de expectativa, de necesidad en el que experimenta una serie de carencias que el conjunto humano le puede satisfacer y pueden verse como:

- Percepción y admiración: El sujeto se detalla y admira al grupo. La gente (los miembros) y puede ser por: - su clase social - aspecto físico - belleza
- La actividad: (la labor del grupo) el individuo se siente identificado con las tareas que realizan, porque para él resulta gratificante ejecutarlas.
- Los objetivos: (lo que persigue el grupo)
- La misión, resulta atractiva para que un individuo quiera pertenecer a este, haciéndose necesario cierta coherencia entre sus propias expectativas con las de los otros (el grupo).
- Por regionalidad: Al individuo le resulta atractivo pertenecer a un grupo en donde sus integrantes comparten con él su mismo lugar de origen porque le resulta más fácil satisfacer sus necesidades psicológicas, tales como reconocimiento, seguridad y aceptación de acuerdo con la tendencia homogénea de las costumbres, y demás contenidos culturales.
- Por nexos o relaciones familiares: Porque el hecho de que alguno de los miembros de la familia ejerce cierta influencia sobre las propias concepciones hace que se creen expectativas de pertenencia a dicho grupo.
- Beneficios personales: El individuo entra a un grupo con el propósito de satisfacer necesidades individuales, buscando obtener beneficios tangibles e intangibles que le resulten gratificantes a corto o largo plazo.

Lo que más le llama la atención a un sujeto para pertenecer a un grupo es que él tenga gustos y atractivos semejantes con el común de los integrantes, luego tiende a desempeñar una serie de expresiones y conductas de miembro para ser aceptado. Estudia, analiza las características del conjunto y asume las que encuentra convenientes y admisibles por los miembros. La anterior conducta tiene su más firme base en la necesidad de pertenecer y ser considerado "miembro" porque de esta manera satisface el anhelo interior que lo motiva a ser de, (véase en la pgs. 10 y 11, *de las necesidades de pertenencia*)

2.2 Motivos para querer formar un grupo

Cada grupo persigue unos objetivos determinados o siente el deseo urgente de fijarse objetivos. Hay varios procedimientos y tareas particulares que conducen a este objetivo y a la necesidad de formar un grupo asegurando su existencia para esforzarse en común por la consecución de las metas. Sin embargo los grupos plantean una serie de dificultades que deben aprender a manejar y dominar con habilidad e inventiva, para lograr su objetivo.

Desde un punto de vista más general, se puede decir que las personas forman grupos porque estos satisfacen alguna necesidad individual. En muchas ocasiones es deseable ingresar a

un grupo ya formado, se hace de forma espontánea, por la misión del grupo, por su actividad o simplemente porque "los admiramos". Ese grupo nos es atractivo, algunas veces acudimos a él porque nos gusta su gente (en ocasiones una persona en especial), obviamente no es esta la única razón para querer ingresar a un grupo ya formado, es posible que el pertenecer a este, reporte un mejor status dentro del medio social (lo que sucede por ejemplo con las Damas Grises de la Cruz Roja, ser estudiante de la UIS, ser alumno de Ingeniería Industrial en la UIS), o simplemente para obtener cualquier beneficio personal, por regionalidad o por tradición (Se puede citar como ejemplo la Masonería donde la tradición pasa de padre a hijo).

Esta claro que factores como la simpatía hacia los miembros del grupo o la naturaleza de sus tareas son un estímulo positivo para el ingreso de nuevos miembros, así como el desagrado que puede convertirse en un factor negativo. Por regla general, la participación en un grupo trae consigo ventajas y desventajas. Así por ejemplo, se puede citar el caso de Juan Carlos Robledo, un muchacho que desea ingresar al grupo de música de su universidad, las reuniones se realizan los viernes de las 2 p.m. hasta las 6 P.M., la ventaja es que va a poder ser miembro de un grupo al cual muchas personas desearían pertenecer, esto le hará sentir muy bien, además le dará prestigio frente a sus amigos del barrio y sus compañeros de clase. A pesar de esto también hay desventajas, no podrá dedicar las tardes del viernes a visitar la novia como acostumbraba, lo que le dará mucha tristeza ya que esto lo alejará un poco de ella pues los fines de semana dedica el tiempo a realizar sus actividades académicas y compartir con su familia.

Hay que tener en cuenta que las razones para ingresar a un grupo ya formado solo las puede dar el individuo desde su caso en particular, sin embargo se pueden enunciar algunas motivaciones, tales como: la percepción que el sujeto tenga del grupo, la admiración que sienta hacia el , sus propias expectativas de participación entre otras y porqué no sus intereses, que bien pueden ser económicos o simplemente afectivos hacia uno de los miembros.

Las fuentes de satisfacción de las necesidades existentes en el grupo abarcan, como mínimo, las siguientes;

2.2.1 Atracción hacia los miembros del grupo:

- *La proximidad, el contacto e interacción;* estos factores están estrechamente relacionados entre sí y constituyen grados diversos de asociación, más bien que de variables autónomas en general. Por proximidad se entiende la distancia física entre los individuos; el contacto hace referencia a las situaciones en las que es probable que los individuos se traten con frecuencia; mientras que la interacción consiste en la situación en la que la conducta de cada persona influye sobre las demás.
- *La atracción física;* probablemente la causa más obvia de acercamiento entre dos personas es el atractivo específicamente físico. Cuando una persona posee las características que contribuyen a la percepción de la belleza, los demás tienden a sentirse atraídos por ella y quieren vincularsele. El ser humano no puede vivir

aislado, tiene que agruparse con sus semejantes para satisfacer necesidades tanto materiales como espirituales. Este fenómeno surge por el simple hecho de la convivencia social y no existe la vida aislada del individuo. En ocasiones se hacen grupos sin saber realmente el motivo que conduce a ello ya que no se es consciente de la intencionalidad que propicia la reunión con las personas. El motivo fundamental que se tiene en la formación de un grupo es: "el atractivo personal".
¿Con quién haríamos grupo?, ¿quien nos atrae?.

2.2.2 Relación con los objetivos del grupo

Generalmente se ingresa a un grupo ya formado esperando obtener recompensas, estas pueden ir desde el deseo de encontrar una buena amistad hasta el prestigio social. Si una persona se une al grupo en busca de amistad y desea colaborar para alcanzar dichos objetivos, será esta recompensa suficiente para permanecer activo en él. Si entra con el fin de realizar una tarea específica que no podía hacer solo y encuentre en el grupo un ambiente favorable aumentará su interacción con ellos hasta terminar por compartir sus normas y obviamente realizar la tarea que era el motivador principal.

En ocasiones se direcciona la intención para formar parte de un grupo (temporal), por simple casualidad o porque las condiciones del momento así lo requieren o llevan a ello. Así por ejemplo: En una convivencia de dos o tres días, el primer día nos conocemos, empezamos a interactuar, en comienzo de una manera muy formal (_Mucho gusto Juan, vivo en Bucaramanga y me encuentro en este lugar porque... Que interesante!, disculpa, no te he dicho mi nombre ...), esto , y con el paso del tiempo (3 ó 4 horas) se convierte en una relación informal (- Carlitos, camina nos tomamos un tinto, y me cuentas que opinas de la Dra. que dictó la charla de la mañana) , al final del encuentro pareciera que lleváramos años y años de amistad; la despedida trae consigo las mejores expresiones afectivas diferentes a cuando se inició esta relación; pero, al cabo de un tiempo de incomunicación este acontecimiento no deja de ser más que una experiencia.

2.2.3. El logro de ciertas necesidades manifiestas

El individuo está en el grupo porque quiere satisfacer ciertas necesidades y piensa que perteneciendo a él podrá conseguirlo. Una vez dentro (del grupo) algunos pueden descubrir que no las satisfacen, pero en cambio el conjunto puede ofrecer otras ventajas inesperadas que le impulsan a seguir haciendo parte. Con frecuencia este organismo social crea nuevas necesidades en sus miembros y si los recién llegados los considera de utilidad o importancia para sus objetivos, les motiva a seguir y continuar, lo mismo que a la inversa, les hacen una serie de manifestaciones para propiciar su retiro. Luego esta persona continuará participando en una organización solo en cuanto los alicientes que se le den sean iguales o mayores (medidos según sus valores y expectativas como las alternativas que se le ofrezcan) a la contribución que se le pide hacer.

Al estudiar las necesidades que inducen al individuo a formar parte de un grupo, puede ser conveniente diferenciar las necesidades que tienen que ver con los fines explícitos del grupo y las necesidades accesorias o derivadas.

Los motivos individuales pueden clasificarse en:

- Orientados hacia la persona, para la satisfacción de las metas personales del individuo. El individuo trata de satisfacer sus metas a través de la actividad del grupo. Orientados hacia el grupo, aceptan y conforman el grupo aún cuando

alcanzar los objetivos no supone ningún beneficio especial como individuo.

La persona está satisfecha con los resultados favorables para el grupo como unidad.

- Factores sociales que motivan a las personas a formar parte de un grupo:
- El status.
- Las personas.
- La tarea y actividades del grupo se asemejan a las mías.
- Los objetivos del grupo.
- Necesidad de membresía.
- Filiación.
- Intereses económicos.
- Semejanzas.

Concientemente cada persona que desempeña comportamientos grupales, no alcanza a recordar cómo y cuál fue el fenómeno social que la llevó a participar de este organismo, pero cuando se le hace referencia a los motivos o necesidades es fácil evocar el momento y de pronto por qué no la necesidad. Diferente de la facilidad presentada para establecer los motivos que llevaron a otra a afiliarse a determinado grupo, lo curioso es que la persona no se siente con suficiente valor de relatarlo, por ética con ellos, sin desconocer que una vez superados los factores que influyeron en la necesidad, ahora el clima, trabajo y la misma gente del grupo le mantienen unida a él.

Cuando la tarea es la prioridad motivante de pertenencia, el individuo aspirante al grupo, evalúa sus capacidades y potencialidades para ofrecer respuestas, aunque siempre es muy complicado, a no ser que lo conozca con suficiente profundidad, identificar plenamente la sinergia de la actividad para no someterse al riesgo de ser excluido por no lograr las expectativas que se hace el organismo social ante la admisión de un nuevo miembro. Es cuando este se exige al máximo por cumplir los compromisos del colectivo, llegando incluso a sacrificar su autonomía e independencia, poder de debatir o controvertir determinado planteamiento de objetivos, hasta cuando no logre realmente la aceptación y membresía total.

Ingresa a un grupo ya formado, que tiene una serie de normas y patrones plenamente establecidos no es fácil, y mucho menos cuando las expectativas creadas sobre el status e

importancia de membrecía son tan altas, exigiendo al nuevo miembro mucha dedicación y hasta relegarse de los actos más importantes, en los solo los más antiguos o de rangos muy altos pueden estar. Si la necesidad de pertenencia y los satisfactores son tan fuertes, una persona soporta todas estas contingencias, diferente de cuando es el grupo quien necesita a la persona, se le invita y mantiene motivada para que asista y participe, se le ofrecen garantías que otra sin su calidad e importancia recibió y los líderes justifican su conducta sobre la base de los principios de subsistencia y mantenimiento grupal, de orientar los objetivos y lograr las metas, como excusa para aquellos que no recibieron los privilegios, creando desde luego "cierto resentimiento", que solamente el otro recién llegado sabrá manejar, cuando lo conoce, pero enfrentará bloqueos y conductas no aceptantes de estos quienes interiormente no han aprobado los métodos seguidos para su ingreso y posterior inducción de ubicación por jerarquía grupal.

3. CLASIFICACIÓN DE LOS GRUPOS

Una vez conocidos los motivos que tiene una persona para aspirar a un grupo o que la llevaron a asociarse con otros y ya reconocida como miembro es interesante, para el neófito que se acerca a un conjunto como estos, establecer su jerarquía de división o catalogación, con la finalidad de manejar los conceptos de su estructura y cuando sea consciente de su grado de membrecía, identifique en qué grupo está.

Esta división se hace con la finalidad específica de diferenciar los grupos de acuerdo con su naturaleza, es decir, cómo se crearon, en qué forma y los motivos para esto y aunque parezca innecesario entrar en esta conceptualización, es bien importante establecerla, porque muchos de los resultados de la tarea o cumplimiento de objetivos van relacionados con estos aspectos tratados, con el tipo de interacciones que se da entre sus componentes dependiendo del tamaño del mismo

3.1 CLASIFICACION SEGÚN SU NATURALEZA

Es decir, cómo fue el proceso de formación, si, ha sido voluntario y sin intervención ajena a los integrantes se les llama Naturales, pero cuando para su formación ha debido intervenir alguna persona o entidad el conjunto obedece a las normas de esta, se habla entonces de un grupo no natural.

3.1.1 Grupos Naturales:

Formados autónomamente por necesidades psicológicas de sus integrantes y en las que no intervienen fuerzas externas. Se supone que sus relaciones son informales, mas dinámicas, hay más proximidad física para la interacción. Es aquel que se forma sin que nadie lo motive, , pero no obligatoriamente homogéneo en edades e intereses. La vinculación es afectiva y su tendencia es cerrada. Son las pandillas o grupos formados en las esquinas de las calles. Estos grupos representan ventajas sobre los no naturales u obligatorios, ya que no tienen el problema de generar motivación hacia la participación. A respecto dicen

Liffon Walter M. *Una de las primeras cuestiones que se nos vienen al ver un grupo, es el carácter de sus miembros. Es este grupo voluntario o involuntario?, Aun cuando los miembros puedan compartir un interés común, se reunieron por su propia voluntad o algún agente externo a él lo obligó a reunirse.*

Fingerman Gregorio *GRUPO NATURAL: Se forman autónomamente por necesidades psicológicas. No intervienen fuerzas externas su relaciones informales son más dinámicas, hay mayor proximidad física por la interacción. Ejemplo : El grupo de amigos que se reúnen en la esquina de la cuadra, Una pandilla Juvenil.*

Los grupos Naturales son aquellos núcleos que nacieron y viven en ese sitio conocido e identificable por personas ajenas a este, sea una ciudad o simplemente en una calle, en el colegio, la universidad. En las empresas se les llama "Comisiones", que desde luego las hay de variadas formas, desde las voluntarias y temporales (ad.hoc.) Hasta las permanentes que pueden volverse de acuerdo con su labor en entes para-estructurales con poderes impresionantes sobre la organización, personas y estructura administrativa. Las comisiones son temporales y tienen una relativa permanencia, crean conciencia en su entorno, sobre la importancia que tienen (cuando excluyen a otras personas).

Normalmente los miembros no alcanzan a darse cuenta que han formado un grupo natural, lo que si saben y exponen con firmeza es que son libres para actuar, tomar decisiones, administrar su sistema normativo y admitir, o no, nuevos integrantes, es decir, sin saber que es un grupo natural, así lo han entendido y defienden esa naturaleza, frente a la posibilidad de variarla por sugerencia de algún agente externo.

En este tipo de grupos la atmósfera es bien informal y solo acogen la formalidad de ambiente cuando alguna tarea o ambiente externo así se los determine, pero generalmente son espontáneos y se comportan de acuerdo con sus propias normas, tratando además de involucrar a los agentes externos dentro de estas.

3.1.2 Grupos No Naturales:

Se les llama también los no voluntarios, porque intervienen fuerzas externas para conformarlos, y específicamente es necesario usar la motivación para la pertenencia, la permanencia y porqué no la actividad. Dentro de esta clasificación por su naturaleza, se presenta un simpático fenómeno psicológico: Cuando son forzados a pertenecer a él, Ej.: en el ejército, en el salón de clase, en una dependencia administrativa u operativa de alguna organización productiva, en un hospital o cárcel, los individuos, ingresan con expectativas y hasta resentimiento por las razones que los llevan a estar allí, luego surge una etapa de latencia en la que se borra ese inicial sentimiento para pasar a otra de conformidad con la norma y condición impuesta de pertenencia, hasta hacerse plenamente a la conformidad social del organismo que formó el grupo y sentirse identificado y parte de este.

Es al que el individuo pertenece por voluntad ajena o por circunstancias diversas. La adaptación dentro de estos grupos es buena cuando en ellos se ofrecen estímulos afectivos,

de seguridad o de hábito. La adaptación puede ser deficiente cuando carecen de tales elementos positivos y los resultados se manifiestan en actitudes de rebeldía o de rechazo. Son heterogéneos y su estabilidad se mantiene por estrecho control normativo impuesto por un jefe, símbolo de autoridad. Un ejemplo es el grupo familiar, el de la escuela o área de trabajo.

También se puede decir que los grupos No Naturales son aquellos núcleos primarios formados especialmente para un fin determinado. Hay que agregar el carácter temporal que sólo existe durante cierto tiempo, como cierto número de personas que se reúne para discutir determinado problema y que se disuelve cuando termina la discusión, a diferencia de los grupos permanentes, que tienen la posibilidad de ser formados como naturales.

Para el logro de resultados y el mantenimiento de estos grupos propone **Lifton**:

¿Qué hacer para que el mantenimiento de estos grupos y la respuesta uniforme se manifieste?

1. *Para todos los grupos, pero particularmente para los involuntarios, las exigencias sociales deben ser claras y apremiantes.*
2. *Teniendo libertad para explorar las maneras de relacionar sus necesidades con las exigencias de la sociedad, la gente se inclinará a satisfacer primero las necesidades de las que tiene una percepción más consciente.*

Otra característica muy factible de lograrse en este tipo de grupos que por naturaleza son impuestos y a los que sus integrantes llegan por conveniencia, obligatoriedad o condiciones propias de la organización que les brinda la oportunidad de trabajar, es que como se relataba anteriormente, tienden a la conformidad total con las normas externas, pero con una condición específica, producto de la reiterada interacción entre miembros van construyendo sus propias normas, dentro de las impuestas, y asumen sus también propios comportamientos, lo que llevaría a pensar posteriormente viéndolos en su interacción y dinámica interna que son grupos voluntarios o naturales. Sin embargo su naturaleza no ha cambiado, como se dijo, lo que ha cambiado es su interacción.

Esta nueva conducta igualmente depende de las circunstancias de la índole del ambiente como lo describiría Homans

Los individuos que pasan a formar parte de un grupo, cuyas interacciones se hacen más frecuentes, tienden a desarrollar su propio ambiente (atmósfera) sin embargo no pueden desprenderse de la influencia externa que ejerce sobre ellos el ambiente en el que se mueve el grupo y si este determina las normas y hasta el comportamiento, ejerce indirectamente influencia hasta determinar nuevamente su estructura, dependiendo obviamente de la riqueza lograda a partir de las interacciones logradas.

Se expone el caso entonces del grupo que se forma entre soldados en el ejercito, quienes por las tareas y actividades regulares que deben realizar se hacen amigos o "lanzas", con

base en la escuadra que "debieron " conformar en el tiempo de reclutamiento e instrucción, a partir de ese evento ellos han tenido que compartir estudiando, ayudándose en las diversas tareas que pueden ser difíciles para algunos y fáciles para otro, aprendieron a "defenderse" de las normas autoritarias del comandante de turno, a "manejar" otras que les prohíben ciertas cosas y acciones de la vida civil y a "evadirse" de otras normas que deben cumplir por la razón del servicio. Estos hechos con base en la obligatoriedad de conformar la escuadra, les ha llevado a formar un "grupo" que debe cumplir con los requisitos de la actividad militar, pero en los momentos informales, (almuerzo en el rancho, deportes, polígono y otras) tratan de compartir de la misma forma

(Informalmente), pero son formales y de trato militar cuando deben compartir la actividad formal de la institución.

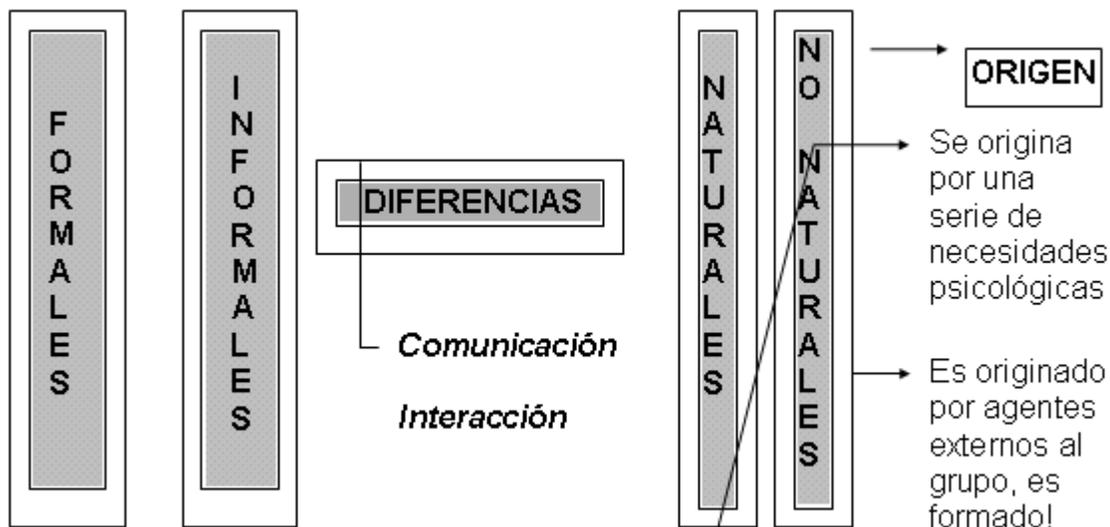


Ilustración 1. Comparación entre atmósfera y origen grupal

3.2 CLASIFICACIÓN DE ACUERDO CON LAS CARACTERÍSTICAS:

Clasificar los grupos de acuerdo con sus características es un poco difícil, porque algunas de ellas no se presentan en su totalidad o se muestran de formas diversas que se dejan ver con base en la habilidad de quien los percibe, el momento en el que se estudia el grupo, la presencia total de sus integrantes, la conducta de los observadores o la atmósfera reinante en el medio en el evento que propicia la observación.

Es necesario entender igualmente que ningún grupo posee en absoluto estas características, que pueden presentarse en forma variada y además mezclada, así: Puede ser de tendencia abierto, para relacionarse con el sistema externo, pero muy cerrado en su comunicación con el mismo sistema, en la admisión de nuevos miembros o a las críticas externas. Puede ser homogéneo en la edad de sus integrantes, pero heterogéneo en el sexo de los mismos y así, por eso la clasificación debe hacerse ratificando la característica más notoria aclarando que posee las otras en menor escala o proporción de la misma.

ABIERTOS:

Son flexibles, permiten el ingreso y salida de los miembros, no tienen códigos de comunicación. No imponen condicionamiento para el ingreso de los nuevos miembros, son menos rigurosos, no tienen códigos secretos. Pueden caracterizarse especialmente porque sus integrantes se relacionan fácilmente con el sistema exterior. Su comportamiento en este sistema externo es informal y su comunicación espontánea, sencilla y sin códigos especiales que impidan a los demás relacionarse en su mismo nivel

LEON Grinberg

El grupo abierto es aquel que su composición varía frecuentemente por que algunos de sus integrantes lo van abandonando de tiempo en tiempo siendo reemplazados por nuevos miembros que acuden a él.

