

TEMA 16

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

1. INTRODUCCION

2. PEQUEÑOS GRUPOS Y ORGANIZACION

2.1. Concepto de grupo

2.2. Organización del grupo

3. EL GRUPO COMO SISTEMA ABIERTO

3.1. El enfoque sistémico en el estudio de los grupos

3.2. Sistemas abiertos y sistemas cerrados

3.3. El grupo como sistema abierto

4. FORMACION Y MANTENIMIENTO DE LOS GRUPOS

4.1. Formación de los grupos

4.2. Mantenimientos de los grupos

5. INFLUENCIA DE LOS GRUPOS SOBRE SUS MIEMBROS

6. CRECIMIENTO Y DESARROLLO DE UN GRUPO

6.1. Modelos cílicos y progresivos

6.2. Modelos no secuenciales

7. GRUPOS INFORMALES

7.1. Grupos formales

7.2. Grupos informales

7.3. El carácter del grupo-clase

8. GRUPOS PERMANENTES Y TEMPORALES

9. CONCLUSIONES

10. BIBLIOGRAFIA

1. INTRODUCCION

Los grupos forman parte de la interacción psicosocial. En la década de los años veinte, F. Allport defiende la postura individualista frente a McDougall que defendía la existencia independiente de una mente grupal, entonces no pudieron llegar a una convergencia, aunque fuera mínima.

Algunos años más tarde, hacia 1935, la posición interaccionista de Lewin, Sherif y Asch, aunque con ligeros matices diferenciadores en sus planteamientos, coinciden en proponer el grupo como un totalidad con realidad propia, que surge de la interacción de sus miembros y no se puede contemplar como la mera suma de sus partes. Así se consolida la Psicología Social, siendo uno de sus objetos preferentes de estudio los grupos.

A lo largo del tema vamos a tratar los distintos puntos que contiene su epígrafe, ofreciendo un análisis que nos va a permitir el estudio de la realidad social donde están integrados los grupos, sus características más relevantes, sus elementos diferenciadores y los mecanismos que regulan su interacción y por último distintos tipos de grupos, especialmente trataremos los grupos informales, permanentes y temporales, haciendo una mención especial al carácter formal e informal del grupo-clase.

2. PEQUEÑOS GRUPOS Y ORGANIZACION

2.1. Concepto de grupo

Thibaut y Kelley, en 1959, utilizaron el concepto de grupo de forma flexible, dedicando la mayor parte de su libro a la diádica, como preámbulo para un análisis de unidades sociales más complejas. Sin embargo, estudios posteriores nos aclaran que existen fenómenos diádicos que pueden considerarse auténticamente grupales como es la negociación entre representantes de partes enfrentadas (sindicato-patronal) o la interacción de dos personas cuando va dirigida a conseguir objetivos grupales, pero que también existen otros muchos ejemplos de relaciones diádicas no grupales sino interpersonales como las relaciones entre parejas o entre amigos íntimos.

Esta es una de las razones que llevaron a algunos autores de menor importancia, cuando teóricos más importantes, como los citados, lo eludían, a dar definiciones recurriendo a características periféricas como el tamaño del grupo cayendo en el vicio denunciado por Moscovici de la "numerosidad" considerando que el fenómeno es tanto más social cuanto mayor es el número de personas implicadas. Desde esta óptica un grupo interactivo sería aquel que contase con un número de integrantes que permita una interacción directa y fluida entre ellos, si este tipo de interacción no pudiera darse, no sería viable y no se podría considerar como un grupo en sentido estricto.

Actualmente se ha abordado la definición de grupo a través de planteamientos teóricos, lo cual ha dado lugar a un gran número de definiciones, veamos algunas:

SHAW (1980) define grupo desde el concepto de interacción social: " Como dos o más personas que interactúan mutuamente de modo tal que cada persona influye en todas las demás y es influida por ellas".