CERRADOS:

Son aquellos que ofrecen resistencia al cambio de participantes, no deseando recibir nuevos miembros, para conservar prestigio y poder o por temor novedades que puedan afectar su sistema interno. Tienen códigos de interacción, muy complejos, tratan de establecer pautas de relación con el sistema externo. Los miembros de estos grupos desarrollan conductas grupales cerradas que se demuestran con base en los esquemas de comunicación que expresan ante la presencia de personas no miembros, en situaciones que consideren "atentan" contra la estructura y estabilidad del organismo social.

Los grupos cerrados cambian de conversación, suprimen la emisión de mensajes, guardan silencio y aplican códigos de gestos, difícilmente comprensibles por la persona ajena a ellos. Si este individuo no logra el atractivo con el conjunto, recibe las más escuetas expresiones de distanciamiento, tales como, Comunicarse entre si sin darle importancia, guardar silencio, no responder a sus preguntas o simplemente "voltearle la espalda". Pero si el "novicio" logra el atractivo con el grupo, no es que le permitan comunicarse con la misma espontaneidad de los miembros, pero le van a enseñar paulatinamente los códigos, los van a aplicar en su presencia y le guiarán para su adecuado uso, que será muy fácil para el nuevo, porque como desea ingresar y ser aceptado, da de sí todo su esfuerzo y capacidades por aprender y lo hará sin temor a ser cuestionado.

Grinberg

El grupo cerrado es aquel que desde su iniciación decide continuar sin modificación en su futuro, es decir sin aceptar el ingreso de nuevos participantes. Tienen poca interacción con los de afuera, códigos de comunicación muy compleja, establecen pautas de identificación grupal. Las normas dentro de un grupo cerrado son más estrechas para el ingreso de nuevos miembros. Es aquel que ofrece resistencia al cambio de participantes, no deseando recibir nuevos miembros para conservar prestigio y poder o por temor a cambios (común

en adolescentes). En algunos, se establecen normas para la admisión (pandillas) y en otros el egreso está sancionando (grupo de delincuentes).

3.2.3 HOMOGENEOS:

Un grupo se supone que es homogéneo, cuando reúnen sus integrantes una cantidad de características similares, cuando las personas persiguen genéricamente los mismos intereses. Como ya se había definido en la introducción al tema, no hay un grupo completamente homogéneo. Los grupos cuya selección se realiza basándose en la similitud de las características individuales o de los problemas que le afligen (sexo, edad, nivel socioeconómico, etc.), sus integrantes reúnen una gran cantidad de características semejantes.

Casi todos los elementos que lo componen son iguales o se puede decir que reúnen una gran cantidad de características similares. La homogeneidad de perfil puede considerarse como un determinante de los procesos de grupo más poderoso que la homogeneidad de rasgos, debido al mayor número de características, utilizadas en la determinación de las diferencias de grupo. La homogeneidad de rasgos puede medirse de diversos modos, basados todos ellos en las diversas puntuaciones alcanzadas por los miembros del grupo en la prueba estandarizada.

Son los grupos formados por personas de condición cultural y social semejante. Los factores homogéneos que determinan la asociación pueden ser muy diversos; económicos, vacacionales, de acuerdo al cociente de inteligencia, de destreza física, de cultura, de problemas o intereses comunes.

Ejemplo: Es un grupo homogéneo, el formado por Lucia, Claudia, Marina y Sonia, ellas son cuatro hermosas quinceañeras de décimo grado del Colegio del Pilar, estudian allí desde sexto grado, sus intereses comunes son estudiar para salir adelante, viven en el mismo barrio, San Francisco y el tiempo libre lo dedican a "vitriñar" como ellas le dicen en "Cabecera" (sector comercial de la ciudad de Bucaramanga).

Es muy probable que los grupos homogéneos hayan sido heterogéneos en su proceso de formación, pero por necesidades de cumplimiento normativo u orientación a las metas que determinan ciertas tareas, generan fuerzas que condicionan y presionan a la uniformidad, estas se les denomina, "presiones a la conformidad grupal"

Cartwright and Zander, *Puede suponerse que la magnitud de la presión será superior cuanto más importante sea la función por servir mediante la uniformidad y cuanto más crean los miembros que tal uniformidad provocará, de hecho el cumplimiento de la función para la realización de la tarea.*

Gran parte de los grupos pueden recompensar a los miembros de varias maneras que hacen esfuerzos de uniformidad y cumplen con los aspectos exigidos para tal fin, tal vez lo más importante de ello sea expresado con admiración, estima, aceptación.

3.2.4 HETEROGÉNEO:

Es imposible encontrar un grupo totalmente heterogéneo, pero por lo regular son aquellos que tienen aspectos que a la vista son diferentes entre los integrantes del grupo. Reúne a personas de distintas actividades culturales y sociales, agrupadas por un interés común o por una especial actividad. Muchas de las características perceptibles en los integrantes de un grupo, pueden parecer que sean heterogéneas, como los rasgos referidos a la edad, el sexo, estrato social, estatura, raza, pero no necesariamente estas tienen que marcarla, lo que realmente determina la heterogeneidad son manifestaciones claramente diferentes, ej. : en edad, en tendencias de pensamiento, de actividad en el sistema externo, hasta de intereses.

Un grupo heterogéneo tiende posteriormente a un proceso continuado de interacción a convertirse en homogéneo, desde luego esto lleva a afirmar que todos pueden iniciar con este tipo de manifestación y cuando desarrollan las tareas, que dan motivo a eventos de interacción, se generan sentimientos particulares que los hacen convertirse en homogéneos. Podría preguntarse entonces ¿qué validez tiene ahora la descripción de esta característica?... La tiene para resaltar algunos aspectos propiamente diferentes que en cierto momento pueden contribuir a afectar la estructura, el ambiente o atmósfera y hasta la realización de tareas propias de los objetivos del conjunto social.

Ejemplo el grupo de los Señores; Juan, Alvaro, Ivan, José y Pedro, el único tiempo que pueden disfrutar con el grupo es el Sábado en la tarde, se reúnen en Recrear del barrio Porvenir (Bucaramanga. Santander. Col) para jugar fútbol, cartas o distraerse de cualquier otra forma, olvidando un poco de sus múltiples actividades que realizan entre semana. Su objetivo es recrearse y olvidarse de su consultorio Ivan, de la Universidad Pedro, de su oficina José, del almacén Juan y Alvaro de su Hospital. Como puede verse todos tienen ocupaciones diferentes, lo único que los hace comunes es su interés de recrearse, reuniéndose por tanto el sábado en las horas de la tarde.

Los integrantes del grupo tienen actividades diferentes, se desempeñan en diversos sitios, pero su relación es una sola, igual que su actividad o motivación que los convoca semanalmente. Desde luego, cabe afirmar que solo la atmósfera que se vive en la reunión, la satisfacción de las necesidades psicológicas y la informalidad de las actividades de tipo recreativo, crean ese ambiente de homogeneidad que les propicia su reunión, pero como se observa sus características observables son heterogéneas.

3.2.5 FORMAL:

Tienen reglamentos explícitos y obligatorios, las normas ya están codificadas y por tanto la conducta de los miembros está determinada o establecida cuál debe ser con el fin de mantenerse dentro del grupo. Los grupos formales se caracterizan porque las relaciones y comunicación entre sus integrantes se rigen por los cánones sociales de la formalidad, es decir por normas que no son de ellos sino impuestas por el medio externo, por la cultura general conocida y establecida (manual de urbanidad, códigos implícitos de trato social) por medio del tiempo de interacción estos grupos pueden llegar a desarrollar informalidad..

Ej.: En las empresas, las relaciones y comunicación que se mantienen exigen formalidad ya que se perdería en cierta forma el sentido de organización necesario para cumplir los objetivos trazados, por el mantenimiento de la estructura organizacional y las especificaciones de jerarquía. Otro ejemplo lo constituyen las Juntas directivas de cualquier organización, los comités de determinada actividad que se desarrollan en ciertas comunidades abiertas o geográficas. Se caracterizan por que las relaciones y comunicación de sus integrantes se rigen a partir de sus cánones sociales. Estos grupos con el tiempo pueden llegar a ser informales por la interacción constante de sus miembros.

LIFTON : *También conocidos como socio - grupos, tienen una estructura construida según planes determinados con deberes y obligaciones claramente dispuestos. La autoridad emana de la dirección y no de la personalidad. Existen normas que determinan las relaciones entre los miembros. También se conocen como grupos obligatorios. Por ejemplo: Los alumnos de un curso cualquiera de la Universidad, los miembros de una asociación de profesores, los obreros de un taller, los soldados de una sección del ejército. El trabajo se halla organizado y no es libre. Las fuerzas directivas dependen de las autoridades máximas, las cuales dan órdenes y son responsables de la buena marcha del grupo.*

Los grupos formales tienen numerosos problemas pues en ellos están reunidos hombres que no han escogido a sus compañeros. Con frecuencia surgen tensiones y dificultades. Hasta que cada uno encuentra su situación dentro del grupo, son incontables los conflictos con mayor y menor violencia.

Este proceso no llega nunca a interrumpirse porque el grupo se transforma constantemente por la salida de antiguos miembros o por la aparición de otros nuevos.

3.2.7 INFORMAL:

Desarrollan sus propia normatividad, producto de una mayor interacción y comunicación informal, por lo tanto los patrones de interacción son muy laxos. No prescriben con anterioridad ningún tipo de norma para su actividad, solamente funcionan, lo que no quiere decir que en determinado momento y por necesidad de alguna actividad determinada asuman formalidad; algunos grupos necesitan para sostenerse la formalidad y otros la informalidad. Se rigen por leyes no formuladas, tácitas pero igualmente restrictivas en su aplicación. Es posible que un grupo formal asuma informalidad, pero es más frecuente que los grupos informales se vuelvan formales en determinadas circunstancias tales como la necesidad de responder al sistema externo por una actividad, cuando de competir con otro grupo se trata. Estos grupos no poseen superiores en el sentido clásico de la palabra, sino jefes de tipo informal, es decir, no organizados como institución. Sus lazos de unión son la igualdad de intereses, de trato y de costumbres. De esta manera se origina un intenso sentido de pertenencia a la agrupación y este sentimiento va creciendo si el grupo se aísla de otros similares o si compiten con asociaciones rivales. Cuanto más fuerte se hace la unión interna del grupo, tantas más reglamentaciones van promulgándose que aseguran su estabilidad.

Por este camino adquiere cada vez más importancia la persona del jefe o líder que por un lado debe ser el mejor representante de los intereses y objetivos del grupo y por otro alcanza también una especial influencia sobre cada uno de sus miembros. Como no se le ha concedido ningún poder ni ha sido nombrado por decreto, el jefe debe poseer dotes personales de autoridad si quiere asegurar su posición de dirigente.

Las crisis de liderazgo en los grupos informales son frecuentes aunque de corta duración; en los grupos formales suelen ser más largas, se dice que son frecuentes los problemas de liderazgo, porque de acuerdo con la situación aparecerá un líder, lo que no se puede asegurar es que este ceda su papel al otro que aparece en la coyuntura del momento. Ejemplo de grupo informal sería, equipos de aficionados, La "pandilla" de la esquina, como grupo de chicos que se reúnen todas las noches en el mismo lugar del parque del barrio o del conjunto cerrado, los amigos de "tragos" que se reúnen a menudo a "celebrar" cualquier acontecimiento o que ya tienen establecidos cánones de reunión (por cumpleaños, celebraciones especiales)

LIFTON *Caracteriza a todos estos tipos de sociedades, la asociación libre de personas que se interesan por un mismo tema y que juntas poseen más fuerza y posibilidades de practicar sus aficiones. Así que en estos grupos podemos observar una extensa gama de asociaciones que va desde el más libre y anárquico hasta la organización más estructurada y cerrada.*

Algunos de estos grupos permiten entrada y salida de miembros permanentemente mientras que otros poseen una gran solidez en sus estatutos, que puede venir reafirmado por la tradición.

Aparte de los grupos constituidos formalmente hay otros muchos de tipo informal. Ejemplos comunes son los de interés y de amistad. Aunque los grupos de intereses pueden ser designados formalmente, en general se constituyen sobre la base informal de acuerdo con intereses o actitudes comunes. Los intereses comunes abarcan desde el deporte (un grupo informal se junta para apostar en eventos deportivos) hasta el odio a la gerencia (un grupo informal se une para limitar el rendimiento). El grupo más común de tipo informal es el de Amistad para satisfacer necesidades más que todo.

3.2.8 GRANDE:

La calidad de la interacción define el tamaño del grupo el volumen de integración no facilita una interacción de calidad, se cree que los grupos grandes son mayores de ocho miembros. En este tipo de grupos de tamaño considerable, la interacción no puede presentar mayor calidad, a menos que se produzca una actividad de tal intensidad que propiciara mayores interacciones y generara entre sus integrantes algún grado de confianza e integración, que es relativa y temporal, guiada por los aspectos desarrollados en el evento, que de no continuarse con actividades que continúen propiciando ese ambiente logrado, volverá a las anteriores manifestaciones.

En este tipo de grupos, por su volumen las interacciones son menos frecuentes entre todos y se generan pequeños grupos o subgrupos, que posteriormente se van a enfrentar si la actividad del grupo general exige la preparación y presentación de tareas que los lleven a competir. El liderazgo es muy sencillo de llevar, aunque cuando se enfrentan los subgrupos es posible que se den crisis por lograrlo y generalmente recae en el más imparcial de todos los miembros, pero en el que reúna las calidades y cualidades superiores al común de los integrantes

3.2.9 PEQUEÑOS:

Estos grupos están compuestos por ocho o menos integrantes facilitando la calidad de interacción, debido a que sus relaciones son cara a cara. Esta característica hacen que se generen mayores sentimientos entre sus miembros, se produzcan todas las características de un grupo informal y homogéneo, se califican en esta los compuestos por dos personas y hasta un máximo de ocho, aunque, con la consideración, que entre más grande sea este organismo, van dándose las manifestaciones de la anteriormente descrita. El grupo pequeño o reducido hace alusión al número de miembros y no al grado de importancia de los que lo integran, el término de grupo pequeño es neutro, incluso incoloro. Esta es una de sus ventajas y al mismo tiempo una de sus limitaciones. Es una ventaja en el sentido de que no prejuzga a cerca de si el grupo en cuestión es primario o secundario. Su desventaja reside en que no sugiere nada sobre el significado de los vínculos de unión, ni con relación al individuo ni con relación a la sociedad.

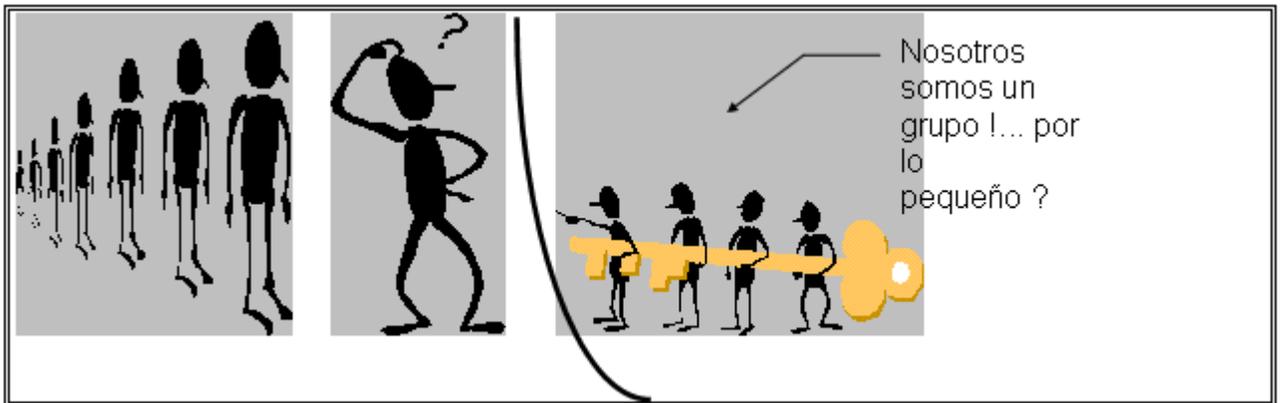


Ilustración 2. Grupos Grandes y Pequeños

3.3 CLASIFICACIÓN SEGÚN LA TOPOLOGÍA

En esta clasificación, es muy importante resaltar la importancia de la influencia de la interacción que determina si son primarios, porque sus relaciones son calificadas de íntimas o secundarios cuando sus interacciones no son próximas y separados por razones de la tarea, el tamaño o su origen. De todas maneras podrían configurarse todas las características anteriores en cada una de la manifestaciones que se exponen a continuación.

3.3.1 PRIMARIOS:

En estos grupos la interacción es más fuerte, de calidad, permanente; el espacio personal es mínimo, hay más proximidad, más cercanía, se caracteriza por una comunicación simbólica. El único primario permanente es la familia. Cuando se habla de intimidad, se asume que es una intimidad relativa, se maneja "cierta" información de las otras personas. Se percibe grupo por su atmósfera, por su comunicación y fundamentalmente por la forma de expresarse ante el sistema externo. Son de cierta temporalidad pero no es indefinida. Tienen absoluta informalidad. Si se disminuye la interacción puede ser secundario.

En estos grupos los miembros se hallan ligados por lazos emocionales y cálidos; hay solidaridad y conciencia de grupo, basada en los sentimientos, "UN NOSOTROS". Son informales y duraderos; las normas son aprendidas, practicadas y reforzadas.

SOCIOLOGÍA.

Son aquellos en los que conocemos a los demás miembros íntimamente y como personas individuales. Este conocimiento lo obtenemos mediante contactos sociales íntimos, personales y totales, y que afectan a muchos aspectos de la experiencia vital del individuo. En el grupo primario, tal como la familia, la pandilla o el conjunto de amigos íntimos, las relaciones sociales, tienden a ser informales y relajadas. Los miembros se interesan los unos por los otros como personas. Se confían entre sí sus esperanzas y sus temores, comparten experiencias y satisfacen la necesidad que el hombre siente de compañía íntima.

FINGERMANN

La designación de grupo primario fue empleada por primera vez en 1909 por Charles S. Cooley, quien entiende por grupo primario aquellos que se caracterizan por una asociación y cooperación cara a cara. Estos grupos son primarios por que constituyen la base y el fundamento de la naturaleza social del hombre. Se trata de asociación íntima en el que los individuos ligados los unos con los otros, se fusionan en un todo común en el que las aspiraciones y los propósitos de cada uno son los de todo el grupo. Esta totalidad en que se identifican todos los miembros y se ligan por una simpatía recíproca se expresa con el término de nosotros. Hay así un tránsito del yo individual en términos de nosotros, el grupo primario es relativamente pequeño y el contacto que se realiza es frente a frente.

SHAW, Marvin. *Los grupos primarios están caracterizados por una asociación, comunicación y cooperación íntima, la función del individuo es en todo común y propósitos del grupo. Relaciones íntimas y personales ya que surge de una comunicación continuada. Son informales y duraderas. Los roles y status configuran una estrecha estructura de interrelaciones.*

3.3.2 SECUNDARIOS: Son grupos formales donde hay poca interacción, en estos grupos los contactos sociales son impersonales, segmentarios y utilitarios, primando en la mayoría de sus miembros la búsqueda de beneficios personales y dejando a un lado los propósitos

grupales, se caracterizan por una relación funcional con base en un interés específico, el que al perderse o terminarse lleva a una disolución. A veces su duración es breve; suelen ser muy serios en su comportamiento social, distantes, no permanentes y como característica actual son las manifestaciones más específicas de la sociedad moderna. Es así como un individuo inicia su vida social en los grupos secundarios.

El grupo secundario es un poco más grande y los contactos se hacen en forma indirecta, ya sea mediante el lenguaje oral o el lenguaje escrito, es decir, por símbolos que el destinatario debe interpretar. Una nación también debe considerarse como un grupo secundario pues tiene límites determinados y entre estos se encuentran los ciudadanos.

Todo grupo secundario dependiendo de la interacción y el tiempo de duración se puede volver primario, porque si los integrantes desarrollan, como se ha explicado anteriormente, interacciones de calidad, es posible se vuelva secundario, así mismo un conjunto primario, puede volverse secundario por falta de continuidad en la interacción. Los grupos secundarios son grupos funcionales. Cada miembro actúa como desea con libertad y bajo su propia individualidad, adquieren su propia normatividad y se caracterizan por una relación más simple e informal.

Sociología. *En este grupo los contactos sociales son impersonales, segmentarios y utilitarios. El individuo no se interesa por los demás como personas, sino como funcionarios que desempeñan un rol. Sus cualidades personales carecen de importancia, lo importante es lo que hacen pero únicamente aquella parte de su personalidad total implicada en el desempeño de un rol. Ejemplo: Puede ser un sindicato obrero, una asociación comercial, o dos personas que eventualmente se encuentran regateando a ambos lados de un mostrador*

FINGERMANN, Gregorio, Conducción de Grupos y de Masas. Estrategia y Tácticas.

Grupos secundarios son grupos mayores en la que sus miembros establecen contactos en forma indirecta ya sea mediante el lenguaje oral o escrito, tienen límites determinados y se agregan de una manera temporal.

Charles S. Cooley, *los grupos primarios son aquellos que se caracterizan por una asociación y cooperación íntima de "cara a cara". Estos grupos son primarios porque constituyen la base y el fundamento de la naturaleza social del hombre. Se trata de una asociación íntima en la que los individuos ligados los unos con los otros, se fusionan en un todo común en que las aspiraciones y los propósitos de cada uno son los de todo el grupo. Esta totalidad en que se identifican todos los miembros y se ligan por una simpatía recíproca, ello se expresan con el término "nosotros".*

BEAL GEORGE.

Los grupos primarios y secundarios se caracterizan por una asociación y cooperación íntima de modo que el propio yo de uno, es la vida común y el propósito del grupo. Las

relaciones en este lapso de grupo son íntimas y personales ya que surgen de una comunicación continua los roles y status configuran una estrecha estructura de interrelaciones sin informales y duraderas las normas son de aprendidas, practicadas y reforzadas.

3.4 GRUPOS SEGÚN LA FORMA DE INTEGRACIÓN.

3.4.1 Reformado, aquel cuyos miembros se conocen entre sí por estar unidos afectivamente antes de constituir el grupo, el líder es escogido por prestigio y es el que se encarga de asegurar la permanencia y la estructura. Generalmente se convierten en grupos naturales y de los más estrechos lazos de amistad e integración, se podría ejemplificar con aquellos organismos sociales que se forman entre vecinos, entre compañeros de un colegio o universidad, que por una determinada actividad, deben integrarse para responder por un objetivo, generalmente impuesto.

3.4.2 Grupos de pertenencia y referencia.

Son de **pertenencia**, cuando los miembros son reconocidos entre sí, este grupo influye sobre una persona con sus normas. La manifestación se observa cuando el miembro asume las conductas del grupo y éstas son percibidas como tales por el sistema externo

Los de **referencia**, moldean actitudes y valoraciones de los miembros. Hay individuos que se orientan hacia otros grupos que no son el suyo, para dar forma a su conducta y valoraciones. Sucede cuando el prestigio de estos es muy alto y encuentran un conjunto (de individuos) seguidores del prestigioso. La manifestación más específica de ejemplo son los grupos musicales de Rock, que generan referencias de pertenencia y admiración por los jóvenes adolescentes, quienes por su inestabilidad temporal, buscan ídolos y guías de música o patrones de conducta social, que les da estabilidad para relacionarse con los otros jóvenes de su edad, quienes necesitan representar los valores de moda, como argumento de aceptación. Si se observa las orquestas de música popular, no traen las mismas manifestaciones que aquellas direccionadas hacia los jóvenes. Suelen ser de referencia si para los adultos, aquellos grupos que por su prestigio y posición social, le podrían generar la misma a la persona, pero tiene algunas "dificultades" para ser admitido como miembro ej. : Club de Leones, Rotarios, Masones, Rosacruces, Oficiales de la Reserva. Etc.