SCHÄFERS (1984) concreta esta definición organizándola en torno a la tarea: " Un grupo social consta de un determinado número de miembros quienes, para alcanzar un objetivo común, se inscriben durante un período de tiempo prolongado en un proceso relativamente continuo de comunicación e interacción y desarrollan un sentimiento de solidaridad. Para alcanzar el objetivo de grupo y la estabilización de la actividad grupal son necesarios un sistema de normas comunes y una distribución de tareas según una diferenciación de roles específica de cada grupo".

TURNER (1989) identifica grupo y categoría social desde un punto de vista subjetivo: "Un conjunto de individuos que se perciben a sí mismos como miembros de la misma categoría social, que comparten alguna implicación emocional en esta definición común de sí mismos y que logran algún grado de consenso social acerca de la evaluación de su grupo y de su pertenencia a él".

DE VISSCHER (1991) es el que realmente adopta una perspectiva sistemática en la definición de grupo, como sistema, más o menos autónomo en su funcionamiento, situado dentro de formaciones sociales más amplias: " Campo de fuerzas que funciona en el interior de una zona dejada libre por las diferentes formaciones sociales".

Esta última definición abarca las anteriores, las dos primeras ponen el énfasis en el funcionamiento interno de un grupo y la definición de Turner en las relaciones intergrupales. No podemos considerar la identificación de los miembros con su grupo como único mecanismo importante en el proceso de formación del grupo.

Actualmente el estudio de los grupos se ha ido acercando a los grupos naturales, elaborando teorías que responden a las necesidades prácticas de los mismos. Un análisis de estas teorías nos lleva a considerar tres cambios importantes:

1. Todos los grupos sociales están socialmente situados en relación con otros grupos ocupando una determinada posición en la estructura social. El estudio de los grupos se aproxima al estudio de las relaciones intergrupales, así Kurt LEWIN considera incluso los grupos pequeños como grupos sociales situados en un contexto social.
2. Los grupos son situados en el contexto de las organizaciones. La estructura social de dichas organizaciones y su ideología van a tener un papel importante en los grupos pequeños.

2.2. Organización del grupo

Las características organizacionales de los grupos son puestas de manifiesto especialmente por la sociología, en contraposición a la psicología que prestan mayor interés al individuo como miembro del grupo.

Según McDAVID y HARARI (1968), las propiedades organizacionales esenciales que definen al grupo son: funcionamiento unitario, interrelación de elementos y un mecanismo de regulación, así define: "el grupo psicosociológico es un sistema organizado compuesto por dos o más individuos que se interrelacionan de modo que el sistema lleve a cabo una función, tenga un conjunto determinado de relaciones de rol entre sus miembros y posee un sistema de normas que regulan la función del grupo y de cada uno de sus miembros".

Las definiciones desde el punto de vista de la organización parecen limitarse a considerar como propiedades estructurales los estatus y los roles, las normas y la comunicación entre sus miembros, aunque es evidente que existen otros muchos elementos en la estructura del grupo (por ejemplo, las relaciones de poder, las relaciones afectivas, etc). Estas propiedades estructurales se consideran como mecanismos integradores de los elementos diferenciadores de los grupos que son las personas y las posiciones que ocupan.

Cada miembro del grupo desempeña un rol, y su conducta vendrá determinada por ciertas reglas o normas que especifican las conductas deseables. Además se desarrolla una estructura organizacional y se sigue manteniendo ya que, generalmente, las conductas y roles están bajo control. La estructura ha surgido y se mantiene mediante la comunicación, por la comunicación se definen posiciones y roles y se asignan a ciertas personas. Además la comunicación permite que la organización mantenga y cambie la pauta de roles y normas. Por último la atracción puede fortalecer o debilitar la cohesión informal del grupo. Esto nos demuestra que los elementos de la estructura grupal (personas y posiciones) están integrados por roles, normas, estatus, control, comunicación y atracción.

1. Roles y estatus

Al ajustar cada persona con determinadas tareas para cuya realización está cualificada, surge la estructura grupal. Algunas cualificaciones dan lugar a expectativas más altas y esto es lo que produce la diferenciación de estatus y de influencia en el grupo.

En casi todos los grupos aparecen por tanto distintos roles (estatus), pero ¿cómo surgen estas diferencias de roles, incluso en grupos cuyos miembros no se conocían previamente entre sí?

La teoría de los estados de expectativa de BERGER, RONSENHOLTZ y ZELDITCH (1980) propone que los sujetos pueden tener expectativas a priori de los roles., especialmente cuando se realizan tareas cooperativas. Esta teoría también señala las características que pueden dar lugar a esas diferencias de roles como son las capacidades y habilidades de relevancia directa para la obtención de metas. En ausencia de esta información sobre el resto de los miembros del grupo, es posible que se creen expectativas tomando en consideración otras características más difusas: el sexo, la edad, la riqueza, la raza, siempre que se establezca una asociación de éstas con la obtención de metas. Estos planteamientos han sido corroborados por distintos autores empíricamente.

Una de las distinciones más salientes de los roles es la de líder y seguidores. Un líder va a guiar al grupo y facilitar su conducta grupal. El rol del liderazgo es una posición que puede estar ocupada por cualquier miembro del grupo, son muchas las teorías que estudian el liderazgo y que veremos en el tema 17. Aquí sólo mencionaremos que los líderes en los grupos pueden incrementar las pérdidas de motivación de los restantes miembros del grupo, por lo que en muchas ocasiones estos miembros prefieren no asignar el rol de líder a ninguna persona del grupo, esto dependerá esencialmente de las características de los miembros, de la tarea y del tipo de organización.

2. Normas

Todo grupo desarrolla ciertas normas que regulan la interacción entre los miembros del grupo. Con bastante frecuencia estas normas son implícitas y sólo se perciben cuando son transgredidas (GARFINKEL, 1967), pero también pueden ser explícitas y estar desarrolladas en reglas formales. Informales o formales, las normas promueven la supervivencia de cualquier grupo, ya que ayudan a éste a conseguir sus objetivos y a mantenerse como tal.

Las normas son dispositivos de coordinación que contribuyen a la supervivencia de los grupos, debido a las funciones que cumplen. CARTWRIGHT y ZANDER (1968) establecen cuatro funciones:

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

Las normas son muy resistentes al cambio, es necesaria la utilización de técnicas persuasivas para debilitar la resistencia al cambio de las normas grupales, alcanzando cierta apertura a posibles modificaciones (COCH y FRECH, 1948).

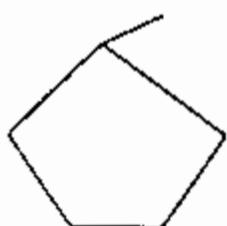
3. Redes de comunicación

Las redes de comunicación también posibilitan la interacción entre los distintos elementos de la estructura grupal, personas y posiciones, que se pueden considerar como dispositivos de coordinación. En muchas organizaciones todas las comunicaciones tienen que transmitirse a través de canales formales, pero existen otros grupos que son menos restrictivos y permiten que cada cual se comunique libremente con cualquier persona.

Existen diferentes tipos de redes de comunicación, LEAVITT (1951) se planteó si las pautas de comunicación influían en la eficiencia del grupo.



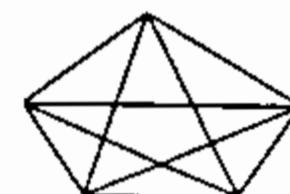
Rueda



Círculo



Cadena



Todos-los-canales

Estas son algunas de las pautas de comunicación estudiadas por este autor. Las redes se hacen cada vez más centralizadas de derecha a izquierda, siendo la rueda la más centralizada, puesto que cualquier miembro de la periferia debe mandar sus mensajes a la única persona que está en el centro. En la red todos-los-canales nadie controla la distribución de los mensajes, y cualquier persona puede comunicarse con el resto de los miembros del grupo sin un intermediario.