4. EL GRUPO COMO SISTEMA

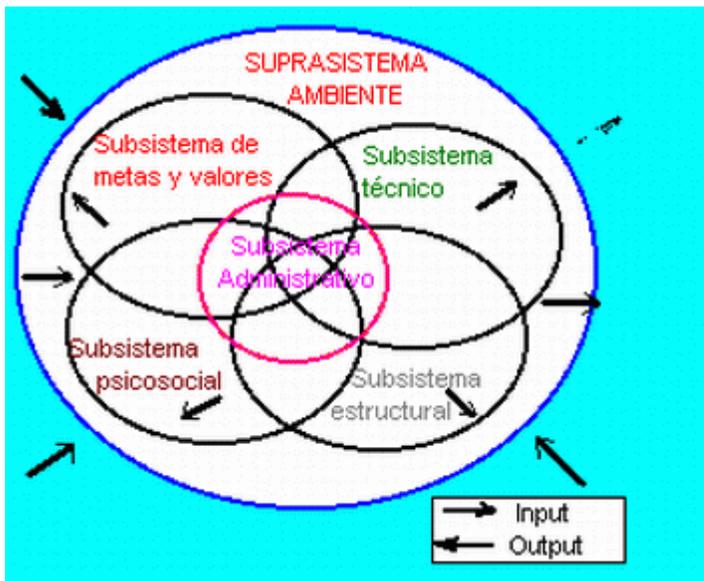
La teoría de SISTEMAS parte de un enfoque funcionalista, donde cada hecho, indiscutiblemente, tiene correlación directa con otro. Es entonces el pensamiento sistémico una aplicación más compleja, más global de la idea funcional. Este enfoque de sistemas ha ido abarcando todas las esferas y dimensiones del mundo, del conocimiento, y de la sociedad, sirviendo como base para la convergencia de todos los campos del conocimiento;

desde las ciencias puras o exactas, como la física, química, biología etc. hasta ciencias sociales como la sociología, psicología,

economía, etc.

También ha abarcado la administración en las organizaciones, y al mismo hombre en su dimensión biológica, psicológica, social, etc., las cuales influyen y son influidas por este. En definitiva la Teoría General de Sistemas, constituye una base para el entendimiento e integración del conocimiento de una amplia variedad de campos de gran especialización, que incluyen todos los tipos de sistemas existentes en el universo.

La teoría de Sistemas fue inicialmente desarrollada por el biólogo Ludwing Von Bertalanfy, posteriormente ha sido ampliada y aplicada desde diversos puntos de vista, acordes a la situación y sistema de estudio.



Un sistema es un conjunto de elementos dinámicamente relacionados formando una actividad para alcanzar un objetivo. Operando sobre datos/ energía/ materia (inputs) Para proveer información/ energía/ materia (outputs).

4.1 DEFINICIÓN

Se ha definido un Sistema como un todo unitario, organizado, compuesto por dos o más partes, componentes o subsistemas interdependientes y delineados por límites, identificables de un suprasistema ambiente.

Es un conjunto de partes coordinadas en interacción para alcanzar un conjuntos de objetos.

Es decir es un conjunto de objetos y sus relaciones entre los objetos y sus atributos. Los objetos son simplemente las partes o componentes de un sistema y los atributos son las propiedades de los objetos.

Es una reunión o conjunto de elementos interrelacionados, los elementos pueden ser conceptos, objetos o sujetos, por lo tanto, un sistema es un agregado de entidades vivientes y no vivientes.

Según Richard A. Johnson, Fremont E. Kast y James E. Rosenzweig, concluyen que un sistema es un todo organizado o complejo, un conjunto o combinación de cosas o partes, que forman un todo complejo o unitario.

Es un conjunto de unidades recíprocamente relacionadas, se deduce dos conceptos, el del propósito (objeto) y el de globalismo (Totalidad)

4.2 CARACTERÍSTICAS

De las anteriores definiciones podemos extraer las siguientes características propias de los sistemas:

4.2.1. Globalidad:

Todo sistema funciona en un orden de un suprasistema, y todo sistema para funcionar obedece a otros sistemas que lo obedecen a él, y que son conocidos como subsistemas.

Si observamos las partes de un sistema, podemos notar que cada una de ellas, posee sus propias características y condiciones. Se puede señalar que cada una de las partes que encierra un sistema puede ser considerada como subsistema, es decir un conjunto de partes e interrelaciones que se encuentran estructural y funcionalmente dentro de un sistema mayor, y que posee sus propias características. Así los subsistemas son sistemas más pequeños dentro de sistemas mayores.

A su vez entendemos por suprasistemas a aquel sistema mayor, en el cual está inmerso el sistema y que le proporciona insumos o fuerzas de entrada (INPUS), para que utilice sus subsistemas, generando un producto hacia el medio (OUT PUTS).

Un sistema no es absolutamente autónomo para lograr sus propósitos. Todo sistema depende de un Suprasistema.

4.2.2. Entropía:

Entre los autores que estudiamos no hallamos un consenso acerca de un significado global de Entropía. Para algunos autores Entropía, significa la tendencia que tienen sistemas al desgaste, a la desintegración para el relajamiento de los estándares y para el aumento de la aleatoriedad.

Para Kats, Entropía es un movimiento hacia el desorden, la completa falta de transformación y la muerte.

Gigch Van P. John, afirma que la entropía hace referencia a la cantidad de variedad en un sistema, donde la variedad puede interpretarse como la cantidad de incertidumbre que prevalece en una situación de elección con muchas alternativas distinguibles. La entropía, incertidumbre y desorden son conceptos relacionados.

Aplicaremos el término entropía a la tendencia al desgaste, la desintegración, al caos que sufre los sistemas en su interior. Aclarando que puede ser positiva cuando genera cambios, retroalimentación y evaluación en las conductas y actitudes de los miembros del grupo.

4.2 3. Sinergia:

Es la capacidad de movimiento, transformación, evolución que se da en todos los sistemas.

Es la dinámica que resulta de las interacciones entre las partes y que permiten el buen funcionamiento del sistema.

Concurso activo y concertado de varios órganos para realizar una función; al interior de cada sistema debe darse un proceso dinámico; esto corresponde a la sinergia, que es la energía que cada subsistema tiene y que utiliza y se transforma de forma natural en todos los sistemas.

Trasciende el movimiento porque junto al funcionamiento de todas las partes, trabajan para el logro de un propósito, la sinergia por su alta dinámica y transformación conduce inevitablemente a la entropía.

Los grupos humanos son altamente sinérgicos.

4.2.4. Homeóstasis:

Es el equilibrio dinámico, entre las partes del sistema, los sistemas tienen una tendencia a adaptarse con el fin de alcanzar un equilibrio interno frente a los cambios externos del medio ambiente.

Los biólogos suelen decir que la homeóstasis es estado de equilibrio dinámico de un sistema. Gigch Van P. Jhon, en su libro Teoría general de sistemas enuncia que la homeóstasis es el ensamble de regulaciones orgánicas que actúan para mantener los estados estables del organismo. Es el proceso por el cual un sistema importa energía y procesa información para arrestar la tendencia entrópica hacia más desorden, puede incluso comprenderse como la fuerza del sistema para lograr su estado de equilibrio.

Cuando uno o varios subsistemas empiezan a fallar en sus funciones conducen a que los otros subsistemas asuman y reemplacen los roles y tareas de otros; esto es lo que se conoce

como homeóstasis, un ajuste temporal de las partes que no funcionan. El problema radica en que el ajuste sea prolongado porque se lleva a una recarga en las actividades; o también cuando el subsistema que falla es el de mayor jerarquía o dependencia pues en estos casos lo más probable es que se llegue a una entropía.

4.2.5. Retroalimentación:

Los sistemas organizados están dotados de un proceso de conversión por el cual los elementos del sistema pueden cambiar de estado. Este proceso de conversión cambia elementos de entrada en elementos de salida, denominados inputs y outputs. En un sistema con organización estos procesos agregan valor y utilidad a las entradas al convertirse en salidas. " Es el mecanismo mediante el cual una parte de energía de salida de un sistema retorna a la entrada, en inglés es llamado feed back".

Entendemos por retroalimentación la entrada de información, energía, material, a un sistema con el fin de mantener un equilibrio y lograr los resultados eficaces con respecto al suprasistema que lo abarca.

Puede ser tanto positiva como negativa; esta última permite alertar al sistema que se esta desviando del cause normal y por tanto debe reajustarse.

4.2.6. Jerarquía.

En todos los sistemas físicos, biológicos y sociales pueden encontrarse jerarquías, compuestos por subsistemas de orden menor y también de suprasistemas de mayor orden.

Se basan fundamentalmente en la necesidad de agrupamiento incluyendo combinación de subsistemas en un sistema más amplio con el objeto de coordinar las actividades y los procesos.

4.2.7. Límites:

Los sistemas tienen límites que los separaran del medio

es aquella región que separa un sistema de otro , los límites dentro de un sistema abierto tienden a ser semipermeables , lo cual indica que influye y es influenciado por el suprasistema.

Constituyen barreras para muchos tipos de interacción entre la gente, dentro y fuera del sistema, establecen el dominio de las actividades de la organización.

4.2.8. Morfogénesis:

Transformación individual y colectiva donde un elemento va adquiriendo y asumiendo los patrones generales del grupo o sistema, llegando a la simbiosis de sus elementos (dependencia recíproca).

El sistema social a diferencia de los otros sistemas tiene la capacidad de modificar sus maneras estructurales básicas.

4.2.9. Equifinalidad:

Todos los sistemas pueden alcanzar el estado final mediante una variedad de caminos y partiendo de diferentes condiciones iniciales.

Es la expresión de los objetivos por los cuales funciona el sistema; para qué se crea el sistema, para qué funciona, etc., todos los subsistemas comparten equitativamente los objetivos del sistema.

4.2.10 Diferenciación:

Es decir la multiplicidad y elaboración de funciones. Es una tendencia hacia la elaboración de una estructura. Se puede asignar la diferenciación en cuanto funcionamiento de un sistema con relación a otro o a otros en un mismo sistema, que permite identificarlo, ubicarlo para establecer su responsabilidad en el funcionamiento total cuando, en caso de sistemas mecánicos o cerrados, sea necesario cambiarlo o reponerlo. Esta característica en los sistemas abiertos o en los orgánicos presentan similitud, con la condición que en los sistemas biológicos precisos (ser humano) este procedimiento de reposición es más complejo.

4.2.11 Funcionalidad:

Todo sistema está hecho o se ha hecho para funcionar, la funcionalidad de los sistema implica que su equifinalidad le permita el funcionamiento para cumplir con objetivos y metas definidas, por el sistema o por quien crea el mismo con una función. El funcionamiento del sistema, depende de sus componentes y partes, que deben tener definida su equifinalidad efectivamente, sus categorías específicas de jerarquía y niveles de funcionamiento específico.

El funcionamiento de los sistemas igualmente tiene su origen en los niveles establecidos para sistemas abiertos, de acuerdo con las tres actividades básicas que se cumplen en el sistema como son: Actividades primarias o de proceso simple y corriente, Actividades de mantenimiento o las llamadas a reponer los sistemas entrópicos, o a prevenir el avance de tal condición y las actividades de regulación o sea aquellas que permiten al sistema funcionar en sus límites y propiedades.

5. COMPONENTES DE LA ESTRUCTURA INTERNA DEL GRUPO

Todo conjunto humano que mantenga relaciones interpersonales constantes a partir de una actividad determinada que los convoca, genera una serie de componentes dinámicos propios de la sinergia desarrollada por el contacto social e intercambio de culturas, que son componentes particulares de cada individuo, estos son la Interacción, actividad y sentimientos, que se configuran como el eje central que genera las conductas grupales y articula todos los comportamientos individuales enfocados hacia la misión u objetivos del grupo.

El individuo al entrar en contacto con los otros, quienes igual que él, están interesados en formar un grupo o tienen que formarlo, trae consigo todos los componentes de propia cultura, la estructura de valores, costumbres y normas que ha adquirido a lo largo de su contacto social en el medio en el que ha crecido.

Una vez expresa esos contenidos, se encuentra con los de los otros integrantes y obviamente se percata de la diferencia y necesidad de ser cauto para expresar los suyos y acoger los otros, porque específicamente necesita del grupo o de las personas o de sus intereses que deben mantenerlo ubicado en el conjunto, este intercambio dinámico de culturas genera entonces la llamada dinámica grupal o sistema interno, como conjunto de los tres elementos que se van a estudiar a continuación, la interacción que es el intercambio de conductas, los sentimientos que son emisiones afectivas que inciden en la conducta de los integrantes y la actividad como piso donde se fundamentan las dos anteriores condiciones formadoras del sistema interno.

Es muy interesante entonces conocer la dinámica interna del grupo para establecer cuando se es parte de un conjunto humano, cómo se mueven los diferentes fenómenos de la conducta humana producto de la participación en actividades colectivas, de las cuales uno va a ser el beneficiario directo e indirecto beneficiador de los otros. Este fenómeno se podrá comprender mejor con la siguiente ilustración

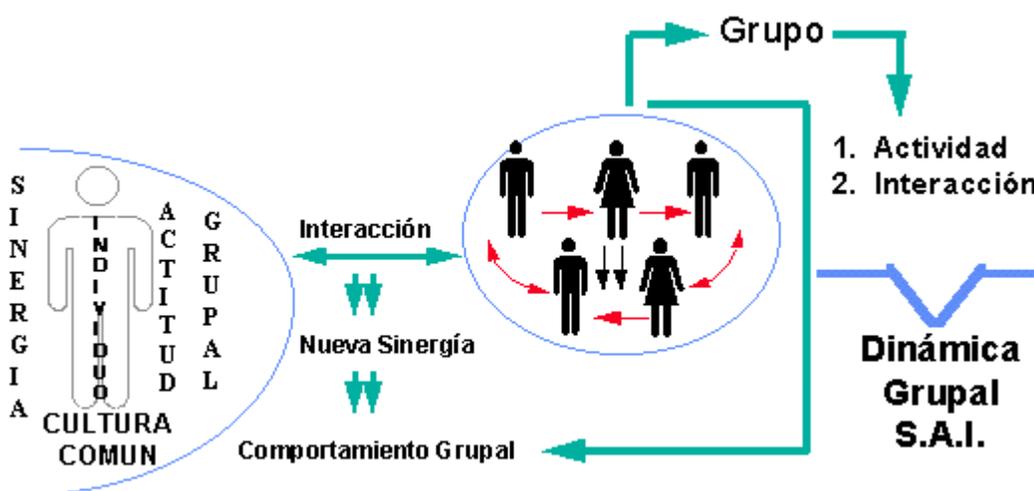


Ilustración 3. Componentes del Sistema Interno Grupal

5.1 INTERACCIÓN:

Se puede definir como un intercambio de conductas de dos o más personas cuya acción generalmente produce una nueva conducta, luego genera un sentimiento en ambas personas, es decir, se producen condiciones afectivas de aceptación o de rechazo, fenómeno que tiende a afectar la conducta y el espacio afectivo de quienes interactúan el que se podría identificar como la nueva cultura con las siguientes características:

- **Aceptación**, porque la otra persona puede percibir y confrontar la inicial para definir si esta se involucra en su paradigma.
- **Valoración**, al comparar los aspectos que acaba de identificar y conocer de la otra, los que puede contrastar con anteriores experiencias.
- **Creatividad**, para desarrollar nuevos esquemas de comunicación y comportamiento con la persona que acaba de conocer y relacionarse.
- **Credibilidad**, porque el contraste logrado por la valoración y percepción más clara le permite encontrar valores semejantes.

La interacción es un elemento de la conducta social que se genera cuando la actividad de un hombre estimulada por determinada unidad de actividad de otro genera una respuesta competente y puede ocurrir por medio de la comunicación verbal o simbólica, el manejo del espacio personal y el uso del territorio. No se sabe cuál es la frontera de la comunicación con la interacción y suelen confundirse las dos acciones psicológicas con las conductas perceptibles de los individuos cuando entran en contacto social, es decir, no se puede definir con claridad cuando dos personas se comunican, si están o no interactuando, desde luego lo están, lo mismo cuando cambian conductas sin expresar vocablo alguno, pero si mensajes gestuales, entonces el intercambio de conductas siempre será la interacción.

Thibaut y Kelly definen la interacción así: *Se dice que hay interacción entre dos individuos, cuando uno de ellos emite una conducta en presencia de otro, cuando crea productos para el otro, o cuando se comunica con el otro. En toda situación que quepa identificar como interacción, existe por lo menos la posibilidad de que las acciones de una persona afecten a otra*

La interacción es un fenómeno selectivo, tanto con respecto a quien interactúa con alguien, como con respecto a que secuencias de conducta se llevan a cabo. Probablemente nadie interactúa con todas las personas con las que le es posible hacerlo y nadie pone en práctica todas las posibles secuencias de la conducta. Una persona puede intentar interacciones conscientes con determinadas personas y no recibir la respuestas de conducta esperada de su parte, lo que originaría que modifique la suya. Así mismo esta persona puede generar conductas en otras con las que no es consciente del proceso de interacción y recibir, sin proponérselo respuestas que le llamarán la atención sobre su origen.

La interacción puede medirse en cantidad y calidad, entonces se definiría por calidad de interacción como la influencia específica con tendencia a construir nuevas conductas,

además está llevando a que las dos personas tengan una dependencia mutua, genera una **Simbiosis**: Absoluta interdependencia entre dos elementos. Así mismo se definiría la cantidad de interacción como el número de eventos (veces) que las personas intercambian conductas, en un determinado tiempo y espacio(lugar)

5.1.1 IDENTIFICACIÓN DE LA INTERACCIÓN:

Identificar la interacción es muy fácil se puede hacer con base en la observación de los siguientes aspectos que se dan en un grupo así :

- Posición de los miembros en el espacio grupal: Ubicación física con relación al otro. Se puede identificar por la distribución de los miembros de un grupo en el espacio que ocupan, dónde se sientan, con quien, al lado de quien y si repiten esta acción
- Manejo del territorio personal: Cuando un miembro del grupo permite a otro ocupar su territorio, reconocido y demarcado psicológicamente (el asiento, el locker, la toalla, la mesa de trabajo, los implementos de trabajo), no ponen obstáculos físicos al miembro con respecto a aquellos elementos que se suponen son de propiedad o de uso conocido.
- Manejo del espacio personal: Cuando entre las dos personas no hay barreras físicas de interacción. La proximidad o acercamiento físico que se da entre los integrantes del grupo, cuando hay mayor confianza, es posible que la proximidad sea mayor, hasta el punto de no transgredir la intimidad, con las aproximaciones. Dos personas darán evidencias de calidad en la interacción cuando su proximidad en la realización de tareas es casi íntima y no ponen límites al contacto físico.

5.2 SENTIMIENTOS

Se originan producto de las interacciones de los miembros del grupo, con base en la relación existente entre una persona con todos aquellos sujetos y objetos que están fuera de ella y le producen cierta admiración. Se toman a través de los ojos, la nariz en general de los sentidos cada uno de estos conectados por una ramificación nerviosa que va conectada a un lóbulo de la visión del olfato, del sentido, del gusto, etc. (ubicados en el cerebro), que son llevados a las neuronas donde se guarda toda la información.

Cada uno de los sentidos actúa de manera independiente con respecto a los objetos propios de la percepción, entonces llevan autónomamente al correspondiente lóbulo. Lo que uno percibe son las características del objeto y no el objeto como tal y lo convierte en una **sensación**: Reacción nerviosa propia de cada una de las neuronas que entra por los sentidos.

Toda persona experimenta SENSACIONES en relación con su medio externo, porque está en contacto permanente con ese ambiente que lo conforman personas, grupos y sucesos. Cada uno de estos elementos producen en ella efectos que al ser comparados en la memoria y sustraídos de la aplicación neuronal, van a compararse con las expectativas creadas con relación a ese evento o persona, si la relación es productiva y favorable además gratifica la

necesidad y anhelo personal que satisface las necesidades psicológicas, se generará una sensación placentera, en caso contrario la sensación será displacentera e indeseable.

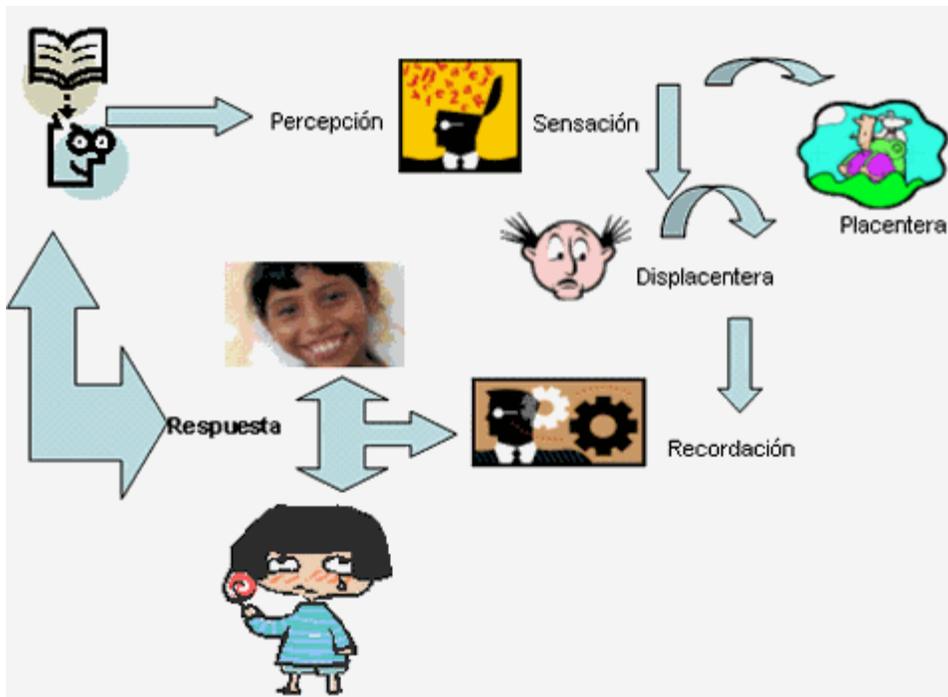


Ilustración 4. Proceso de formación de los sentimientos

Homans George

Las personas que experimentan sentimientos recíprocos de simpatía, los expresarán en actividades en exceso de las correspondientes al sistema externo. Los sentimientos no persistirán en realidad, a menos que también lo hagan las actividades con ellos relacionadas. Los vínculos emocionales entre personas no existen en un vacío, sino que son sustentados por incontables y repetidos acontecimientos en los cuales aquellas comparten trabajo y juegos.

Se puede pues resumir la relación entre interacción y sentimiento en el grupo como un todo y también en los subgrupos, diciendo que **cuanto mayor sea la frecuencia con que la personas interactúan unas con otras, más fuertes podrán ser sus mutuos sentimientos amistosos.**

Los sentimientos como se observa son producto de las sensaciones experimentadas en la interacción con el medio y cuando es gratificante el resultado puede hablarse de productos de aceptación o sentimientos de aceptación que pueden ir desde el simple afecto hasta el inmenso amor y entrega a la otra persona y todo fetiche que la representa. Así mismo cuando la sensación es displacentera, todo lo que la produce o se relaciona con ella,

ocasiona sentimientos de rechazo que van desde la indiferencia hasta el odio acérrimo destructivo por los significados y la persona que los representa.

5.3 ACTIVIDAD:

Toda tarea o acción de conjunto que realizan los miembros para cumplir los objetivos del grupo. Hay acciones o tareas que tienen las siguientes características:

- Distribución
- Asignación
- Responsable
- Ejecución
- Evaluación

DISTRIBUCIÓN: En el grupo los miembros se distribuyen tareas pero se hacen de acuerdo con habilidades, intereses, misión y la acción individual, contribuye al resultado total.

ASIGNACIÓN: Muchas veces los grupos se asignan acciones y tareas como grupo para cumplir como tal. No implica necesariamente mucha formalidad. Tiene como función designar las tareas, ver que labor va desempeñar cada quien.

EVALUACIÓN: Los grupos evalúan las acciones realizadas.

Cada una de las acciones de los miembros es una contribución al resultado total del grupo. Todo lo que el miembro hace para darle cumplimiento a los objetivos del grupo, las tareas que realicen, el resultado total del grupo se llama: **Cumplimiento de Objetivos.**

Para el desarrollo de la actividad el grupo asigna a sus miembros las tareas de acuerdo con las habilidades manifiestas por estos, por razones afectivas o por necesidad, pero de todas maneras una de las medidas importantes para el mantenimiento de la membrecía lo constituye el cumplimiento a cabalidad de las tareas de grupo.

Los grupos asignan tareas y desarrollan actividades que no necesariamente deben ser cumplidas en conjunto, un miembro puede estar cumpliendo con una actividad del grupo, fuera de este y si lo hace para y en nombre del conjunto, será de todas maneras una actividad grupal. Las actividades del organismo social no necesariamente tienen que ser tangibles o de productos físicos, una actividad de un grupo de chicas en la universidad, puede ser sentarse en su territorio a conversar, reunirse en la cafetería y hablar de lo intrascendente o simplemente reunirse por el deseo de interactuar, esas ya serían entonces actividades del grupo.

El grupo religioso Mormón envía sus muchachos a trabajar la comunidad para lograr adeptos, en parejas de muchachos que caminan, viajan en bicicleta y se identifican por su vestuario, camisa blanca de manga corta, corbata negra, pantalón negro y una placa con el

nombre en el bolsillo de la camisa, ellos cumplen tareas del grupo y la gente ya los identifica, conoce y describe con adscripción al grupo Mormón.

5.4 Sistema Interno de Grupo.

El sistema interno es la elaboración de la conducta del grupo, que de modo simultáneo surge del sistema externo y reacciona sobre éste. Lo llamamos sistema "interno" porque no esta directamente condicionando por le ambiente y hablamos a su respecto de una "elaboración", porque abarca formas de conductas no incluidas bajo el titulo de sistema externo.

Cuando los elementos de la conducta, actividad, interacción y sentimientos dejan de ser conductas aparentes y pasan por proceso de transición para ser espontáneas y homogéneas manifestaciones particulares que permiten identificar al grupo, es decir, la sintalidad grupal.

La sintalidad se define como la personalidad del grupo o, más precisamente, como todo efecto que produzca el grupo como totalidad. Es ella la que convierte al grupo en una entidad única. En consecuencia, los rasgos de sintalidad son los efectos que posee el grupo cuando actúa en tanto que grupo. Estos efectos pueden producirse en relación con otro grupo con el medio ambiente en que existe el grupo. Los rasgos de sintalidad se infieren a partir del comportamiento externo del grupo, y pueden incluir conductas tales como toma de decisiones, actos agresivos, etc.

Proceso para pasar de ser individuo a miembro.

1. Lega el individuo al grupo.
2. Se genera Interacción.
3. Surge un cambio de conducta.
4. El individuo asimila las conductas grupales.
5. Expresión Autónoma de conducta.

"Hemos visto cómo cada individuo lleva al grupo a ciertas características que le son particularmente propias, su "personalidad". Hemos llegado a concebir a todos estos detalles se la individualidad como a fuerzas que contribuyen a la dinámica del grupo. Además de estas fuerzas (que puede decirse que son el patrimonio de las personas involucradas), ciertas otras fuerzas parecen desarrollarse como resultado de la interacción de los individuos ; son propiedad del grupo como totalidad".

Las manifestaciones más específicas del sistema interno del grupo son las fuerzas internas.

En el interior del grupo se va dando la correlación de actividad, la gente para poder desarrollarla la actividad requiere comunicarse. Esta gran cantidad de interacción genera sentimientos.

A mayor actividad mayor interacción, por tanto mayores sentimientos.

A mayores sentimientos, mayor interacción, por tanto mayor actividad.

> **Actividad > Interacción à > Sentimiento**

> **Sentimientos > Interacción à > Actividad.**

> **Interacción > Sentimientos à > Interacción.**

> **I Interacción > Actividad à > Interacción à Sentimientos.**

Esta cadena nos lleva a interpretar que al interior del grupo se mueve un sistema y este sistema interno lleva a uno dinámico. Esto es una verdadera sinergia de grupo.

5.5 Definición del Sistema Externo.

El ambiente y sus influencias serán diferentes para cada grupo considerado, pero ahora concentramos nuestra atención en la sala de observación de la conexión de borneras. Luego pasamos del ambiente a la conducta del grupo mismo : observamos que en el momento de su estudio, el grupo persiste o sobrevive en su ambiente ; e inferimos sin esfuerzo que la conducta del grupo debe ser de índoles tal que le permite sobrevivir en el ambiente. Pasamos entonces a los elementos de la conducta del grupo : sentimiento, actividad e interacción y decimos que el sistema externo es el estado de esos elementos y de sus interrelaciones, en tanto constituyen una solución.

El sistema externo, mas otra serie de relaciones a las que denominaremos sistema interno, forman parte del sistema social total. Las características del grupo están determinadas por dos clases de factores y no por una sola. Tales características son determinadas por el ambiente en mayor o menor grado según la naturaleza del ambiente y del grupo en cuestión, y también por aquello que de momento llamaremos el desarrollo interno del grupo. La relación entre grupos y ambiente, en suma, es esencialmente una relación de acción y reacción ; es circular. El sistema externo es una solución para el problema de supervivencia.

El sistema externo nos ofrece así, en primer lugar, un conjunto de condiciones iniciales de las cuales puede partir nuestra exposición. Tomemos en cuenta, entonces, el hecho de que la adaptación del grupo a su ambiente está determinada en parte por la índole del ambiente, y nos deja luego libres de mostrar como esta adaptación se halla también determinada en parte por el desarrollo interno del grupo.

Para volver del problema general al grupo particular estudiado en este momento, lo primero que preguntamos con respecto al grupo de la conexión de borneras es lo siguiente : Qué es lo que a este grupo le resulta necesario tener, a fin de mantenerse en su ambiente particular ? Necesita motivos (sentimientos) por parte de sus miembros, tareas (actividades) para que estos las cumplan y alguna comunicación (interacción) entre ellos.

- 1.
2. ***Interacción en el sistema externo.***

De igual manera, al observar la conducta de los obreros hubiera sido dable diseñar un esquema de la interacción entre ellos, haciendo abstracción de sus sentimientos y sus actividades, y hubiera sido dable reconocer que una parte del esquema había sido establecida por la compañía. Existían las interacciones necesarias entre un soldador y los tres cablistas para quienes aquel trabajaba, entre un inspector y los cablistas y soldadores cuyo trabajo juzgaba, entre el jefe de grupo y todos los borros de la sala.

2. Las actividades del grupo eran planeadas, en primera instancia, por los ingenieros de la Western Electric Company. Alguno de los obreros, provistos de herramientas y sostenes, conectaban una clase de equipos ; algunos otros conectaban otra clase. Un tercer grupo de operarios soldaba los cables conectados en el lugar correspondiente de los terminales.
3. **Actividad en el sistema Externo.**

Los sentimientos de que hemos estado hablando forman parte de lo que a menudo recibe el nombre de interés propio individual. Aclaremos qué queremos decir con esta famosa frase. Puede ocurrir que todos los motivos sean motivos de interés propio en el sentido de que, dada la situación en que se halla, un hombre siempre trata de obtener cuanto pueda en su propio favor. Quizá los extraños consideren que sus acciones lo perjudican en vez de ayudarlo ; puede parecer exageradamente altruista, en lugar de egoísta ; y sin embargo, la psicología moderna nos enseña que si conocemos la situación total (tanto las relaciones sociales como la dinámica psicológica de la persona en cuestión) descubriremos que todas las acciones están orientadas hacia el acrecentamiento de sí mismo.

Los motivos de interés propio, en este sentido, son los que forman parte del sistema externo. Por otro lado, los sentimientos originados dentro del grupo que nos ocupa en este momento incluyen algunos de aquellos que calificamos como desinteresados.

4. **Sentimientos con el Sistema Externo.**
5. **Influencia del Medio Social en la Estructura de Grupo.**

Las actividades, interacciones y sentimientos de los miembros del grupo, juntamente con las relaciones mutuas de esos elementos durante el tiempo en que el grupo se halla en actividad, constituyen lo que denominaremos e ; sistema social.

El ambiente puede ser dividido en tres aspectos principales : físico, técnico y social, todos los cuales se hallan interrelacionados. Los operarios trabajaban en una sala de forma determinada, con instalaciones tales como los bancos, orientados de cierta manera. Trabajaban en determinados materiales con determinadas herramientas, Esas cosas constituían el ambiente físico y técnico en el que se desarrollaban las relaciones humanas

dentro de la sala, y hacían que el desarrollo ocurriera en ciertas direcciones y no en otras. La mera posición geográfica de los obreros dentro de la sala, por ejemplo, guardaba cierta relación con la organización del trabajo y aún con la aparición de las camarillas. De modo similar, si estuviésemos estudiando algún otro tipo de grupo (una tribu primitiva o una aldea medieval, por ejemplo) deberíamos comenzar con el ambiente físico y técnico.

5.6 LA SINTALIDAD

El término sintalidad fue creado por Cattal (1948) y constituye un interesante enfoque para el estudio o análisis de los grupos "la sintalidad se define como la personalidad del grupo o más precisamente, como todo efecto que produzca el grupo como totalidad", es ella la que convierte al grupo es una entidad única, estos efectos pueden producirse en relación con otro grupo o con el medio ambiente. Estos rasgos de vitalidad se perciben en el comportamiento externo del grupo y puede llevar conductas como toma de decisiones, conflictos, etc.

En si la sintalidad es la conducta grupal que manifiestan los miembros de un grupo producto de la interacción pues esto llega a un grupo, interactúa y asimilan la conducta grupal que va a ser expresada autónomamente.

Lo que hace que la persona pase de individuo a miembro es el SAI este paso se puede explicar así:

1. Llega el individuo al grupo
2. Interacciona
3. Cambio de conducta
4. Asimilación conductas grupales
5. Expresión autónoma de conductas

Carfwright usa el término sintalidad para referirse a la ejecución del grupo como un todo pero este le da un enfoque empírico estadístico impresionándole el método empleado por Cattey para obtener los datos que le condujeron a su teoría por otra parte a Shaw le interesó el grado en que la teoría incorporaba aspectos de diferentes orientaciones teóricas.

En conclusión la estructura interna, los rasgos de la población, sistema externo y los rasgos de la sintalidad son interdependiente, es decir, si conocemos los rasgos de conducta del grupo, las características de la población y la estructura interna (SAI) del grupo podemos predecir con exactitud los rasgos de sintalidad del grupo, es decir la conducta del grupo Shaw.

6. FUERZAS INTERNAS DEL GRUPO

La percepción de las fuerzas internas no tienen un orden jerárquico. Muchas son parecidas a las otras, dependen entre sí, están interrelacionadas.

Algunos autores las toman como conductas generalizadas o *sintalidad*, definiéndola **Shaw**. *como la personalidad del grupo o más precisamente, como todo efecto que produzca el grupo como totalidad. Es ella la que convierte el grupo en una entidad única. En consecuencia, los rasgos de sintalidad son los efectos que posee el grupo cuando actúa en tanto que grupo.*

De dónde provienen las fuerzas internas?, es la más frecuente e inquietante pregunta del aula de clase, de quienes se interesan por el tema. Estas se originan por la dinámica que produce la conjunción de Sentimientos, actividad e interacción, es decir la dinámica interna y se muestra específicamente en una serie de conductas grupales que hacen uniforme la conducta de sus miembros. Cada uno adquiere por esa sinergia del proceso grupal, conciencia de pertenencia, se identifica con la cultura grupal y asume conscientemente los comportamientos del homogéneo conjunto. Así cuando el miembro no da muestras específicas de esa conducta, aparecen las fuerzas, como mecanismos complejos de presión a la uniformidad o conformidad con los patrones globales. Lo más simpático es que el nuevo miembro se siente extraño en su comportamiento "torpe" por desconocer las fuerzas internas, pero cuando las "maneja" se siente conforme, satisfecho y placentero de poder hacerlo, para escalar a la posición de "miembro". Otro hecho es que estas fuerzas creadas por la dinámica del proceso interactivo y por los miembros termina convirtiéndose en mecanismo de presión pasiva o activamente aceptado.

Entre las fuerzas internas se tratan a continuación: atmósfera, comunicación, liderazgo, normas, membrecía, toma de decisiones, relaciones humanas, metas y objetivos y roles y papeles.

6.1 LA ATMÓSFERA:

Es el clima psicológico, llamado también el ambiente social, estado afectivo, experiencia de orden afectivo ó emoción que experimenta un grupo, el sucesivo cambio de emociones origina la atmósfera, sin embargo, se puede identificar atmósferas de: sospecha, miedo, temor, fiesta, susto, pánico.

Los causantes del cambio atmosférico pueden ser: el líder, la tarea, la comunicación, que son los aspectos más importantes que pueden condicionar o manejar la atmósfera, otros causantes del cambio pueden ser el medio externo, la percepción y la interacción. La atmósfera es muy variable o relativamente frágil.

En la producción escrita se le da generalmente el nombre de "clima social" del grupo con calificativos tales como ~ cordial, amistosa, floja, tolerante, libre; en contraste con ~ fría, hostil, tensa, formal, restringida. La atmósfera afecta el modo como los miembros piensan en el grupo y el grado de espontaneidad en su participación.

Es el clima psicológico llamado también ambiente social. Estas actuaciones son de orden afectivo, sentimientos de emoción de un grupo; el sucesivo cambio de emociones origina

un cambio de la atmósfera y se deben mirar de acuerdo a la situación. De acuerdo a la actividad se puede generar o no una atmósfera de tensión.

Temor: Presunción, estos pueden ser culturales, pueden ser fobias.

Susto: Emoción que la persona siente en un momento, de una cosa desconocida.

Pánico: Se descompone el individuo totalmente.

Los causantes del cambio de atmósfera pueden ser: el líder, la tarea, el medio externo, la comunicación, la percepción y la interacción; los más determinantes son el líder, la tarea y el medio externo. Un ejemplo de este es cuando se enfrenta a una tarea que nunca ha realizado y para el desarrollo de la cual le dan un tiempo determinado; la atmósfera en este momento es de tensión, preocupación por realizar a tiempo su mandado. Después del desarrollo de éste puede ser que la atmósfera sea de calma o felicidad por haber realizado bien la tarea.

Para **Homans** *la relación entre grupos y ambiente, es esencialmente una relación de acción y reacción; es circular.*

6.2 COMUNICACIÓN - INTERACCIÓN:

A una interacción primaria (iniciación), corresponderá una comunicación formal (uso de términos y expresiones comunes, además utiliza reglas sociales).

Cuando se habla de una interacción secundaria de proporción intermedia encontramos que la comunicación empieza a ser formal - informal, es decir, hay uso de términos comunes y particulares, el uso de reglas sociales es limitado por la confianza. En la interacción terciaria, profunda o total, en que la comunicación es informal, hay uso de términos privados, expresiones no comprensibles para el sistema externo y también hay uso de expresiones corporales.

Es complejo establecer los límites entre la interacción y la comunicación, muchas veces los conceptos y definiciones terminan encontrándose en el común denominador, la reacción que produce en la otra persona, el mensaje, la acción y la forma o expresión como se expresa para que el receptor lo interpreta y entienda, manifestándose como reacción, que puede ser de la misma forma como la recibe y percibe o como una conducta normal y simple.

Podrían entonces confundirse en su origen el concepto comunicación, pero si se entiende y aplica a la expresión que se origina de la idea y manejo de elaboración conceptual, para posteriormente expresarlo por diversos medios, se hablaría plenamente de comunicación, como la acción social y humana (preferiblemente, sin descontar la que puede darse con algunos animales domésticos) que expresa esa elaboración mental y que busca producir en quien la recibe una reacción o respuesta del mismo tipo.

Respuesta que puede darse de la misma forma como se recibe o expresarse diferentemente, de modo tal que el receptor comprenda el contenido, significado y expresión del mensaje elaborado.

Como se ha entendido la comunicación, un intercambio dinámico entre personas, de mensajes, contenidos y significados, se debe interpretar que la conducta social se sostiene en la comunicación y que esta a su vez caracteriza y explicita la comunicación.

Superando los conceptos genéricos de comunicación y su proceso, el cual es conocido y aplicado por naturaleza social, se expondrán dos aspectos fundamentales para interpretarla, desde la perspectiva pública o general y desde la interpretación particular y de grupos pequeños, las que se expresarán como: Comunicación denotativa y Comunicación connotativa.

La **DENOTATIVA**, es la de uso común, la expresión de términos y significados comunes. También cuando se dirige a una persona a la que no se le tiene confianza, este tipo de comunicación se fundamenta en el uso de expresiones, signos y símbolos comunes, general y aceptados como reconocidos por un gran conglomerado social.

Existen símbolos o lenguaje universal dentro de éste tipo de comunicación, dentro de ella existe sólo la expresión verbal y escrita.

La comunicación **CONNOTATIVA**, es de uso privado y particular en cuanto a términos, expresiones o gestos de un grupo en particular, estas expresiones si bien parten de los usos denotativos, tienden a volverse particulares, por su interpretación, por los contenidos de experiencias compartidas o por los significados creados a partir de una intensa interacción entre personas de un grupo determinado, por lo general pequeño; Aunque esta definición se valida en estos casos, no podrá dejarse de explicar el fenómeno en grupos homogéneos de culturas y convivencia social, siempre y cuando sus interacciones los hagan cerrados. Podrían enunciarse algunos ejemplos tales como: parejas, o amigos, Grupos de jóvenes con tendencias homogéneas de tipo musical, intelectual o cultural, comunidades cerradas de personas aisladas socialmente que forman "guetos" (La calle del cartucho en Bogotá hasta el 2.001) en comunidades académicas como la Universidad Industrial de Santander en donde el significado de "cucharear" es el estridente sonido que producen los usuarios de comedores, tocando sus cubiertos sobre las bandejas de aluminio para dar la bienvenida a los primiparos (estudiantes que por primera vez hacen uso de este servicio de Bienestar Universitario).

Este tipo de comunicación, la denotativa se entiende, la denotativa se entiende

En cuanto a la comunicación simbólica, se identifican: *la cinética, proxémica y paralenguaje.*

Cinética es la serie de movimientos corporales que envían respuestas o mensajes (gestos). Son todos los movimientos corporales intencionados o no controlados que presenta una

persona, cuando son intencionados, solo el grupo o quienes tienen suficiente confianza con esta persona, le entenderán el significado, igualmente con los gestos faciales y movimientos de los ojos o expresiones de la mirada.

Normalmente la gente usa unas expresiones con movimientos de manos o de cabeza y son entendidos universalmente en una determinada cultura, se han apropiado de ciertas expresiones que con el tiempo y uso de la gente se convierten en mensajes denotativos.

Proxémica es el manejo del territorio y espacio personal, hace relación a la proximidad física. La teoría del contacto físico postula que las personas tienen dos tipos de manejo en la interacción social: el contacto físico (necesidad de tocarse para interactuar) o dialogar, dos personas de contacto físico establecen las más íntimas relaciones, generalmente usan el contacto como forma de relación más próxima, es decir afectiva.

La relación entre comunicación y sintalididad parte de que el grupo entre más avanzado tenga su sistema de personalidad, mayor comunicación, posiblemente la sintalididad la marca la comunicación.

Paralenguaje. Manejo de símbolos que le dan especial significado al lenguaje y son comprendidos necesariamente por los comunicadores.

En el lenguaje verbal se manifiesta con diversas entonaciones de la voz, sonidos altos, medios, bajos que dibujan el contenido oral del expositor y que generalmente es usado para marcar la expresión que se usa. En el lenguaje escrito se manifiesta en subrayados, signos de puntuación, de admiración y demás que los escritores han aplicado y que ahora son conocidos e interpretados.

Napier nos define la comunicación como un proceso mediante el cual transmitimos ideas, sentimientos o creencias a otros.

Un integrante de un grupo es más productivo cuando siente que tienen acceso a toda la información pertinente. Cuando se suprimen o se ignoran las comunicaciones formales por lo general surgen líneas de comunicación informales.

6.3 LIDERAZGO:

En esta fuerza se hace necesario discriminar dos términos para comprender la profundidad de la incidencia de esta fuerza interna fundamental para el desarrollo de la estructura grupal

Líder. Persona	Liderazgo. (Fuerza)
Sensación, sentimiento común de apoyo y colaboración con la persona que nos hace sentir esa expresión de vitalidad o fuerza	Apoyo y fuerza social del grupo expresada como conducta social.
Rasgos, actitudes, habilidades,	Líder que reúne esas condiciones.

Lo que el grupo da como respaldo al líder por sus características	GRUPO : Poder, autoridad, líder Dependiendo de la situación
Responsabilidad de una persona por las acciones y tareas del grupo.	Los que no están en el grupo reconocen esa influencia y poder.

La suma de líder y liderazgo (características más fuerzas del grupo) son las fuerzas del liderazgo del grupo (producto que se genera a raíz de interacciones de líderes que dinamizan el grupo).

El líder es la persona o conjunto social que por sus características aceptadas y reconocidas por los demás (quienes le reconocen, aceptan o rechazan). El liderazgo ha cambiado mucho su concepto, porque hoy se considera como la persona que logra cambiar las conductas de otras, es decir, consigue modificar la conducta de otra u otras personas para ponerse de acuerdo o desacuerdo con sus propuestas o planteamientos que finalmente serán asumidos, identificados como propios. Modificar la conducta es modificar el comportamiento cotidiano de la gente.

Toda influencia sobre otra persona, sin que ésta note el cambio, es un acto persuasivo.