LEAVITT descubrió que las ruedas eran más eficaces que los círculos en tareas sencillas. Sin embargo, investigaciones posteriores llevadas a cabo por SHAW (1964) demostraron que también eran más eficaces las ruedas en tareas complejas, aunque no se beneficiaban de manera inmediata como los grupos que realizaban tareas sencillas, sino tras cierto período de tiempo, dado que el grupo inicialmente tiene que prestar atención a las operaciones complejas de la tarea en sí misma.

En cuanto a la motivación grupal que experimentan los miembros del grupo ante una determinada red de comunicación, parece obvio, a través de las investigaciones, que las personas están más satisfechas utilizando redes descentralizadas. En estas redes los sujetos tienen el mismo poder y su satisfacción es mayor que la de los sujetos que en las redes centralizadas se encuentran en la periferia.

Resumiendo podemos decir que las redes centralizadas reducen las pérdidas de motivación, pero su utilización conlleva el riesgo de que se incremente la pérdida de motivación.

3. EL GRUPO COMO SISTEMA ABIERTO

3.1. El enfoque sistémico en el estudio de los grupos

El modelo de grupo de Kurt LEWIN ya se consideró un modelo sistémico, puesto que articulaba los distintos niveles de análisis para explicar los fenómenos grupales: intraindividual, interindividual y situacional, posicional e ideológico. Sin embargo es necesario profundizar en el análisis sistémico del grupo desde la Teoría General de Sistemas.

LONG (1992) señala que un sistema es “ un conjunto de objetos juntamente con las relaciones entre los objetos y entre los atributos de los objetos”. En esta definición se incluyen tanto los

objetos como las relaciones existentes entre ellos. Pero hay que definir el número de objetos, aunque luego las posibles relaciones sean infinitas (como las letras del vocabulario y sus combinaciones que son ilimitadas) o definir las relaciones del sistema, aunque el número de objetos sea infinito (las reglas para sumar pudiendo emplear infinitos elementos que son los números).

3.2. Sistemas abiertos y sistemas cerrados

Una característica de los sistemas es su permeabilidad al entorno, cuánto más abierto sea el sistema mayores serán las relaciones que se establezcan entre sistema y entorno. Sin embargo, este grado de permeabilidad no es siempre fijo sino que depende de la dinámica interna y externa que presente el sistema en momentos concretos.

Un sistema puede ser empleado como entorno para otro sistema, así por ejemplo el sistema grupal se debe considerar como un entorno para el sistema personal y a la vez el sistema socio-cultural hace de entorno al grupal.

Por ello, la relación entre entorno y sistema sólo es comprensible desde el significado de la relación entre sistemas. Esta relación puede ser jerárquica o no jerárquica:

1. Relaciones entre sistemas de un mismo nivel

En este caso, podemos encontrar sistemas diferentes que comparten un mismo entorno, o sistemas que comparten elementos comunes, e incluso estos elementos pueden establecer relaciones diferentes en cada uno de ellos. Un miembro perteneciente a dos grupos puede asumir roles diferentes en cada uno de los grupos a los que pertenece. En este sentido aunque los miembros puedan ser los mismos, los sistemas son diferentes. Por tanto, se considera que los elementos del sistema deben ser definidos desde dentro del sistema. Sin embargo, el sistema como tal no puede ser explicado desde dentro, sino que se debe hacer desde fuera.

2. Relaciones diferentes entre distinto nivel

En estos casos un sistema puede constituirse como un subsistema dentro de otro sistema. Este subsistema deberá comunicarse con otros subsistemas para tomar decisiones que afectan a ambos y por tanto al sistema que pertenecen.

3. Relaciones recíprocas entre sistemas de diferente nivel

Se constituye en la única relación sistémica capaz de explicar fenómenos psicosociales. Esta reciprocidad es difícil de explicar, MEAD utilizó los términos *I* y *me* para aclararlo: El sujeto activo se puede considerar como un sistema autónomo frente al sistema social, pero al mismo tiempo constituye un elemento del sistema social.