Shaw *considera el liderazgo como uno de los roles más importantes asociados a la posición del miembro dentro de la estructura social. El líder de un grupo, en mayor grado que los demás miembros, posee rasgos relacionados con la capacidad, la sociabilidad y la motivación.*

Anteriormente se hablaba de líderes democráticos, autocráticos, paternalistas y del líder *laissez faire*, hoy no se puede hablar de ello, porque el liderazgo es situacional.

Muchos investigadores afirman que los rasgos del liderazgo, y en la práctica, las conductas propias de un líder, están en función de la situación, es decir, " las capacidades relevantes para la tarea del grupo están positivamente correlacionadas con el liderazgo eficaz" (SHAW).

Mortensen *"Se ha comprobado también que los líderes que gozan de reconocimiento y apoyo muestran más intentos de ejercicio del liderazgo que los líderes que no se ven reforzados por los miembros del grupo. Es evidente que los factores situacionales influyen en la percepción del liderazgo y en la conducta de los líderes dentro de la interacción grupal".*

Es necesario entender que el liderazgo situacional depende de la situación del grupo y de la de los miembros. El liderazgo situacional, lleva a entender que la persona líder de acuerdo con la situación del grupo o personas pueda ejercer su influencia y lograr cambios de conducta (pueden ser momentáneos). Las situaciones pueden ser debidas a la atmósfera, la tarea, la influencia del medio externo. Estas situaciones entendidas como coyunturas que afronta el grupo.

Cuando se habla de tareas, se debe mencionar el S.A.I. dónde más se nota el liderazgo, dentro de la atmósfera se debe tener en cuenta por ejemplo que al darse la tensión y un miembro empieza a reírse, ha manejado liderazgo porque provoca cambios en las conductas de los demás.

Debe recordarse entonces que "cualquier miembro es líder de acuerdo con la situación". Cada persona es líder, pero se debe aprender a reconocer cuando está en liderazgo y cuando en dependencia.

6.4 NORMAS

Una ley nace de una costumbre, la costumbre nace del principio de un hábito, viene a generarse como una institución o condición respetable de orden particular.

Las costumbres pueden ser penalizadas por ejemplo la prohibición de usar las mujeres pantalón en ciertos países.

Las normas se identifican como los patrones de comportamiento social esperado, las normas del comportamiento privado están en el rango de las costumbres.

Las normas forman parte de la cultura. Entendemos por este hecho que toda persona conoce unas normas mínimas que le garantizan aceptación social, esas normas las conocemos como las normas de convivencia social, son construcciones para que costumbres particulares se vuelvan generales y nos entendamos.

Las condiciones normativas son las que la persona trae al grupo cuando hace su ingreso, encuentra a su vez normas individuales, el proceso lógico es que esas normas se conviertan en normas comunes, entonces, los individuos se vuelven personas y luego miembros.

Persona : Acepta y comparte normas.

Miembro : Adopta y asume.

Los individuos entran con sus normas pero no aparecen aún normas de grupos, sin embargo hay normas genéricas que median en el grupo (Por interacción: pasa de persona a miembro). Por ello cada cual se porta normalmente aunque prima su norma, sus propias cosas, entonces el grupo se da cuenta que es necesario crear las propias normas (Uniformar comportamiento o sea, comportamientos estándar por ejemplo: El vestuario de los *skaters* que semeja el de los raperos norteamericanos).

La necesidad mas importante es que los miembros asuman comportamientos uniformes, estos se hacen normas, cuando los miembros se salen de esos comportamientos normales el grupo decide crear las normas (Shaw define el proceso como el proceso de la conformidad grupal, todo grupo conforme a lo que en el se mande) Carwright y Sander en su libro

"Dinámica de Grupo", definen las normas como proceso necesario de uniformidad (pautas uniformes por las cuales deben responder los miembros del grupo).

Cuando los miembros no asumen esos comportamientos, se genera una atmósfera pesada, tiende a buscar el equilibrio mediante un feed - back.

Al plantearse el feed - back, se dan dos alternativas: mejorar o continuar, ésta última para evadir la responsabilidad de la finalización. Cuando el grupo opta por mejorar debe reforzar sus fuerzas internas (especialmente en las normas), mejorar la comunicación, estabilizar el liderazgo, necesidad de una mayor uniformidad, la gente no tiene alternativa por ser decisión en consenso y deben acogerse a las normas.

Una norma se aplica y cumple así:

- Descripción : cuando se hace pública la norma.
- Sanción : (se anuncia), los grupos se ingenian el control social.
- Se especifica quiénes deben cumplir la norma y las excepciones.

El control social son las mismas sanciones, pero con un manejo más cuidadoso y sutil, lleva una connotación afectiva, son expresiones de afecto que utilizan los grupos para lograr un cumplimiento cabal de las normas.

Es más eficiente el control social que la sanción, dependiendo el tipo de grupo. Existen muchas formas de control social, para lograr la uniformidad.

Cuando uno profesa algo por una persona, es porque hay sentimientos y esto desarrolla comunicación. Cuando los miembros acatan las normas del grupo, es porque hay sentimientos de aceptación hacia ellas y hacia los miembros.

Todas las fuerzas internas dependen del nivel de sentimientos con respecto

a los otros miembros. Toda fuerza interna se genera porque en el grupo hay una actividad continua.

6.5 MEMBRESÍA:

Se refiere a una persona que ha sido aceptada dentro de una organización cerrada. Cuando el nuevo miembro es reconocido como tal, es el sentimiento profundo que experimenta una persona por pertenecer a ... por ser de... Como es un sentimiento es muy subjetivo y solo se entiende por las conductas del miembro frente al grupo.

Se identifica en tres estaciones:

- Fuera del límite del grupo (referencial): sentimientos de referencia por el grupo pero no es de él.

- Miembro aspirante ó membresía marginal (asume la posición de aspirante a miembro, se da el cumplimiento de normas).
- membresía total: Se requiere además que el miembro sienta la membresía y que el grupo lo reconozca como tal. (Mutua entre grupo e individuo).

En la membresía objetiva el grupo tiene interés porque la persona pertenezca a él, la organización es la que los siente miembros, en ésta membresía se identifican también las tres etapas anteriores.

Dentro del espacio del grupo se pierde la membresía objetiva y subjetiva, porque hay correspondencia entre el grupo y la persona.

membresía Objetiva. Percepción del grupo hacia la persona.

- Referencial. Cuando un miembro no sabe que el grupo le tienen entre sus miembros, al grupo le conviene el nombre del miembro.
- Marginal. Cuando la persona se hace al margen que participa a conveniencia.
- Absoluta. El miembro participa totalmente del grupo y asume total el SAI del grupo y el grupo lo asimila igualmente.

membresía Subjetiva. Sentimiento de los miembros por el grupo.

- Referencial.
- Marginal.
- Total o Absoluta.

Napier dice acerca de la membresía que aunque se da por entendida, describe la cualidad o relación de un individuo con respecto a un grupo, igualmente los individuos piensan en sí mismos como componentes de un grupo y tienen una imagen definitiva de este en conjunto y también de sus miembros individuales.

La membresía puede concebirse entonces, como si el grupo fuese un círculo. Los que pertenecen a él están dentro del círculo. Los que participan activamente y son influidos por los otros miembros pueden verse ocupando el centro del círculo

Membresías Múltiples. Las complejidades de la membresía aumentan si se tiene presente que un individuo pertenece a una multiplicidad de grupos, a uno se une por razones de la tarea, a otros por causa de la gente, a otros más para satisfacer necesidades ajenas al grupo.

Napier, postula que algunas personas parecen tener la "necesidad de pertenecer", que es interpretada por los extraños como deseo de ser el centro de atención. Hay razones para ese querer pertenecer, como:

- La tarea del grupo.

- La gente del grupo.

- Para satisfacer sus necesidades.

En cuanto a las membresías múltiples, este autor comenta que las complejidades de la membresía aumentan, cuando un individuo pertenece a una multiplicidad de grupos. En general, la gente no se incorpora a organizaciones o grupos con normas o valores en conflicto. La membresía en un grupo entraña el derecho de influir en los demás miembros y también de aceptar la influencia de los demás.

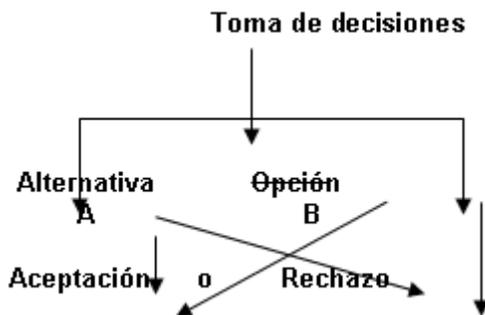
Dentro de los factores que aumentan el atractivo de la membresía están: el prestigio, el medio, el grado de interacción entre los miembros, el tamaño y el éxito.

6.6 TOMA DE DECISIONES:

Hay circunstancias que le exigen al grupo tomar decisiones. Las decisiones se toman cuando una persona o grupo tienen dos o más alternativas u opciones. Los grupos las toman siempre, para los miembros el mantenimiento del grupo. Cuando no son trascendentales, nunca llevan a procesos decisorios una acción normal del grupo, cuando hay cuestiones que los afectan a todos o a uno en particular, allegan a procesos decisorios. Esto representa que el grupo siempre tomará decisiones, algunas por cumplir ciertos gustos o caprichos de algún miembro, otras por la misión del grupo, pero la mayoría los miembros saben cómo resolver el problema de las opciones y decidirá más fácilmente que otros organismos

Entonces si la cuestión es trascendental y hay alternativas se toman decisiones.

Generalmente frente a las alternativas, cuando los miembros del grupo se adhieren a una u otra alternativa y se da la posibilidad de adhesión o rechazo, habrá miembros que expresen por la alternativa *a* sus aceptaciones y por la *b* sus argumentos de rechazo, así como otros tendrán por la *b* su aceptación y por la *a* su rechazo.



Un liderazgo coyuntural en éste proceso puede terciar en la toma de alternativas. Un miembro marginal se abstiene de tomar alternativas, busca no comprometerse. En la validación de las alternativas aparece la posibilidad del consenso o de la democracia (por mayoría).

Como requisito fundamental del consenso, la persona muestra escuetamente su posición, se trata de persuadir y que se acepte el común. Es un proceso persuasivo es más racional y altruista porque exige que las personas definan y establezcan sus criterios para ser reconocidos u objetados. En el consenso también se afecta la atmósfera del grupo, pero en la toma de decisiones democrática se acuna el resentimiento, el consenso afecta inmediatamente porque a veces no se maneje la prudencia en la discusión, que conduce a que se guarden resentimientos y se generen de inmediato. En la etapa de formación aparente es más grave, porque al no conocerse los miembros, se pueden transgredir los límites de valores y ofenderse.

Requisitos para el consenso:

- Discusión (de pro y contra) amplia del tópico.
- Respeto y valores.
- Respeto por la opinión.
- Liderazgo efectivo (no comprometido), objetivo, imparcial y conciliador.
- Creación de un pareto o espina de pescado.

FORTALEZAS

A : <<<<<<<<

DEBILIDADES

}ALTERNATIVAS.

FORTALEZAS.

B : <<<<<<<<

DEBILIDADES.

Según **Napier** "el mero hecho de satisfacer nuestras necesidades vitales constituye una interminable fuente de tensión y la demanda constante de tomar decisiones. Por cada decisión potencial hay dos fuentes potenciales de tensión y conflicto. Primera, siempre que en la decisión hay que preferir entre varias opciones, hay un factor o factores de pérdidas y ganancias que es preciso ponderar. Comer rosbif significa no comer pollo, tomar otra copa significa sentirse menos saludable por la mañana, comprar seis acciones de la IBM significa renunciar a dar el "enganche " de algún artículo que se desee poseer, u ofrecer una sugerencia significa un posible rechazo. Igualmente, el solo hecho de estar en un grupo le impone al individuo nuevas tensiones y decisiones. Cuando el grupo comienza su propio proceso de toma de decisiones, hay todavía más conflictos potenciales como consecuencia del desacuerdo entre los participantes individuales, y también por las consecuencias que cualquier decisión tenga para el grupo en conjunto.

Otra fuente de tensión y conflicto naturales aparece después de que el individuo o el grupo toma de decisión. Esto obedece al hecho de enfrentarse a tener que vivir con la decisión que

acaba de tomarse y de tener también que justificarla continuamente a los ojos del grupo (o del individuo) o a los ojos de los demás. Por consiguiente, parece natural que la tensión y los puntos de conflicto deban existir dentro de los grupos que toman decisiones.

Los grupos, como los individuos, se ven obligados constantemente a tomar decisiones. Subsiste el problema de que a menudo se viene abajo el proceso al chocar contra problemas personales que no son fáciles de afrontar, pero que dejan un residuo de tensión capaz de debilitar íntegramente al proceso de solución de problemas, frecuentemente los problemas que causan conflictos son personales y emocionales, aunque lo que se esté tratando sea de índole intelectual.

Para el mismo autor, la solución de problemas y la toma final de decisiones a menudo inducen a la innovación, a cursos opcionales de acción y a la destrucción del estado de equilibrio de un grupo o un individuo. Este es uno de los motivos de que se resista a las nuevas ideas. Es el porqué de que nos sentemos en las mismas sillas, contemos los mismos chistes trillados, mantengamos los mismos prejuicios y continuemos con los mismos hábitos de trabajo. Esta es la manera segura y cómoda, exige poco esfuerzo y nos ayuda a sentirnos seguros y confiados en lo que hacemos. Cierta solución, aunque parezca aceptable y útil, puede aceptarse, no obstante, con la más sutil e ingeniosa de las resistencias.

Los grupos, como los individuos, fundan su seguridad en establecer normas y reglas de conducta. Tienden a darle valor a lo tradicional. No se inclinan a demostrar su propia potencia y se revelan en contra de las instrucciones ajenas que los sacan de sus mundos estables y tranquilos y los desequilibran.

6.7 RELACIONES HUMANAS:

La gente ha comprendido que las relaciones humanas son lo mismo que comportamientos sociales o urbanidad pero son ese manejo social o humano que la gente da a las conductas de las otras. Se basa en cómo lograr la aceptación de las otras personas.

El aspecto determinante para ésta aceptación es el grado de conocimiento de la cultura del otro. En los grupos las relaciones humanas, generalmente no se evalúa el tipo de cultura. Los errores más notables son los de comportamiento.

El proceso de comunicación productivo entre dos personas permite que a mayores sentimientos e interacción se desarrolla mayor capacidad para un entendimiento mutuo.

Para ello existen unas técnicas en relaciones humanas, Dale Carnegie, en su libro "Cómo ganar amigos", da una serie de consejos, como :

- *No criticar.*

- *A cada persona le gusta escuchar lo que le gusta que le digan.*

- Para que haya siempre un conflicto se requieren dos personas.
- Toda persona está interesada que entre lo que ella diga sea aseverado como cierto.
- Sonreír.
 - Tratar al otro por su nombre.

Las relaciones humanas en el proceso de formación grupal:

- En la etapa de formación aparente las Relaciones Humanas son de comportamiento aparente (formal, sonriente, amable, permeable, admisibles) lo que buscan es que los demás lo vean de manera especial.
- En la etapa de formación aparente superior son aparentes cuando la circunstancia lo exige y son reales (sabiendo establecer el límite de conducta real, sabiendo ser sincero).
- En la etapa de organización son de aceptación, crítica, expresiones reales absolutamente.
- En la estructuración: de completa aceptación, reales y sinceras.
- Finalización: comparaciones reales de crítica y muy sinceras, es de carácter evaluativo.

Los grupos manejan las Relaciones Humanas como la capacidad de cada persona para lograr la aceptación en el grupo, naciendo la empatía.

Las Relaciones Humanas en los grupos, las genera o bloquea cada uno con su actitud.

6.8 Papeles y Roles.

Rol es el desempeño permanente de un papel en el grupo. Es cuando se puede identificar a la persona por su papel.

Papel. Es el desempeño temporal por una tarea.

- Papeles por la tarea. Papeles que manifiestan los miembros cuando hay una tarea.
- Mantenimiento y conservación.
- Papeles permanentes individuales.

Para poder ver como se da este manejo en el grupo se tendrá que llevar a cabo una tarea.

Según PRADA : " Rol es el comportamiento característico de una determinada posición.

La palabra rol viene de Francés "role " término empleado en teatro y cine para significar la máscara que nosotros tomamos para determinado personaje distinto a nosotros mismos.

Pero rol no es solamente el comportamiento que el individuo decide " ejecutar", también es el rol que el cree estar ejecutando , es el rol que los otros esperan de él , es el rol que los otros le atribuyen y es el rol que efectivamente juega y ; estos diversos niveles de rol no son necesariamente los mismos ni necesariamente concuerdan entre sí.

La visión del rol cambia de sentido según el ángulo desde donde se enfoca y está estrechamente ligado a la vida del grupo, a la tarea, a los objetivos y a las situaciones que atraviesa el grupo.

Aprender a asumir diversos roles necesarios, cambiar de rol, vienen a ser sinónimo de ajuste de la personalidad social ; desde este punto de vista nuestra personalidad seria el conjunto de roles que nosotros podamos desempeñar.

Existen diversos roles en la persona y entre ellos se origina conflicto y es cuando se puede hablar de incompatibilidad de roles ; ejemplo en el grupo , no se conjugan los roles de líder y de miembro al mismo tiempo .

En un grupo hay roles orientados hacia la tarea , (preocupación por el rendimiento y el éxito) y los roles orientados hacia el grupo (preocupación por la unión y el clima afectivo) . Al líder le queda difícil conciliar ambos roles y por eso encontramos más fácilmente el líder orientado a la producción o el líder orientado a las relaciones humanas.

Según LINTON (1945) distingue otra dicotomía, la del rol prescrito y rol conquistado. El primero deriva de factores ajenos al individuo (el rol de joven) , el segundo se adquiere por empeño personal (rol de ingeniero) .

Según la función se puede hacer otra distinción :

- Rol actuado : comportamiento que la persona exhibe en su actividad (el profesor que enseña) .
- Rol percibido : comportamiento que la persona cree que es deber actuar .
- Rol atribuido : conjunto de comportamientos que los demás esperan de la persona pero él no los puede percibir o no actuar .

Al no darse la coincidencia entre el rol actuado, percibido y atribuido, surgen conflictos de rol de consecuencias graves para todas las personas que constituyen el grupo.

También se da el conflicto intra-rol : lo ejemplificamos con el sacerdote que es militar y a la vez ministro de Dios .

Los conflictos de rol son muy comunes en los grupos y en la sociedad, esos conflictos pueden producir deserciones del grupo, baja satisfacción en el trabajo y enfermedades psicosomáticas.""

HORTON Y HUNT :

El modo más sencillo de asegurar la realización de un rol, es parcelar la mayor parte del trabajo de rutina que haya de hacerse en la sociedad en una serie de roles adscritos, y socializar a los individuos para que acepten y **desempeñen** sus correspondientes roles. Puesto que la preparación para el **desempeño** de los roles debe **comenzar** en la primera infancia, los roles adscritos deben ser asignados de acuerdo con ciertos criterios que puedan ser conocidos de antemano. El sexo y la edad se utilizan universalmente como base de la adscripción de roles; En gran número de sociedades se utilizan también la raza, la nacionalidad, la clase social y la religión..

La posición social que se ha asegurado por medio de la elección y de la competencia individual. Así como cada individuo ocupa un determinado número de rol adscrito, también un cierto número de rol adquiridos, por los que ha llegado a través de sus aptitudes y realizaciones, y, posiblemente, su buena o mala suerte.

Un claro ejemplo de rol adquirido es el de esposa o esposo.

Los roles adscritos y adquiridos son básicamente diferentes; sin embargo, interactúan recíprocamente e, incluso, pueden llegar a superponerse. De este modo, es más fácil alcanzar un rol adquirido de presidente a un individuo que tiene un rol adscrito de Varón, que para otro que cuyo rol adscrito sea el de hembra."

6.9 Metas y Objetivos.

Las metas guían al grupo hacia el objetivo o la ubicación deseada, o la sacan, de una dificultad o una situación deseada. Las metas se ven, generalmente como el lugar en donde al grupo le gustaría estar, o fuera de la dificultad o fuera del lugar en que no le gustaría estar. Los objetivos son los medios específicos y a plazo más corto, de alcanzar la meta aunque frecuentemente ambos términos, objetivos y metas sean utilizados intercambiamente.

Según NAPIER : " Al principio un miembro actúa dentro de un grupo como a actuado en otros; no hay para él ningún papel de miembro diferenciado. Busca en las demás normas, las conductas esperadas y las acciones congruentes con las normas. A medida que se familiariza con éstas, es decir, con las conductas que son recompensadas y con las desviadas, amplía los límites dentro de los cuales despliega su conducta.

Empieza a operar a un nivel superior. Entiende la meta del grupo, la acepta. Compromete sus recursos personales en realizarla y le concede mayor prioridad que a sus propias metas. Evalúa su ejecución y la de los demás en función del progreso hacia las metas.

Esta contribuyendo a que el grupo sea más eficaz de sus metas. La centralidad de las metas como concepto de grupo es de tal naturaleza que algunos teóricos definen al grupo como un sistema de búsqueda de metas. Las metas de grupos influyen en todos los aspectos de la conducta del grupo.

Las metas pueden ser :

- Formales o no formales
- Explícitas o implícitas
- Operacional o no operacional."

Según PRADA: " Los objetivos son metas o ideales que pretende alcanzar el grupo. En un estado ideal en cuanto que esta distante del grupo y a él se tiende sin llegar plenamente a poseerlo, pero es dinámico a la vez que se va alcanzando por etapas y atrae las fuerzas del grupo.

Se puede definir en:

Objetivo general: formulación general que explicita a donde se quiere llegar.

Objetivo específico: son particularidades del objetivo general , de él se derivan y con él son coherentes. Los objetivos específicos " operacionales " son el objeto general y pueden ser sometidos a evaluación sistemática" .

Según GIBB: "En el desarrollo de los objetivos de grupo, la formulación explícita del objetivo aumenta el sentido de "nosotros" del grupo, e incrementa la dedicación al proceso de adopción de decisiones.

Los grupos de acción-participación eligen como una de sus primeras actividades la discusión de los objetivos, deciden el por qué se han reunido, qué actividades desean desarrollar , cuál es el objetivo final que desean alcanzar.

Esta secuencia de:

- a. Determinación del objetivo
- b. Elección de la actividad, es el factor que define al grupo por participación
- c. Evaluación de la actividad.

Los grupos se pueden reunir por muchas razones, por recreación, discusión de problemas etc.

La gente asiste con esperanzas muy diversas respecto de lo que han de hallar en el grupo, llevan propósitos muy distintos y es preciso que ante todo cada uno de ellos tome participación activa en la formulación de los fines explícitos del grupo.

El miembro individual debe tener la sensación de que los objetivos del grupo son sus objetivos y que el grupo es su grupo.

El grupo debe tratar de que todos los miembros hayan intervenido en la decisión y en lo posible formular la decisión de manera que todos los miembros estén de acuerdo.

Los grupos maduros aprender a evitar las trampas inherentes a la polarización en minoría y mayoría ; evitando que la gente se incline hacia unos u otro extremo de la cuestión , dividiéndolo en bando antagónicos. Tanto más emocional y aseverativa sea la declaración, tanto más tenderá a impulsar a las personas hacia un polo opuesto.

La flexibilidad de los objetivos: para un mejor entendimiento y convivencia en el grupo se necesita que los objetivos sean posibles y convenidos. Cada miembro deberá aceptar el objetivo y tratar de cumplirlo. No obstante si en cualquier punto de discusión ulterior, a un determinado miembro le parece que la discusión no da el resultado esperado, o que no concuerda con los objetivos del grupo tiene derecho a solicitar una reconsideración del objetivo. En ese momento es donde el grupo debe decidir si ha de tratar nuevamente el objetivo o se debe continuar con el mismo; pero en ésta fase de " empantamiento de los objetivos " muchos desalientan sobre la actividad del grupo y pierden la confianza en los procedimientos democráticos."

EJEMPLO:

En este grupo de metas y objetivos son fácilmente palpables ya que el grupo es formal.

Uno de los objetivos de XXX grupo es aumentar la cobertura de sus productos en el mercado, el mejoramiento de la calidad de sus productos. Una meta del grupo formal es la construcción y puesta en marcha de la máquina para fabricar bolsas, otra es vender tarjetas de Navidad y con esto un regalo navideño a cada uno de sus miembros. Adquirir un computador el cual ya tiene la empresa, una meta actual es producir 8000 paquetes mensuales sin contrato (extras) para aumentar la cobertura. Estos objetivos son establecidos en asamblea general.

En la casa uno de los objetivos es seguir como grupo en el mismo hogar ya que una de las metas es conseguir otra casa que se amolde a ellos.

Este objetivo y meta del hogar, se dan de una manera implícita entre sus miembros y surge la meta por la circunstancia que se presenta (el desalojo de la casa donde viven)

6.10 Cohesión:

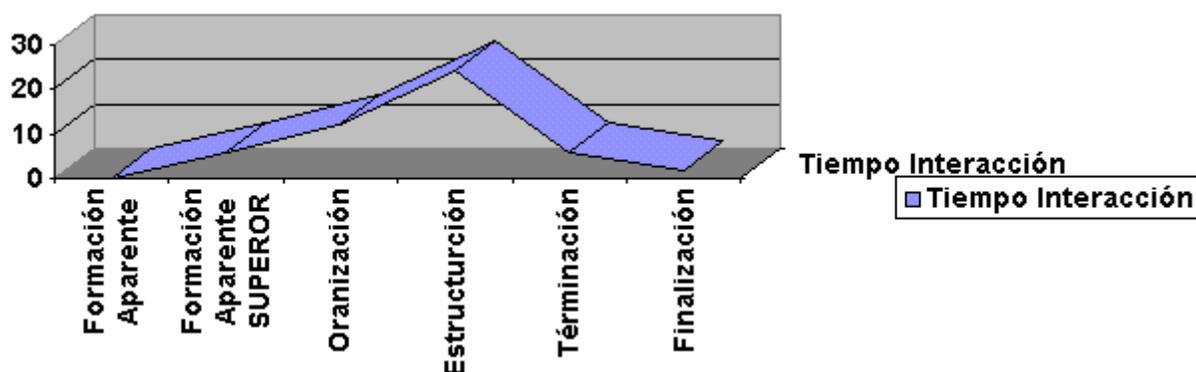
Tiene que ver con las relaciones interpersonales, la cohesión es definida por Shaw como el grado en que los miembros se sienten motivados a permanecer en el grupo pues a medida que los miembros tenga más altos índices de cohesión podrán asumir totalmente el SAI es así como los grupos con cohesión elevado se manifiestan más energía en sus actividades y ayudará en el, así las normas según Shaw son productos sociales que se forman a los largo de la interacción social.

Puede entenderse la cohesión como el más profundo de los sentimientos de grupo, que identifican y hacen evidente la conducta grupal, las respuestas cohesivas solo se manifiestan ante eventualidades que pueda afrontar el grupo o alguno de sus integrantes.

7. ETAPAS DEL PROCESO DE FORMACIÓN DE UN GRUPO

Los grupos tienen un proceso de cambios por etapas y en cada una de estas se presenta diferente la interacción, los sentimientos, las relaciones humanas y las metas y objetivos entre otros.

Estas etapas en los grupos están denominadas así:



7.1 Los comportamientos son aparentes,

Hay formalidad, son sonrientes amables admisibles, la interacción es poca entre los sentimientos, aún no han aparecido; en esta etapa las metas y objetivos son subjetivos; la idea de la persona es caerle bien a todos para poder ingresar al grupo, mostrar lo que quiere el grupo y no lo que es verdaderamente

En esta etapa, el líder profesional identifica los intereses comunes que posee un grupo de personas y las ayuda a asociarse. A veces esta formación no es natural ya que la gente se agrupa espontáneamente, en otras corresponde a un técnico hacerlo.

7.2 Formación aparente superior.

Aquí, las relaciones humanas se dan entre aparentes y reales sabiendo establecer límites, es decir siendo sinceros, la interacción ha crecido un poco más pero los sentimientos aún no son fuertes, las metas y objetivos son explícitos identificados a partir de tareas. En esta etapa el individuo ya quiere mostrarse un poco más y empieza a formar parte del grupo, por lo menos ya se siente más del grupo, cohibido por el mismo. Los miembros del grupo en esta etapa ya se van conociendo un poco más.

7.3 Organización.

En cuanto a esta etapa se puede decir que la interacción ha crecido esta más alta o por lo menos hay más interacción entre los miembros dando paso a sentimientos más fuertes, las relaciones humanas del grupo se basan en la aceptación, la crítica, las conductas son absolutamente reales y sinceras, las metas y objetivos están más especificadas, son explícitos, evaluables para escoger los mejores; las metas son medibles y se fijan en base a los objetivos, las metas se plantean para lograr los objetivos. En esta etapa el grupo elabora los sistemas que le permite el desarrollo de la capacidad para autodirigirse. En esta fase se desarrolla la actividad basada en una coordinación de funciones y en la conciencia del grupo y no en la autoridad. Se desarrolla el espíritu cooperativo y se establece la división del trabajo de acuerdo a las habilidades de cada uno. Esta organización proporciona un carácter formal pese al cual no se pierde flexibilidad y dinamismo, sino que proporciona energía a los miembros para que lo canalicen hacia un todo apropiado. Así mismo, se inicia una cohesión a través de vínculos afectuosos e interpersonales entre los miembros. Se buscan aspectos comunes y compatibles con relación a valores y actitudes personales. Durante este periodo se establecen normas basadas en valores y en formas de comportamiento que se manifiestan en el desarrollo de procedimientos para el gobierno del grupo.

7. 4. La estructuración.

La interacción es más amplia, es mejor por el número de veces que se presenta entre los miembros del grupo, es decir es de más calidad que las anteriores, los sentimientos llegan a ser más profundos, puede ser que la actividad sea amplia y variada. En esta etapa las relaciones humanas son reales, sinceras y con aceptación, las metas y objetivos se plantean como evaluación permanente, para ajustar lo que no está funcionando como se debe. El individuo aquí es más dueño de su grupo, su orgullo por pertenecer al grupo lo hace sentirse realizado. Es la etapa de maduración en la cual se alcanza conciencia de lo que es y de lo que puede ser el grupo.

Las características de esta etapa son:

- Logro de los propósitos.
- Respuestas eficaces a las tensiones internas y externas.
- Consenso y dirección en relación con los objetivos.
- Proceso de gobierno y funcionamiento adecuado.
- Desarrollo que favorece el cambio.

7.5. Conflictos. ¿Que pasará cuando algunos miembros del grupo se oponen a opiniones, normas y valores del grupo en general? Veamos el siguiente caso: ""José es un miembro

relativamente nuevo en el grupo, antes de la sesión él participaba cautamente, reconociendo su posición marginal y sin llevar la contraria a nadie, pero esta vez en la sesión de trabajo, en tono de chanza y por molestar, Julián hizo unos pases que él llamó mágicos y comenzó a decir palabras todas al revés como si las pronunciara el demonio, bramaba y hacía que botaba saliva por la boca, decía –"estoy poseído, soy de la secta sagrada de Satán soy carne de fuego y fuego de pasiones salvajes"- luego se boto al piso y se revolcó varias veces.

Mientras los otros muchachos del grupo reían a carcajadas y le hacían caso como si le creyeran, siguiendo el acto de teatro, José se puso "histérico", regañó a Julián y comenzó a orar para que salieran de él los malos espíritus, José es muy creyente de la religión católica y decía que sus padres lo habían orientado muy bien por el mejor sendero de la paz y el bien y que no permitía una manifestación diabólica, por eso es como está el país.

Los otros chicos se burlaron de él y lo mofaron, le explicaban que eso era puro teatro de Julián, que a él le gustaba hacer esas bobadas, pero que era un joven sano y de buenas costumbres. Julián ante la histeria de José, se puso de pie y le recriminó, le dijo que no fuera tonto y zanahorio, que él sabía muy bien quien era y que eso era juego, José en su histeria comenzó a bendecir a Julián y todos estallaron en risas, hasta Julián en la cara de José. La situación se puso tensa, cuando José tomo su morral y salió rápido del lugar de reunión.

Los demás trataron de detenerlo y de convencerlo que regresara, pero él estaba muy ofendido y llevaba los ojos llenos de lágrimas. Alberto y Marina lo tomaron con cariño y delicadeza del brazo, Marina lo abrazó y le ofreció disculpas, le solicitó cariñosamente que regresara, que hablaran y así se arreglaría todo. José seguía insistiendo en marcharse, pero finalmente Alberto le habló claro y le dijo cuanto representaba él para el grupo, cómo lo apreciaban, precisamente por esos valores, que regresara y el grupo le hablaría y reconocería esta expresión. José accedió y entró de nuevo con la cabeza agachada y sin mirar a nadie.

Todos estaban en silencio, se miraban mutuamente y nadie se atrevía a decir nada. Marina inició la reunión y procedió a pedir a cada uno que expresaran sus sentimientos por José, cada uno lo hizo muy sinceramente, las niñas, le daban un abrazo y beso y luego al terminar los chicos cada uno le dio la mano, finalmente Julián le ofreció excusas y le dio la mano, José admitió y luego les pidió que le respetaran sus ideas religiosas, cada uno ofreció hacerlo, luego Julián hizo una mueca de broma y todos se rieron del loco, incluso José.

II PARTE. EL PROCESO DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL

1. EL MÉTODO CIENTÍFICO BASE PARA EL DIAGNOSTICO GRUPAL

1.1 ¿QUÉ CONOCER EN UN GRUPO?

Cuándo se está frente a un organismo vivo, un organismo social, como es el grupo humano, se preguntará su conocedor, ¿qué es lo que debo percibir?

Precisamente esta pregunta se formula cuando se maneja "el proceso del conocer". O sea, cuando se inicia con el paso de la toma de las características del sujeto, a través de los órganos de los sentidos.

Se perciben una serie de elementos propios de la conducta, se supone que el conocedor sabe identificar esos elementos de las conductas, que aparecen en la medida en que se le pone en funcionamiento y al identificarlos se procede singular y simultáneamente a organizarlas en conceptos estructurales, que van señalando la "Dinámica del Grupo", o sea que las conductas a modo de categorías identificables se convierten en los elementos propios del sistema interno del organismo en percepción. Esta segunda etapa o paso se conoce como la Abstracción, o sea el momento en el que se organiza el conocimiento anterior, con el nuevo hecho percibido y como resultado se produce un concepto, de este hecho, o de esas conductas aparentemente sin sentido, las que aparecerán lógicas y darán explicación a un contenido teórico que permite explicarlas y someterlas a valoración conceptual.

De estos dos pasos el conocedor producirá conceptos que muy seguramente deberán ser verificados sobre el hecho que produjo este conocimiento. Lo lleva luego a interpretar mediante procedimientos sistematizados, la posible realidad del estado grupal, que orienta con mayor precisión una intervención profesional más coherente y con posibilidad de mejores resultados en el proceso final.

1.2 EL CONOCIMIENTO DEBE VERIFICARSE

El conocimiento que se obtiene de "primera mano", es realmente un conocimiento subjetivo, es decir, que las conductas "observadas" pueden ser tomadas en un momento característico del grupo, o el conocedor puede encontrarse en condiciones propicias (nerviosismo, prejuicios, ansiedad o parcialidad de querer encontrar fenómenos específicos), que afectan directamente su conocimiento.

Estas situaciones pueden presentar una idea del grupo, y puede el conocimiento guiar su diagnóstico en forma equivocada y así elaborar un plan de intervención sobre condiciones del conjunto, que realmente no requieren intervención.

Ejemplo 1 ATMOSFERA

Se dice que el grupo puede encontrarse en un momento característico, porque el mismo observador como sistema externo, puede condicionar la naturalidad de sus conductas, o el medio ambiente puede no ser el propicio para el grupo, o falta un miembro que es de singular importancia para el manejo de la dinámica interna, lo que como ya se expuso puede originar un conocimiento no real sobre el sistema grupal.

Para obviar esta evidente posibilidad es necesario comprobar que lo conocido sea realmente esto y no otro fenómeno. Se procederá entonces a intervenir mediante técnicas, ejercicios o tareas propias del grupo, con el objetivo de comprobar, que lo obtenido de primera mano es o no es.

Si se encontrará por ejemplo, que la atmósfera del grupo no es propia, que sus relaciones y comunicación se realizan en un ambiente de tensión, las frases son indirectas y se presenta el cruce verbal mediante mecanismo de defensa, se podría definir que hay problemas en la comunicación y que la situación del "umbral de conflicto" los está llevando a interactuar en una atmósfera de tensión.

Ejemplo 2 COMUNICACION.

Existe bastante comunicación entre los miembros del grupo, algunos parecen ser los más comunicadores por ser a la vez los más jocosos: Juancho y Juan Carlos.

Cuando María Claudia está presente, la comunicación de Julio y Jorge Eduardo fluye hace ella, lo contrario sucede con Juancho, Juan Carlos y Gonzalo, quienes forman un subgrupo que interactúa bastante.

Existe gran interacción entre estos dos subgrupos, pero se deja entrever el rechazo que María Claudia tiene hacia Juancho, Juan Carlos y Gonzalo, con frases y palabras indirectas, que son contestadas de la misma manera por ellos. Jorge Eduardo y Julio aún cuando están con María Claudia interactúan constantemente con los miembros del Otro subgrupo.

Al interior del grupo se encuentra no solamente la comunicación verbal, que es prominente, sino también la comunicación simbólica. Esta se da entre los muchachos y no con María Claudia, quien por su carácter le imprime al grupo seriedad, impidiendo esto que se dé con ella la comunicación simbólica; además ella no participa de las actividades recreativas del grupo, donde se viven muchas experiencias que dan para que se presente la comunicación simbólica, pues hay entre los muchachos un grado de conocimiento y confianza más profundo.

La comunicación simbólica, se manifiesta en miradas entre todos, que producen risa entre ellos, frases o palabras y un lenguaje particular que solo ellos entienden.

Para comprobar este concepto, se debe operar al grupo con ejercicios que produzcan atmósfera en un espacio diferente y se le someterá a ejercicios de emisión y recepción de mensajes, o sea, que se tratará de constatar el estado de su atmósfera y el proceso de comunicación que dirá con mayor fidelidad si es esa o no la situación problemática del grupo.

Es decir, si con los ejercicios de atmósfera, ésta no se modifica o se tensiona mucho más, el observador podrá desarrollar su concepto con mayor claridad y se le facilitará la intervención en el fenómeno preciso. Igualmente sucedería en el caso de la comunicación y el de los otros elementos que se encuentren disfuncionando. *ESTE SERIA PUES, EN EL CASO DE QUE HAYA UBICADO DISFUNCIONES, PERO ES IGUALMENTE VALIOSO PARA EL CASO EN EL QUE SE CREA QUE EL GRUPO, NO AFRONTA NINGUNA DISFUNCION Y EN LA COMPROBACION ESTA APAREZCA.*

De todas formas, esta etapa es de gran valor para el conocedor y para el grupo, por la posterior seguridad que implica la planeación de la intervención propiamente dicha.

Se podrá comparar con el proceso de manejo de la hipótesis, concepto inicialmente subjetivo que surge de la relación gnoseológica con el hecho social, tan solo que sus variables e indicadores ya se encuentran debidamente sistematizados para su posterior implementación.

Su razón estricta en la fundamentación teórica ya elaborada por investigadores del fenómeno grupal.

Este proceso de verificación del conocimiento de las conductas grupales, permite al observador aclarar las posibles dudas (¿hipótesis?) Sobre la real conducta del grupo, lo que demuestra que el devenir lógico de esta secuencia permite, como ya se dijo programar con mayor seguridad la intervención profesional.

1.3 EL CONOCIMIENTO PERMITE LA INTERVENCION

Si el terapeuta del grupo se encuentra seguro de conocer ciertamente las disfunciones, debe aclarar inmediatamente sus objetivos profesionales, o sea sus propósitos generales para con el grupo, sea de promoción, prevención o tratamiento especial.

Ejemplo 3 OBJETIVO GENERAL.

Facilitar a los integrantes del grupo desarrollen un ambiente de cordialidad, con el fin de que sus relaciones y actividades laborales sean óptimas, para el buen funcionamiento y productividad dentro de la institución.

OBJETIVO ESPECIFICO

Conocer la importancia que tienen las relaciones con todos los miembros para desarrollarse en un ambiente sin inhibiciones ni contratiempos.

Una vez confronte la realidad de las conductas que afectan el grupo, se deben homologar los objetivos, es decir, que el objetivo de tipo profesional, debe relacionarse directamente con el objetivo establecido para la intervención específica.

Aquí se construyen en uno solo dos propósitos, el de intervención sobre el grupo, en específico y el de carácter profesional de qué tipo de metas persigue para llevar este grupo. Si el grupo afronta una situación límite en comunicación, pero se ha creído que el grupo debe ser modelos de otros al sistema externo, pues se construirá el objetivo teniendo en cuenta los dos propósitos, para ser planteado en una sola intención verbal. De esta formulación depende la acción específica a través de iguales medios.

2. EL PROCESO DIAGNÓSTICO

2.1 PRESENTACIÓN GENERAL DEL GRUPO

Esta es tal vez una de las partes más interesantes y determinantes del proceso, porque necesita exponer en detalle los elementos propios del grupo que se deben presentar a partir de:

2.1.1 Historia del Grupo

Se trata de presentar evidentemente la historia, es decir, cuánto hace que se formó el grupo, quienes de sus actuales miembros dieron origen a éste, o sea describir si éste se debió a una pareja o fue iniciativa múltiple (de todos sus integrantes), o si fue iniciativa del sistema externo.

Se debe exponer que motivó su formación y como se desarrollaron las primeras aproximaciones (formación inicial del cuadro grupal).

Esta información, siempre de primera mano, se consigue hablando con uno de los integrantes, con todo el grupo si es posible, o por medios colaterales que conozcan de estos sucesos.

Ejemplo 4 HISTORIA DEL GRUPO.

El grupo en estudio está conformado por 10 estudiantes de la Universidad Industrial de Santander de diferentes carreras y lugar de origen, los cuales conviven en la misma casa desde abril de 1982 y se integraron de la siguiente manera:

Llega a Bucaramanga procedente de Cúcuta a estudiar Ingeniería Mecánica en el primer semestre de 1978, alojándose en las residencias de la Universidad. En octubre de 1981 conoce a Mireya con quien establece una relación de noviazgo; ella residía en una casa de familia en compañía de Myriam, ambas estudiantes de fisioterapia y procedentes de Duitama y Tunja respectivamente.

Por idea de Sergio, deciden tomar un apartamento en arriendo en enero de 1982, en compañía de Miriam y una pareja de esposos, al poco tiempo arriendan un cuarto a Nelsy estudiante de último semestre de fisioterapia.

Meses más tarde los esposos resolvieron irse para otra casa y los que quedaron empezaron a tener problemas económicos con la casa arrendadora del apartamento, por ello decidieron entregarlo y toman en arriendo la casa que hoy habitan desde abril de 1982.

Ante el hecho de que la casa era muy grande para los cuatro que vivían en ella, Nelsy comentó la disponibilidad de arriendo de una pieza a Miriam, estudiante de sexto semestre de Fisioterapia, nacida en Codazzi, quien se hallaba buscando vivienda, pues tenía problemas con la tía con la cual vivía.

En el mes de mayo se gradúa Nelsy, obteniendo el título de Fisioterapeuta y regresa a su ciudad natal Cali. En el mismo mes llega de Tunja Martha, prima de Miriam a presentar el examen de admisión en la Universidad a la carrera de Bacteriología, al aprobar el examen se queda a vivir en la casa por iniciativa de su prima.

En el segundo semestre de 1981 llegan por transferencia de la Universidad del Norte de Barranquilla, Reinaldo, Alfredo y Alfredo, estudiantes de Ingeniería Mecánica en dicha universidad, quienes se alojan en una casa de familia. Luego por intermedio de Gustavo, novio de Miriam Reinaldo conoció a los que vivían en la casa y se hizo muy amigo de ellos, los cuales le informaron de la posibilidad de que se pasaran a vivir a la casa. Reinaldo comunicó a su compañeros la oportunidad de cambiar de viviendas, los cuales aceptaron y se mudan en octubre de 1982.

Entre las personas que frecuentaban la casa figuraba Gonzalo González, procedente de Pailitas y estudiante de séptimo semestre de Ingeniería Industrial, quien vivía en una pieza en compañía de Leonidas, Barranquillero, estudiante de Ingeniería Eléctrica. Gonzalo propuso a los habitantes de la casa que le arrendaran un cuarto que estaba libre, lo que aceptaron por ser amigos de todos ellos. Es así como en Junio de 1983 ocuparon su nueva residencia y de esta manera quedó conformado el grupo que será intervenido por las estudiantes de quinto nivel de Trabajo Social.

La anterior información, se obtuvo en una reunión realizada en la casa del grupo el día 5 de octubre a las 7 p.m.

Existía expectativa por parte de todos los integrantes por conocer a las personas que iban a dirigir el trabajo y en qué iba a consistir.

Al comienzo de la reunión se presentaron las personas asistentes y el grupo de trabajo social expuso en forma resumida el proceso que iba a llevar a cabo con ellos, respondiendo a todas las inquietudes que se presentaron.

Después de esto, para romper con la formalidad y establecer una relación de más confianza, se aplicaron dos ejercicios de atmósfera los cuales fueron: "Abuelita Pirulin, pin, pao" y los "múltiplos de tres", los que permitieron ver la disponibilidad de cada uno de los miembros para colaborar con el desarrollo del proceso. Durante la aplicación de los ejercicios se generó un ambiente bastante agradable, en el cual todos participaron positivamente, hasta tal punto que como castigo se impusieron penitencias que fueron cumplidas por algunos de los miembros integrantes del grupo y de una de las estudiantes de Trabajo Social, esto fue aceptado con el objeto de lograr un mayor acercamiento con el grupo.

2.1.2 Miembros Integrantes

Deben presentarse los integrantes, exponiendo su edad, lugar de origen, nombre, ocupación actual, nivel de educación y si es posible una breve descripción de su comportamiento como miembro del grupo.