MORGAN (1990) presenta dos modelos de Sistemas Autoorganizativos que podríamos denominar sistema cerrado y sistema abierto, estando en relación directa con la permeabilidad e impermeabilidad de los sistemas con respecto a su entorno. En general todos los autores postulan que todos los sistemas vivos son sistemas abiertos, sin embargo MATURANA y VARELA (1980) cuestionan este principio y sostienen que todos los sistemas vivos, desde la perspectiva organizativa, son circulares, autónomos y autorreferenciales.

Estas tres características permiten a los sistemas abiertos autocreararse y autorenovarse, manteniéndose fieles a su propia identidad. El objetivo de este funcionamiento es el de mantener las relaciones internas. La circularidad se refiere a las interacciones que se van extendiendo poco a poco y que suponen una asimilación del entorno al funcionamiento del sistema. Se da una asimilación, pero no una acomodación.

Este modelo significa que los individuos, los grupos, las organizaciones y la sociedad tienen una estructura isomórfica y un funcionamiento jerárquicamente organizado. De ahí la dificultad para establecer los límites de los distintos sistemas, pues todos ellos forman un gran sistema. Cada grupo o subsistema es autónomo, circular y autorreferencial, pero su funcionamiento está coordinado con el de otros grupos o subsistemas, dentro de un gran sistema que incluye a todos los seres vivos.

3.3. El grupo como sistema abierto

Un grupo debe tener la suficiente permeabilidad que le permita relacionarse en su contexto, ya sea a través de procesos interindividuales e intergrupales, por otra parte necesarios para su formación, mantenimiento y desarrollo.

Una cuestión que preocupa especialmente a los psicólogos sociales y que merecería un mayor número de investigaciones es cómo conseguir que los grupos e individuos se adapten a los ambientes cambiantes con los que ha de relacionarse, de ello puede depender la efectividad del grupo, a esto se le ha denominado innovación.

WEST y FARR (1989) señalan una serie de características que poseen los grupos innovadores:

- Son grupos cohesionados, compuestos por miembros con una gran capacidad para innovar y con la motivación y habilidades adecuadas para la tarea.
- Muestran interés en la calidad de la realización de la tarea.
- Disponen de un líder participativo.
- Desarrollan normas fuertes para la innovación, y por tanto para las relaciones con el ambiente.
- Se centran en el pensamiento intuitivo y racional

Un grupo se muestra creativo cuando supera los problemas basados en la competición intergrupos y alcanza unos niveles aceptables de cooperación e interdependencia con los restantes grupos que conforman el sistema social.

4. FORMACION Y MANTENIMIENTO DE LOS GRUPOS

4.1. Formación de los grupos

MORELAND(1979) nos indica que "Aunque muchos psicólogos sociales se han interesado por los grupos pequeños, pocos son los que han estudiado cómo y por qué se forman dichos grupos". El mismo autor realiza un estudio de aquellos mecanismos que intervienen en la formación del grupo:

1. La integración ambiental.

El ambiente facilita el conocimiento y el contacto entre las distintas personas y aunque no nos dice mucho sobre el proceso mismo de formación, si que nos refiere las condiciones que pueden permitir el inicio o formación de un grupo. La proximidad física, la participación en los mismo actos sociales o en las mismas organizaciones sociales, compartir los mismos lugares de residencia, las mismas actividades son factores ambientales que facilitan la formación de los grupos a través del contacto de las personas.

2. La integración comportamental.

En gran medida las personas necesitan de otras para satisfacer sus necesidades, se vuelven dependientes. La Teoría del intercambio Social acepta como mecanismo básico en la formación de un grupo la expectativa de máxima recompensa con el mínimo coste por parte de los miembros que lo integran. En muchas ocasiones se forma un grupo con la expectativa de una mayor valoración social o de una posición social superior en la escala comparativa entre grupos. En otras ocasiones lo que se busca es satisfacer las necesidades individuales de ansiedad e inseguridad, un ejemplo de grupos formados a partir de estos mecanismos psicológicos son los grupos de apoyo y los grupos de encuentro.