MIEMBROS INTEGRANTES. Ejemplo 5

Miriam

Origen: Codazzi (Cesar), edad 26 años, ocupación estudiante séptimo semestre de Fisioterapia. Trabaja como suscriptora en el Círculo de Lectores.

Es un miembro muy activo, interactúa frecuentemente con los demás miembros del grupo, es alegre y extrovertida, impulsa a los demás con sus iniciativas.

De acuerdo a expresiones dadas por sus compañeros, aparece como la madre de algunos miembros del grupo, pues se dirigen a ella diciéndole mamá.

Miriam

Origen: Tunja, edad 21 años, ocupación estudiante de séptimo semestre de Fisioterapia.

Es un miembro activo, interactúa con los demás miembros del grupo, es bastante extrovertida y contagia de alegría a los que la rodean. Sus ideas son acogidas por todos los miembros del grupo, se preocupa por ellos y les brinda atenciones que agradan bastante a todos.

Martha Esperanza

Origen: Tunja, edad 20 años, ocupación estudiante de tercer semestre de Bacteriología.

Es una persona activa, introvertida y tímida, interactúa con los demás integrantes del Grupo en menor frecuencia que los otros, aunque por ello no deja de ser atenta con ellos. Poco amiga de los bailes, aficionada al canto y a la ejecución de la Guitarra, por medio de la cual exterioriza su forma de ser, puesto que sus canciones son tristes o bien boleros de antaño.

Gonzalo

Origen: Pailitas (Cesar), edad 23 años, ocupación: estudiante de séptimo semestre de Ingeniería Industrial. Es el prototipo del costeño mujeriego, bebedor de ron, jugador de dominó, fanático del Fútbol e hincha del Junior de Barranquilla, amante del Vallenato. Su característica más sobresaliente es la alegría. Interactúa con los demás miembros del grupo, y es el único hombre que sabe cocinar bien.

Alfredo

Origen: Barranquilla, edad 24 años, ocupación: estudiante de noveno semestre de Ingeniería Mecánica.

Es una persona reservada en sus sentimientos, lo cual no impide que sea muy alegre y participe en todas las actividades del grupo activamente. Es un buen catador de vinos y comidas extranjeras; poco amigo de las reuniones bailables; buen deportista, gustoso del buen vestir y de las cosas finas.

Sergio

Origen: Cúcuta, edad 25 años, ocupación: estudiante de décimo semestre de Ingeniería Mecánica.

Es el más serio de todos los miembros del grupo; organiza casi todas las actividades de la casa, sus ideas son acatadas por todos los miembros, coleccionista de antigüedades, no gusta de las reuniones bailables.

Alfredo de Jesús

Origen: Barranquilla, edad 23 años, ocupación: estudiante de octavo semestre de Ingeniería Mecánica.

Es una persona callada, sumisa, educada, fanática del fútbol y de los juegos de mesa. Tiene buenas relaciones con todos los integrantes del grupo, colaborador en las actividades propias del grupo.

Leonidas

Origen: Barranquilla, edad 19 años, ocupación: estudiante de cuarto semestre de Ingeniería Eléctrica. Es uno de los miembros más tímidos del grupo, perezoso, inactivo, no aporta ideas al grupo, es atenido e irresponsable con las tareas que debe realizar en la casa, le resulta difícil aceptar sus errores y las sugerencias que le hacen los demás.

Luz Mireya

Origen: Duitama, edad 22 años, Ocupación: estudiante de noveno semestre de Fisioterapia.

Es una persona muy autoritaria, déspota, intransigente, exigente en la limpieza, orden y pulcritud. Cambia de estado de ánimo con facilidad, sus ideas son aceptadas por el grupo pero no de buena gana.

Reinaldo

Origen: Barranquilla, edad 27 años, ocupación: Estudiante de noveno semestres de Ingeniería Mecánica.

Es el miembro más activo del grupo, trata de mantener el orden y al día las tareas propias del grupo. Además, se preocupa por el estado de ánimo y la situación de todos los miembros del grupo, es alegre y entusiasta, lo que contagia a todo el grupo.

Anima las reuniones que realiza el grupo, haciéndole bromas a todos los miembros.

2.1.3 Naturaleza y caracterización y tipología grupal

Se pretende presentar, por información obtenida directa o indirectamente del grupo y con base en su historia. Si el proceso de formación realmente fue por iniciativa propia (formación natural) o por condicionamiento del sistema externo (formación no natural) es decir, que se terminará si es grupo natural o no natural.

Las conductas de los miembros, estudiadas y analizadas con base en su relación de formalidad, trato distante, el uso de representaciones formales y en el lenguaje, uso de formas pre - establecidas en el trato y formalidad en la conducta regida por normas de uso obligatorio y explícito darán lugar a determinar su formalidad.

Pero si este trato es simple, cara a cara y su relación es de mucha confianza, camaradería y lenguaje común y hasta simbólico, daría lugar a observar su conducta como informal, igualmente si por su historia se conoció que el grupo antepone o no condiciones específicas para el ingreso de los miembros, daría opción a conceptualizarlo como cerrado y si no existieran las debidas limitaciones se observaría como un grupo abierto.

Las características de sus miembros dan origen a determinarlo así mismo como homogéneo o heterogéneo.

Su tamaño, la formalidad e informalidad, la naturaleza, tiempo de formación, homogeneidad o heterogeneidad y su grado de apertura indicarán de hecho, con relativa seguridad, que trata de un grupo primario o secundario.

Este planteamiento debe hacerse con mucha precaución, puesto que no toda la caracterización puede ser específica para soportar el concepto de primaridad o secundaridad, porque especialmente el tamaño no es base suficiente de contrastar el concepto.

NATURALEZA - CARACTERIZACION Y TIPOLOGIA. Ejemplo 6

En estos aspectos podemos afirmar que: El grupo es de formación natural, debido a que sus integrantes tomaron la determinación de formar parte del grupo y no fueron forzados a ello en ningún momento por el sistema externo.

Al estudiar y analizar la conducta de los miembros se pudo determinar que su trato es informal, pues no hay representaciones formales en el lenguaje (quien actúa con mayor formalidad es Eva), su conducta es despreocupada, de confianza, su trato es simple, cara a

cara, utilizan un lenguaje común, han creado un saludo "clave", el cual se da cuando un miembro del grupo está contento con lo que ha hecho el otro, o se siente identificado con lo que el otro ha dicho. En general, y por todo lo anotado anteriormente, por ser un grupo de amigos, no dedicados a una tarea específica sino a pasar un rato agradable juntos, afirmamos que el grupo es de carácter informal.

El grupo no opone resistencia alguna al ingreso de nuevos miembros al grupo, es más, cuando llega el miembro nuevo lo buscan para que se integre, hacen todo lo posible para que él se sienta agrado, o si este miembro viene al grupo por su propia iniciativa es bien acogido y se efectúa la misma reacción. Pocas veces hay un rechazo y si lo hay no es radical, por ello determinamos que el grupo es de carácter abierto. Así mismo, se puede afirmar que es heterogéneo por la diferencia de sexo, edad que oscila entre los 23 a 15 años, y por esa misma diversidad se presentan diferentes reacciones ante determinadas situaciones y hay diferentes puntos de vista ante un tema (machismo y feminismo), como algunas veces en que se crea un clima tenso, cuando algún muchacho cuenta un chiste verde y los miembros masculinos se ríen y los femeninos (por consiguiente "señoritas de bien") se ponen serias.

Por ser un grupo numeroso, es donde no se detecta la presencia de normas propias del grupo ni del control social, por su misma heterogeneidad se puede afirmar que es un grupo de carácter secundario.

2.2 PRESENTACIÓN ESPECÍFICA DEL GRUPO

En esta parte deberá hacerse una presentación total, pero muy específica del grupo. En esta etapa ya se ha logrado mayor confianza con el grupo y por lo tanto las actividades a realizar deben ser muy informales, de tal forma que le permita establecer el total conocimiento de S.A.I. y de su funcionamiento tanto en el ámbito interno como externo.

Es decir, que aquí se debe presentar el grupo como un todo, haciendo muy enfático el análisis.

2.2.1 Sistema Interno. Sentimientos, actividades e interacción. Ejemplo7

Trataremos de nuevo con los tres elementos principales de la conducta del grupo: actividad, sentimiento e interacción, más al describir el sistema interno descubriremos que ellos no adoptan la misma forma tomada en el sistema externo. En lugar de considerar los motivos para obtener trabajo, tendremos que ocuparnos de los sentimientos desarrollados en el trabajo, tales como la simpatía o aversión hacia otras personas, la aprobación o desaprobación de las cosas que hacen los demás. En lugar de considerar las actividades exigidas por el trabajo, tendremos que ocuparnos de las actividades surgidas de modo espontáneo, que sirven para expresar las actitudes recíprocas de las personas. Y en lugar de considerar las interacciones requeridas para la coordinación de las actividades prácticas, tendremos que ocuparnos de la interacción elaborada socialmente: la requerida para las diversiones, por así decirlo. Damos al sistema interno el nombre de sistema, al igual que en

el caso del externo, porque en él los tres elementos de la conducta social tienen una dependencia mutua y, tal como lo hicieramos antes, explicaremos la dependencia mutua considerando tres parejas de relaciones: Interacción - sentimiento, sentimiento - actividad y actividad - interacción.

Para identificar estos tres estamentos de significativa y especial importancia de la Dinámica grupal, es imprescindible poner en actividad al grupo, esto quiere decir, que se debe plantear por iniciativa del conocedor una tarea propia del grupo y considerada de su propio orden, para que en el desarrollo de la tarea, el observador recoja sus impresiones del grado y frecuencia de interacción, sentimientos de aceptación y de reclamo, así como el comportamiento individual de los miembros durante el desarrollo de la tarea o actividad.

La presentación de estos elementos se hace en forma descriptiva y al final se conceptualiza globalizando en un análisis total, la Dinámica interna y su funcionamiento normal o poco adecuado para el tipo de grupo.

Debe incluirse en este análisis la relación que tiene el sistema interno con las conductas de los miembros en el sistema externo, si no es posible conocer directa o indirectamente esta información, se deja en el turno de hipótesis para la etapa de verificación.

2.2.2 Fuerzas Internas

Se busca que el conocedor tomando como base la tarea realizada anteriormente, sirva de medio global de conocimiento y desde luego se sepa abstraer el contenido de las fuerzas internas del grupo.

Es claro, si se ubica el sistema interno, a raíz de éste se presenta el funcionamiento específico de sus fuerzas internas, sin detallar aún el análisis de las mismas. Se exponen individualmente el funcionamiento de cada fuerza, tal como lo percibió en ésta u otras más, actividad o actividades del grupo.

El análisis sobre la conducta específica de grupo, o sea, sobre las fuerzas internas no se expone en esta etapa, porque se busca el desarrollo coherente, lógico y sistemático del conocimiento.

La presentación para las fuerzas en mención, se hace detallando los hechos específicos, palabras, gestos y actitudes percibidas, que dan origen a sustentar posteriormente el buen, mal o deficiente comportamiento de las fuerzas internas.

ATMÓSFERA. Ejemplo 8

La atmósfera que presenta el grupo, es en todo momento agradable, desde el principio hasta el final de la reunión, se sienten cómodas, animadas, contentas, en confianza, contribuyendo a ello el sitio de reunión, que es en sus casas, por lo tanto no se sienten cohibidas, se tienen confianza con los demás miembros de la casa. A todo le sacan chiste,

no se les pasa nada para hacer sus bromas, por todo se ríen, hasta el punto de decir Luz Edith: "Estas viejas le sacan pelos a una calavera". Siempre hay un ambiente de completa camaradería. Durante el juego, la atmósfera continúa siendo agradable, aunque haya menos algarabía, ya que toda la atención está centrada en el juego, cuando se presenta la oportunidad se hace bromas, en las cuales participan todas, sin que la aludida llegue a disgustarse, sino que también toma parte en ellas.

Cuando se presenta alguna jugada confusa, se discute dicha jugada sin que ninguna llegue a disgustarse por esto. La atmósfera sigue siendo igual así vayan perdiendo o ganando, siempre se nota el mismo entusiasmo a través del juego.

2.2.2.1 Análisis de las fuerzas internas

Como anteriormente se exponían las conductas de los miembros en la interacción, de acuerdo con el patrón ideal del normal funcionamiento, es decir, de acuerdo con los estudios teóricos que han debido hacerse.

Ahora debe cada fuerza interna, someterse a exhaustivo análisis, con una especial connotación y es que como debe saberse, el origen del comportamiento de las fuerzas internas radica en el SAI, es allí donde se fundamenta su análisis. Si se analiza el liderazgo, éste debe verse desde el plano del tipo de "Interacción", que genera el líder con el grupo y viceversa, cómo es su relación y en qué forma está manejando las interrelaciones, cuál es su actitud frente al grupo y viceversa.

Deben analizarse los "sentimientos" recíprocos que genera el líder con el grupo, su grado de aceptación y de participación en las vivencias emocionales del conjunto es decir, en su conjunto el tipo de atmósfera que envuelve el liderazgo entre los miembros.

Este análisis en detalle, pretende presentar para el tratamiento las reales causas de la disfunción y permite ubicar con mayor claridad los medios de intervención (las técnicas a aplicar).

ANÁLISIS DE LAS FUERZAS INTERNAS. Ejemplo 9

ATMÓSFERA

La atmósfera es agradable en todo momento del juego, y aún más, en el intermedio para tomar el refrigerio, pues el grupo presenta sentimientos de aceptación entre todas sus integrantes. Esto se observa en la forma como se saludan cuando llegan a la reunión, son muy efusivas, se abrazan y en el rostro muestran toda la alegría que sienten de estar nuevamente juntas. Hablan casi al tiempo todas, formando una verdadera algarabía, pues esperan el viernes como éstas "por fin de nuevo juntas", "que semana más larga, me parecía que no llegaba esta noche nunca". Carmen asegura que estas horas de juegos son una verdadera terapia para ellas, pues se olvidan de todos los problemas que han tenido durante la semana, en esos momentos se olvidan de todo y de todos, hasta el grado de llegar a decir:

"cuando estamos jugando, nos olvidamos hasta de nuestros maridos, no nos preocupamos de donde están, ni que están haciendo". Durante el juego, la atmósfera continua agradable; cuando se presenta la oportunidad se hacen bromas o mofas relacionadas con una equivocación o descuido que haya tenido alguna, como cuando Graciela le dice a Luz Edith: "por dárselas de viva casi se queda, pensaba dejarnos a todas y casi se queda, pensaba dejarnos a todas y casi sale trasquilada".

Cuando se hacen estas clases de comentarios, la aludida no se incomoda, a veces trata de justificarse pero los demás le hacen la burla y resulta ella riéndose también. Nunca han tenido un problema por esta clase de comentarios, pues ellas se sienten muy bien en el grupo y saben por la misma confianza y cariño que se tienen, que estas manifestaciones son producto del afecto que se profesan una a otras.

La atmósfera sigue siendo la misma, así vayan perdiendo o ganando, todas conservan el mismo entusiasmo desde el principio hasta el final de la velada, por lo tanto la actividad se lleva a cabo en forma efectiva como se ha programado.

La interacción se da en la misma medida y con la misma frecuencia entre todas. No hay preferencias de unas a otras.

Todo lo anterior es consecuencia o resultados de los sentimientos de aceptación que existe entre todas las integrantes del grupo, y sobre todo el buen funcionamiento del S.A.I. que presenta este grupo.

2.2.2.2 Exposición de la etapa en la que se encuentra el grupo y detalle de su estado

Como ya se han analizado en su funcionamiento las fuerzas internas y se ha percibido el número y el estado de éstas, es fácil afirmar en concreto la etapa en que se encuentra el grupo, de su proceso de evolución o desarrollo.

La calificación de la etapa como se sabe, es determinante en la exposición de objetivos profesionales, para indicar la posibilidad estructural con que cuenta el grupo para cumplir sus objetivos y para acoger en los profesionales.

La determinación de la etapa aparece muy fácil, pero así mismas son fácil de confundir, porque pueden presentarse con alguna incidencia, algunas fuerzas previstas de aparecer en otra etapa, salvo que estas manifestaciones sean muy esporádicas, no debe dejarse ilusionar o distorsionar por la presencia de una impresión pasajera.

Con la presentación de la etapa, se acompaña el estado del grupo, es decir, su capacidad para enfrentarse a los cambios propios de cada etapa, o en caso tal una situación de Feed - back, porque se encuentra afectado por las manifestaciones conflictivas y lo pueden llevar a abocar imprevistamente la retro - alimentación. El grupo en este estado es incapaz de afrontar con toda su potencialidad productora una tarea que lo puede cualificar o llevar a la intempestiva finalización.

Se trata en la definición del estado grupal, de hacer una última conceptualización, ésta si un resumen globalizado de cómo se ha conocido el campo, las posibles causas y los elementos recurrentes para una eventual, posible o planeada intervención profesional.

3. PLAN DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL

Si el diagnóstico propiamente dicho, o sea la fase exploratoria, inductiva, es importante para asegurar esta etapa. Su importancia radica en la necesidad de partir de la formulación de supuestas alternativas, para seleccionar las apropiadas e intervenir sobre las necesidades concretas del disfuncionamiento grupal.

Aquí vuelve a insistirse en la necesidad de clarificar los objetivos profesionales, es así que debe el profesional ubicar que pretende que el grupo sea, o hacer con el grupo (promoción, prevención o terapia específica y lo referencial).

Los pasos para elaborar el plan de tratamiento se pueden enunciar así:

3.1 OBJETIVO GENERAL

Cual es el propósito a lograr con el grupo y para el grupo, se están interrelacionando los propósitos con el grupo o sea los enfocados al momento de su dinámica y los proyectados al manejo de su dinámica y los proyectados para que el grupo intervenga en el sistema externo.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Se constituyen en la proyección concreta de los medios formulados en el objetivo general. Su secuencia está determinada por las formas planteadas en el general.

3.3 TAREAS A REALIZAR

Se presentan las posibles técnicas a trabajar de acuerdo con cada objetivo específico, para cada uno de éstos, se supone como medio de ejecución profesional la puesta en marcha de un conjunto de ejercicios globalizados en las diferentes técnicas de intervención establecidas.

3.3.1 Tiempo en que se va a realizar

3.3.2 Espacio donde se trabajará, el lugar concreto, con las condiciones físicas del mismo

3.3.3 Recursos físicos, materiales y humanos

3.3.4 Objetivo para cada tarea

Ejemplo:

Objetivo Específico: Generar nuevas formas de comunicación entre los integrantes del grupo a través de actividades tales que dinamicen y consoliden sentimientos de afecto mutuo, para que el grupo consolide su etapa de organización y supere sus situaciones de conflicto.

SESIÓN NÚMERO

Ejercicio 1

- Objetivo
- Recursos
- Lugar

Se supone entonces que la actividad se dará a través de ejercicios de tareas que generen comunicación.

Ejercicio 2

- Objetivo
- Tiempo
- Recursos
- Lugar

Se presenta el formato como "modelo" de exposición de la programación específica. El objetivo es uno de los específicos formulados a partir del general para el plan de intervención.

4. Recursos generales

Se expone aquí todo tipo de recursos a utilizar durante el proceso de intervención propiamente dicha.

5. Gráfico de actividades

Es el proceso normal de intervención, administración, solo que se cruzan las tareas con el calendario de sesiones en las que se va a trabajar el grupo.

6. Sistema de evaluación

Se deberán exponer los elementos y el proceso a utilizar para evaluar cada uno de los pasos que se vayan dando en el plan de intervención presentando los instrumentos de evaluación y superioridad.

PLAN DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL. Ejemplo 10

OBJETIVO GENERAL

Incrementar el nivel socio-afectivo de los integrantes del grupo "SON RISA" por medio de actividades de conocimiento individual y participación grupal para lograr una mayor integración de los miembros pasivos al grupo.

Objetivos específicos

Motivar activa participación de los miembros del grupo posibilitando experiencias grupales que refuercen su conocimiento individual y ayuden a descubrir su propia conducta.

Promover mediante un ejercicio de autoevaluación los miembros del grupo, para lograr captar las características individuales, reacciones afectivas, emocionales, factores interpersonales, culturales que obstaculizan la cooperación, el buen funcionamiento y la mayor participación grupal.

4. RECORD GRUPAL

Ejemplo 11

Sesión en la que se realizó el tratamiento

Lugar: Casa de Gloria

Hora : 2.20 p.m.

Tiempo: Cinco horas

Unidad ejecutoria: Estudiantes de Trabajo Social

Desarrollo de la Sesión:

Se citó al grupo una reunión en la casa de Gloria Patricia a las 2:30 p.m. y fue Gisel quien por propia iniciativa se encargó de informar los objetivos de ésta a las demás integrantes.

El día de la reunión la primera en llegar fue Gisela, ésta se observaba muy contenta y cariñosa con respecto a las tareas que desarrollarían en el curso de la tarde. Patricia quien no se encontraba en esos momentos en la sala, bajó y empezaron a hablar de una fiesta que tendrían en la noche. Seguidamente llegaron Adriana y Claudia R. quienes luego

de un efusivo saludo se integraron al grupo. Pasados unos minutos llegaron Luz Angela quien venía del salón de belleza, la cual tan pronto fue vista por sus compañeras fue objeto de burlas y risas, por lo chistosa que se veía enrulada y por su vestuario en general.

Siendo ya casi las 3 p.m. se les preguntó si Claudia Rebeca viniese a la reunión, a lo cual respondieron: "si ya debe venir". A las 3.05 p.m. llegó esta última, quien dirigiéndose al grupo de compañeras presentó sus disculpas por haber sido la última en llegar, por lo que sus compañeros ante esto, no mostraron disgusto alguno.

Encontrándose todas ya reunidas, se observó que continuaban en su charla acerca de las amigas con quienes irían a la fiesta de esa noche, la hora de llegada y otros detalles, pero ante la informalidad se interrumpió la charla para dar comienzo a la sesión. Se indicó que se iniciaría la reunión en la biblioteca, por lo cual se sentaron en el piso en forma circular y se prosiguió a explicar el ejercicio, a lo cual todas prestaron atención cuidadosamente.

Durante el desarrollo de la actividad se observó una alta participación, dinamismo y creatividad a través del ejercicio de proyección social cuando Gloria identificó a Gisela con sus manos, se vistió con uno de los trajes de ella y en el caso de Adriana quien identificó a Claudia Patricia con su papá por presentar las mismas características de informalidad, falta de seriedad y porosidad.

En el transcurso del ejercicio "yo soy tú, tú eres yo", se notó entre Luz Angela y Claudia Rebeca cierto nerviosismo expresado por medio de sonrisas y la poca espontaneidad, ya que cuando las demás integrantes discutían sobre las actitudes que cada una presentaba, ellas permanecían calladas, fue en este ejercicio donde Gisela trató de comprender las conductas tanto de Luz Angela como de Claudia Rebeca al representarlas idénticamente, mientras permanecían las otras riéndose.

Otra de las integrantes representadas fue Gisela, para su identificación utilizaban frases como "vamos esta tarde a cine, no esa mañana... mejor a tal hora".

En el ejercicio de orientación personal hubo colaboración y espontaneidad por cada uno de los miembros, pudiéndose observar en el momento de exponer sus sueños, todas asumían una actitud de escucha y aceptación, solo cuando Claudia Rebeca expuso su sueño, Gisela la interrumpió aconsejándole: "Sea más realista, no tan idealista, esto le ayudará a saber que es lo que quiere ser".

En la segunda etapa de este ejercicio, se observó que las integrantes habían creado una atmósfera de gran confianza y aceptación, al punto de preguntarse las unas a las otras aspectos como las filiales, antecedentes familiares y relaciones con los demás miembros de la familia.

Debido a la atmósfera que reinaba en estos momentos en el grupo y habiendo terminado la frase tres del ejercicio, la mamá de Gloria intervino preguntando si ya era la hora del refrigerio, a lo cual asistieron afirmativamente con una gran algarabía y expresiones

como: "ya era hora, nos estábamos muriendo de hambre", en este momento Claudia Patricia dijo a Gisela: "por eso está tan gorda, no piensa sino en comer", enseguida todas fueron a la cocina y preguntaron a Gloria que les tenía hoy de comer a lo cual respondió: "No, hoy el refrigerio es ofrecido por Amparo y María Helena" y como siempre Gisela intervino preguntando: "Qué es, qué es?" Adriana quien ya estaba en la mesa gritó: ¡Helados!, Todas fueron hacia la mesa a excepción de Claudia Rebeca quien se quedó con las estudiantes y al estar todas sentadas devorando los helados Claudia Patricia dijo "humm, humm" y Gisela volvió a mirar diciendo "tranquila ya son de confianza y si no quieren helado que digan".

Durante el refrigerio el diálogo se centró en el sueño expuesto por Luz Angela, quien había escogido el tema " Todo lo que haría si supiese que solo le queda un año de vida" lo cual causó impacto en las demás, ya que nunca antes habían tenido oportunidad de conocer los planes futuros de ella.

Durante el refrigerio se les fue informando que continuarían trabajando en la sala de estudio 10 minutos. Pasados quince minutos hubo necesidad de llamarlas, pero seguían comentando sobre la fiesta de esa noche, así se le repartió a cada una "el programa para alcanzar el objetivo 1, "el cual contestarían individualmente aunque algunas se miraban una a otras especialmente Luz Angela quien pedía ayuda a Claudia Patricia para contestar las preguntas y Claudia Rebeca quien muy discretamente miraba a Gloria y Adriana quienes estaban a su lado. Después se les entregó otra hoja de este mismo programa para contestarlo con ayuda del grupo. En esta fase quienes más necesitaron de colaboración fueron Luz Angela y Claudia Rebeca, ya que las demás lo contestaron sin problema.

Ya para terminar la sesión se les entregó el cuestionario socio métrico, el cual fue contestado en su primera parte sin dificultades por cada uno de los miembros, en tanto que la segunda parte fue intervenida por Gisela diciendo que para ella era difícil discriminar con cual de ellas trabajar, a raíz de ella Claudia Patricia, Adriana y Gloria asintieron afirmativamente con la cabeza, mientras que Luz Angela y Claudia Rebeca no contestaron.

Fue así, como los estudiantes intervinieron preguntándoles a estas últimas que opinaban a cerca de esto, sin obtener respuesta sino una mirada en busca de ayuda a Claudia Patricia y Gloria, per una de ellas le dijo a Claudia Rebeca: "fresca, diga con quien no le gustaría trabajar", a lo cual ella dijo que aunque le tenía más confianza a Gloria no le disgustaba trabajar con alguna otra.

A pesar de que las integrantes se hallan a la expectativa de la fiesta de esa noche, se logró de ellas gran disposición y alta participación en todas las actividades.

La interacción al interior del grupo fue frecuente, se observaron contactos físicos entre todas, esto se manifiesta en los ejercicios de atmósfera en los cuales hubo participación conjunta o por parejas y en el refrigerio donde se dio interacción psicológica (humm, humm), cuando Claudia Patricia interrumpió para hacer caer en cuenta a sus compañeras del descuido hacia las estudiantes.

En el ejercicio de Proyección, en el de "yo soy tú, tú eres yo" se dio una interacción continua cara a cara y se conocieron características que antes no se habían puesto de manifiesto y que las permitía identificar a cada una con familiares y amigos.

Durante la fase número cuatro de orientación personal, se hizo más intensa la interacción al tratar el grupo en conjunto de decidir el objetivo primordial de cada miembro acorde con su personalidad e identificar los aspectos más fuertes y débiles para la consecución de éste. También se observó interacción psicológica durante la evaluación cuando Claudia Patricia brindó apoyo a Claudia Rebeca, en momentos en que ésta se encontraba inhibida para expresar sus conceptos.

El desarrollo de la actividad se observó que quienes interactuaban con más frecuencia eran Gisela y Claudia Patricia, Adriana y Claudia Patricia, Gloria y Claudia Rebeca, Gisela y Gloria Patricia, Luz Angela y Claudia Patricia.

Los sentimientos captados durante la sesión fueron de aceptación, ya que en ningún momento hubo rechazo por alguna de ellas sino por el contrario se notaron manifestaciones de comprensión, ayuda mutua, apoyo, colaboración en el desempeño de la actividad. En el ejercicio de " Yo soy tú, tú eres yo " no hubo rechazo alguno, al cada una ser personificada por sus compañeras en sus características individuales, sino que se observaron risas y exclamaciones como: " como se ve de bien con el vestido de mamá ".

Entre las fuerzas internas observadas está la atmósfera, la cual fue cordial, informal y agradable, lográndose a través de los ejercicios un buen ambiente de trabajo. Esta permaneció estable, lo cual permitió predisponer a los miembros hacia un mejor desempeño de sus tareas, originando un clima de confianza tal, que se facilitó la cooperación de algunos miembros que se consideraban seguidores pasivos, creándose un ambiente general de apatía entre todos los miembros.

La comunicación se observó continua, frecuente y eficaz, observada en las fases dos y tres del ejercicio de orientación personal. Además fue informal, pudo verse durante el refrigerio ya que ellas mismas establecieron el tema del diálogo. Se manifestó la comunicación simbólica entre los miembros en el ejercicio de " yo soy tú, tú eres yo", en el cual muchas se hacían ojitos, risas pícaras y muecas.

Siempre se presentó un clima de cordialidad que favoreció la expresión de afecto y cariño entre los miembros.

En cuanto al liderazgo que se da en el grupo, siempre Gisela estuvo asesorada por Claudia Patricia y Gloria Patricia, esto se constató cuando al inicio de la sesión Gisela afirmó: " Bueno empecemos ya para podernos ir temprano" y Claudia Patricia fue la primera en llegar a la Biblioteca. Así se dieron sentimientos de aceptación al líder, cuando al indicarse comenzar la sesión con un saludo contado Gisela dijo a Gloria que le prestara la pandereta y el triángulo que ella tenía, a lo cual todas asintieron afirmativamente.

Los papeles captados entre los miembros del grupo fueron:

Gisela: Iniciadora, motivadora, juguetona, cuando dio la pauta para que se iniciara la sesión.

Claudia Patricia: Motivadora, juguetona, animadora, ya que estimula las demás integrantes para que colaboren en las actividades.

Adriana: Contribuidora, elaboradora, obstructora, en el ejercicio de orientación personal en su fase dos, dijo que le parecía difícil y estaba muy largo para contestar las preguntas.

Gloria Patricia: Colaboradora, defensora de los intereses internos del grupo, ya que presta su casa y los materiales necesarios para la realización de tareas.

Luz Angela: Busca información acudiendo a Claudia Patricia en la mayoría de las veces.

Claudia Rebeca: Seguidor pasivo, transigente aunque se observó en ella un poco de mayor participación cuando por iniciativa propia sirvió durante el refrigerio vasos de agua para cada una.

El sentimiento de identidad se observó plenamente en el transcurso de las actividades en casi la totalidad de los miembros mediante frases: " Recuerden que tenemos que irnos temprano ", " miren a ver si no cantan bien, quedamos mal somos todas ".

Este es el informe de actividades realizadas con el grupo y se debe preguntar detallando por separado cada sesión y en cada una pormenorizando cada técnica o acción que se lleve a cabo.

Este informe se inicia y se redacta desde el mismo instante en el que llegan al sitio de reunión los primeros integrantes del grupo, deben expresarse las actitudes y disposición del espacio físico, cómo se ubican cada una de las que van llegando, que hacen, si saludan y cómo.

Luego se describe el inicio de la reunión, las actitudes de todos los miembros en este momento y las reacciones a la propuesta de iniciación del trabajo.

5. DIAGNÓSTICO OPERANTE

Teniendo en cuenta las conductas individuales y grupales presentadas a través del desarrollo de las actividades realizadas, podemos asegurar que el grupo de vecinas de la comunidad Julio Rincón se encuentra en la etapa de organización, como se había planteado en el diagnóstico preliminar.

En el transcurso de las actividades decembrinas se observó que los miembros desarrollaban mayor interacción entre ellos mismos y entre los integrantes de la comunidad, generando

así sentimientos de adaptación, de pertenencia y por consiguiente creando una mayor cohesión grupal.

Al desarrollarse los ejercicios planteados en el Plan de Verificación, se reafirma que las fuerzas internas descritas y analizadas anteriormente incluyen y generan en la dinámica interna grupal.

En cuanto a las normas que regulan las relaciones y actividades realizadas por los miembros del grupo, observamos que siguen siendo las descritas anteriormente, las cuales se encuentran definidas e implícitamente, por los miembros del grupo.

Los ejercicios realizados con el fin de conocer la existencia de otros líderes o de observar la capacidad entre los otros miembros del grupo de compartir o sustituir el rol de líder, se notó que debido a la ausencia de María Smith, la líder entre los demás miembros del grupo se destacó la presencia de dos líderes potenciales como son: Gloria Amparo y María Elba, quienes desempeñaban diferentes formas de ejercer su liderazgo.

Es así como Gloria Amparo se caracterizaba por su informalidad, jocosidad, incluyendo a la vez entre los demás integrantes; al mismo tiempo María Elba ejerce presión para imponer sus opiniones con el fin de ser acatadas por todos los miembros, teniendo en cuenta sus intereses personales, ya que en su casa donde se realizan las reuniones, sintiéndose por lo tanto con derecho de hacer valer sus ideas.

Concluimos que el objetivo general y por consiguiente los objetivos específicos del plan de verificación se desarrollaron satisfactoriamente a través de los ejercicios realizados, cerciorándose que el liderazgo y las normas presentadas en el grupo son las ya identificadas en la descripción y análisis de las fuerzas internas.

Debido a las características anteriormente mencionadas se ve la necesidad de la intervención de Trabajo social en el desarrollo actual del grupo de vecinas de la comunidad Julio Rincón, con la cual se espera promocionar la integración grupal creando una atmósfera agradable y propicia para que los integrantes logren una mayor cohesión y por ende sus actividades se realicen en beneficio del grupo, proyectándose al desarrollo de las motivaciones individuales y grupales para que posteriormente el grupo difunda e incentive a los miembros de la comunidad su participación activa en los programas y actividades a realizar, con el fin de dar inicio a la creación de la Cooperativa, en la cual los miembros ofrezcan su productos, ya sean agrícolas o artesanales para lograr su mercadeo en forma justa, ágil y rentable.

Todo lo descrito anteriormente conlleva a alcanzar el objetivo ya propuesto a la comunidad como es "motivar la integración entre los miembros de la comunidad Julio Rincón, para facilitar la creación de una Cooperativa auxiliada o autofinanciada por diversas instituciones, mediante actividades de capacitación, salud y recreación con el fin de generar el progreso integral del sector.

2.3 ETAPA VERIFICACIÓN

En el proceso de investigación y conocimiento de cualquier problema, el investigador debe atravesar la etapa de la verificación, es decir, que debe volver nuevamente a la realidad para superar los diferentes eventos de distorsión que puedan ocurrir en el proceso anterior de conocimiento.

La verificación de esa etapa necesaria en la que sale de dudas por conocimiento y se establece la aproximación más exacta al grupo en estudio.

La verificación se realiza haciendo un plan para identificar la realidad del grupo. Ese plan de verificación se realiza:

2.3.1 PLAN DE VERIFICACIÓN

- OBJETIVO GENERAL:

Presenta el propósito y los medios de lo que se quiere verificar y como va a hacerlo.

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Presentan la elaboración y aplicación de los medios y técnicas para lograr el objetivo general.

- TAREAS A REALIZAR:

Se describen las técnicas o medios de verificación, anotando recursos, elementos de trabajo y propósito a lograr.

Una vez elaborado este plan, se procede a su respectiva aplicación y ejecución, que producirá finalmente el diagnóstico operante.

El diagnóstico operante debe presentar finalmente el concepto de la estructura del grupo, su dinámica interna, como funciona sus fuerzas internas y finalmente que se propone el profesional, intervenir al grupo. Que necesita trabajarle al conjunto humano. Esta conceptualización se requiere para formular el plan de intervención.

6. EJEMPLO PLAN DE VERIFICACIÓN

6.1 OBJETIVO GENERAL

Conocer el estado real de funcionamiento de las fuerzas internas haciendo énfasis en liderazgo y normas para desarrollar un proceso de inversión profesional a través de un manejo adecuado y técnico de ejercicios con el fin de verificar los supuestos obtenidos durante el conocimiento y análisis grupal.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- *Establecer las normas que funcionan y regulan las relaciones y actividades realizadas por los miembros del grupo a través de dinámicas y ejercicios grupales como "Reconocimiento de Normas" con el fin de identificar que tipo de normas posee realmente el grupo.*
- *Reconocer la existencia de otros líderes durante actividades y ejercicios como "Elección de un líder" y "Constructor ciego" con e fin de propender hacia una capacitación entre los miembros del grupo de compartir o sustituir el rol de líder.*
- *Promocionar la dinámica grupal a través de un manejo adecuado de ejercicios como "Un día agradable" para motivar la autoevaluación de los miembros del grupo.*

6.3 ACTIVIDADES A REALIZAR

SESIÓN 1: Normas

Ejercicio: Reconocimiento de normas

Ejercicio No. 1

Tiempo: 1 Hora

Objetivo: Observar otras normas latentes en el grupo durante el desarrollo de actividades.

Desarrollo: Basándonos en una de las reuniones que realizan las integrantes del grupo para evaluar las actividades decembrinas, el grupo de estudiantes comentarán a propósito a tres de las personas que interactúan en mayor grado como son: María Smith, María Elba y Graciela, supuestos negativos respecto a las actividades realizadas para que éstas las comenten, esperando observar las reacciones del grupo ante la violación de la estructura normativa.

Lugar: Sitio común de las reuniones, residencia de María Elba.

Ejercicio No. 2

Tiempo: 1 hora

Ejercicios: Modificando Normas

Objetivos:

- *Comprender que las normas funcionan para crear orden en e grupo y para regular la interacción entre los miembros.*

- *Observar los cambios que ocurren en el grupo cuando se viola la estructura normativa.*

Desarrollo: Las practicantes citarán al grupo de amas de casa a una reunión de carácter extraordinario donde se exige la presencia de todos los miembros del grupo, en las escaleras que conducen al sector denominado "Granjas", a las 10:30 a.m.

A las 10:30 a.m. se iniciará puntualmente la reunión sin tener en cuenta las personas que por algún inconveniente no hayan llegado.

Una de las practicantes leerá un programa de actividades a realizar durante la reunión, que incluirá los siguientes puntos:

- *Entrega de un informe por parte de los comités relacionado con las actividades realizadas durante las festividades decembrinas: debe ser entregado a las 11:30 a.m. hora en la que finalizará la reunión.*

- *Entrega por escrito de sugerencias respecto a las actividades realizadas.*

- *Se dirigirán comentarios sarcásticos a las personas que lleguen retrasadas o que bromeen durante la reunión.*

- *Se tomará lista de asistencia antes de dar comienzo formal a la reunión.*

- *Las practicantes crearán una atmósfera autoritaria, evitando toda clase de comentarios y explicación respecto a tal situación.*

- *Se pedirá a las integrantes del grupo que consiguen una o dos oraciones lo que sienten en ese momento.*

Finalmente las practicantes explicarán que algunas normas del grupo fueron infringidas intencionalmente.

SESIÓN 1: Liderazgo

Ejercicio No. 1

Tiempo: Elección de un líder

Objetivo: Reconocer integrantes del grupo con cualidades de dirección y manejo grupal.

Desarrollo: Dividir el grupo en dos subgrupos. Motivar a que los integrantes de cada subgrupo se miren en silencio entre sí y cada una elija quien será el responsable de observar que el grupo siga instrucciones. Posteriormente empleando un minuto elegirán un líder sin emplear palabras para más tarde discutir la secuencia de eventos que determinó esta elección y conceptualizar que miembro llevó la parte más activa del grupo.

Ejercicio No. 2

Tiempo: 1 hora

Ejercicio: El constructor ciego

Objetivos:

- *Observar las formas en que dirigen distintos individuos.*
- *Observar la forma en que reciben instrucciones individuos diferentes.*

Materiales: Una venda para ojos, una sierra pequeña, tablas de diferentes tamaños, un martillo, 10 ó 10 clavos pequeños; un pedazo de cuerda.

Desarrollo: Se establecen grupos de 4 miembros, 2 de ellos actúan como observadores. Se narra a los participantes la siguiente historia:

" Dos hombres que volaban por un grupo de islas del Pacífico del sur se vieron obligados a realizar un aterrizaje de emergencia en una isla desierta. La temperatura es extremadamente elevada y a pesar de que la tierra es muy árida, parece que lloverá durante el día. Los dos hombres esperan ser rescatados pronto y disponen de provisiones para cinco días; sin embargo su suministro de agua se perdió en el aterrizaje y ni siquiera posee un recipiente para guardar el agua que llueve, por el calor y por el miedo a la deshidratación ambos supervivientes saben que es esencial construir un recipiente de agua y entonces esperar lo que se anuncia con una inevitable tormenta. Encuentran algo de madera y unas herramientas y están listos para dedicarse a la tarea. El único problema es que durante el accidente, uno de los dos hombres se quemó las manos al extraer las herramientas de entre los restos incendiados y por consiguiente no puede usarlas. El segundo hombre recibió un fuerte golpe en la cabeza y ahora está ciego y mudo; empero entre los dos deben construir el recipiente y antes de que comience la lluvia".

Comienzan a caer algunas gotas.

- Así pues, a un individuo se le atan a la espalda fuertemente las manos y al otro se le vendan los ojos.

SESIÓN 3: Dinámica grupal

Tiempo: 2 horas

Ejercicio: Un día agradable

Objetivo: Motivar la autoevaluación de los miembros del grupo a través de la planificación de acontecimientos agradables.

Desarrollo: El grupo será subdividido en dos subgrupos de cuatro personas cada uno, donde será elegido un observador.

A cada subgrupo se le entregará una hoja de instrucciones que contiene la actividad a realizar y las condiciones determinantes, para que cada uno anote en hojas separadas su programa personal según sus compañeros. Cada participante separadamente leerá el cuestionario de evaluación, marcará con una cruz el número con el que esté de acuerdo y escribirá nombres de sus compañeros en el inciso.

El observador resumirá el cuestionario y dará su informe.

BIBLIOGRAFÍA

- BEAL, George, Conducción y acción dinámica de grupos. Kapelusz. Bs.As.1964
- Carnegie Dale. Cómo ganar amigos. Círculo de Lectores. Bogotá. 1989.
- Cartwright & Zander. Dinámica de grupos, investigación y teoría. Trillas. Bs. As. 1977. Quinta reimpresión.
- Charles S. Cooley. Democracies, and role leadership in group. Nc. N.Y. 1969
- Forwar Jhon & Zander C. Desire for group achievement and group performance. No publicado, pero tratado por Cartwright & Zander. Op. Cit.
- Fingerman Gregorio .Conducción de grupos y Masas. Estrategia y Tácticas. Pag 31
- Fingerman Gregorio. Relaciones Humanas. Herder. Bs.As.1967Lewin Kurt. Homans George. El grupo humano. Atenea Bs.As. 1977 5 de.
- Lifton Walter M. Trabajando con grupos. De. Ciencia y Técnica S.A. México 1987Manual de Psicología Social. Publicaciones Hurtado. Bs. As. 1980
- LEON, Grinberg. Psicoterapia de grupo. Hvmánitas. Madrid 1979. 3 Ed.
- MORTENSEN, en SHAW Op cit. Pag. 319.
- Napier Rodney, Grupos, teoría y experiencias. Trillas. Bs.As. 1978.
- Personality and behavior disorders. N.Y. Ronald press.1944Lafser W. The research personality and the men and group. Et.al.
- Kisnerman Natalio. Servicio Social de Grupo. Hvmánitas. Bs.As. 1972 2a De.
- Kisnerman Natalio. Grupos Recreativos en adolescentes. Hvmánitas. Bs. As. 1970
- SOCIOLOGIA. Ediciones del Castillo S.A. Madrid1968Small Albion . Reserach and know - how in group. Citado por Kisnerman N. Op. Cit.
- Shaw Marvin. Dinámica de Grupos. Herder. Madrid. 1981.
- Thybaut and Kalley.The social psychology of Groups. N.Y. Wiley.1958, citado por Cartwright and Zander. Op.cit.
- Thibaut J.W. & Kelly, H.H. The social Psychology of groups. Wiley. N.Y. 1959. Citado por Shawn. Op. Cit.
- SHAW, Marvin. " Dinámica de Grupo". Edit. Herder, 1.989. pag. 36-41.

44.Beal George. Op. Cit.

EL AUTOR:

CARLOS EDUARDO TORRES S.

Trabajador Social, U. De La Salle, Santafé de Bogotá. 1973. Especialista Alta Gerencia, UIS 1996. M.B.A. ITESM (Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey) maestría en convenio con la UNAB, Diciembre de 2.000.

Profesor Tiempo Completo Universidad Industrial de Santander, Facultad de Ciencias Humanas, escuela de Trabajo Social desde Abril 19 de 1976.

Director Programa de Administración de Empresas Hoteleras y turísticas UDES desde Dic.1997 hasta Julio 15 de 1999.

Actualmente desde Noviembre 1 de 2004 Director de Escuela de Trabajo Social Universidad Industrial de Santander, Condecoración 30 años de servicio

Consultor Gerencial en Motivación y Mejoramiento del Clima Laboral desde 1980. Para empresas como Ecopetrol, Bancafe, Creaciones Bordino, Acopi, Coalcesar, Alcaldía de Bucaramanga y otras del país.

Consultor de Mejoramiento Continuo para servicio al cliente, IPS FUNDAMED Santander

Profesor de Especializaciones, Módulo de Gerencia del Talento Humano, en la UIS; Alta Gerencia, Gerencia y evaluación de Proyectos, UDES: Gerencia de Empresas, Gerencia de Servicios de Salud, Simón Bolívar de B/quilla: Gerencia Social y Pontificia Universidad Católica de Lima (Perú): Gerencia Social. U. Pedagógica y tecnológica de Colombia UPTC sede Sogamoso: Gerencia Social

Carlos Eduardo Torres Sánchez

Trabajador Social

Especialista en Alta Gerencia

Magíster Business Administration

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL



Maestría en Desarrollo Docente

Bucaramanga Col.