3. La integración afectiva.

Hace referencia a la formación de un grupo a partir de sentimientos compartidos. Puede tratarse de sentimientos de simpatía formándose un grupo de amigos, pero también se forman grupos que comparten ideales, actividades o metas comunes. Esta perspectiva constituye la concepción freudiana de la formación de un grupo, de hecho, en el ámbito terapéutico, es frecuente que los grupos se formen en torno a terapeutas, con todas las consecuencias que ello tiene en el posterior desarrollo del grupo.

Los grupos formados a partir de la integración afectiva dan gran importancia al factor afectivo y generalmente son grupos cerrados y poco conflictivos, al menos aparentemente, por eso mismo son también los grupos en los que resulta más fácil la manipulación de las personas y más perniciosa como es el caso de las sectas.

4. La integración cognitiva

Significa tomar como mecanismo básico para explicar la formación de los grupos el reconocimiento de ciertas semejanzas en características importantes que definen la personalidad de los miembros, como: la forma de pensar, la profesión,... Generalmente son grupos que desarrollan mayor conciencia intergrupal. Los investigadores se han planteado que es lo que lleva a las personas a percibir esas semejanzas, MORELAND especifica que es el estudio de los factores personales y situacionales los que explican esa percepción.

Hemos visto como la integración ambiental, comportamental, afectiva y cognitiva explican cómo la gente se une para formar grupos determinados, pero esto supone en la mayoría de las ocasiones agregados de gentes, sumas de individuos, es necesario que intervengan otros procesos para transformar en grupo lo que puede ser considerado como una simple categoría social.

MORELAND y LEVINE (1982) definen tres procesos:

1. Evaluación. Los autores parten de la idea de que en cualquier grupo debe darse una continua evaluación, tanto del grupo hacia los individuos, como de los individuos hacia el grupo. Los criterios de evaluación del grupo hacia el sujeto son importantes a la hora de incorporarse el individuo al grupo, por ejemplo en los grupos de trabajo. Por otra parte la evaluación del grupo por parte de los individuos es relevante especialmente cuando ya formado el grupo los miembros han establecido relaciones de dependencia hacia el sistema.

Esta permanente evaluación en ambas direcciones introduce variaciones continuas en el grado de compromiso de los individuos con el grupo y en la posición que ocupa cada individuo en la escala de reconocimiento dentro del grupo. Además esta mutua evaluación es la que permite la innovación, la flexibilidad en la estructura de roles e introduce el conflicto en el grupo, factores necesarios para su desarrollo como grupo abierto.

2. Compromiso. Referido a los sentimientos de unión que se establecen entre los distintos miembros, su cohesión grupal, aunque éste término, tan utilizado, no integra la responsabilidad compartida que han de tener los miembros sobre las acciones llevadas a cabo en el grupo, es por ello que AYESTARAN, entre otros autores, prefiere el concepto de compromiso.

El compromiso alude a la disposición de los sujetos a participar activamente en la organización del grupo: construcción de significados compartidos, estructuración de roles, sistemas de manejo del conflicto.

La evaluación negativa de los individuos hacia el grupo llevará consigo una pérdida de compromiso por parte de éstos.

3. Cambio de roles. Este factor expresa el carácter dinámico del grupo. Progresivamente la estructura social de un grupo se va haciendo cada vez más rígida a medida que se formalizan las relaciones entre los miembros y pierde creatividad. Por el contrario el conflicto obligará al grupo a una reestructuración de los roles.

Otros autores añaden a estos mecanismos otro proceso necesario tener en cuenta para la formación de los grupos:

4. La interacción simbólica. A través de la cual los miembros de un grupo construyen significados compartidos, éstos son los que van a definir y dar sentido a la identidad del propio grupo. Supone una actividad constructiva.

4.2. Mantenimiento de los grupos

Como hemos visto son diversos los factores que nos llevan a formar grupos donde tiene lugar la conducta social, sin embargo, es necesario un mantenimiento de las relaciones entre los elementos, personas del grupo para conseguir los objetivos que previamente explícita o implícitamente se han propuesto.

Existen diferentes teorías que explican los fenómenos de debilitamiento en las relaciones del grupo o en su fortalecimiento y mantenimiento, desde la biología a la sociología, las presentamos de manera breve:

1. Biología. Las relaciones de parentesco adquieren su fuerza característica debido a un impulso a contribuir a la supervivencia de los genes, y por tanto a mirar por aquellos que comparten los propios genes (ALEXANDER, 1979)

2. Refuerzo y satisfacción de necesidades. Existen unas motivaciones sociales que actúan de recompensa o refuerzo, como es el amor, la atracción, el sexo, el respeto,... Sin embargo el refuerzo tiene unos límites como lo demuestran los lazos de parentesco que no se debilitan mucho con el tiempo, en general, y no se ha comprobado que dependan del refuerzo.

3. Teorías del intercambio. Constituye una ampliación de la teoría del refuerzo. Supone que una relación se puede mantener debido a la reciprocidad de recompensas, posteriormente se realizó una crítica a la teoría del intercambio social argumentando que existen personas altruistas que no esperan esa reciprocidad.

4. Equidad y justicia. TRAUPMANN, HATFIELD y UTNE (1979) propusieron que en los grupos la gente desea recibir recompensas proporcionales a sus contribuciones, si no existe esta equidad, la gente muestra descontento y abandona la relación. Sin embargo, en estudios posteriores se ha

encontrado una diferencia cultural en este aspecto, estudiantes europeos preferían una distribución igual y estudiantes norteamericanos preferían la equidad.

5. Teorías cognitivas. La teoría cognitiva que más influencia ha tenido en investigaciones recientes ha sido la teoría de la atribución: cuando en un grupo existe conflicto sus miembros tienden a culparse basándose en características personales como el egoísmo.

6. Efectos de socialización y cultura. Las personas que forman un grupo tienden a establecer vínculos afectivos que se transmiten, en un primer momento la familia, a través de ideas y reglas culturales sobre las relaciones y donde se enseñan las habilidades para manejarlas.

A medida que la relación entre los miembros del grupo se va haciendo más profunda, se implican más en las distintas tareas o actividades para conseguir las metas u objetivos que se proponen, para que se mantenga y se consolide el grupo es necesario un crecimiento del compromiso de tener la intención de continuar con la relación. Este compromiso va a depender de distintos factores, RUSBULT (1980) señala que el compromiso depende de la cantidad de tiempo, esfuerzo y recursos que han sido aportados al grupo. Otras investigaciones lo han corroborado, señalando que el compromiso de mantener la relación se ve más influido por la inversión en el sentido señalado que por las recompensas. HINDE (1979) añadió que el compromiso también depende de promesas públicas.

5. INFLUENCIA DE LOS GRUPOS SOBRE SUS MIEMBROS

La influencia social hace referencia a aquellos procesos a través de los cuales las personas influyen de forma directa o indirecta sobre los pensamientos, sentimientos y conductas de los demás. Aunque habitualmente se piensa que la influencia social es una decisión deliberada, en muchas ocasiones no es así (BARON, 1992), ya que tanto las personas que influyen como las influidas no son conscientes de esa influencia y de sus efectos. La influencia social está presente en toda estructura social, pero especialmente en los grupos y en aquellos sujetos que mantienen algún tipo de relación como miembros de esos grupos.

Las formas de influencia y las condiciones en las que tiene lugar son muy variadas, en un principio se atendió a las condiciones sociales que hacen que las personas se esfuerzen más o menos (facilitación vs. holgazanería), fenómenos que tras un período de olvido son posteriormente retomados al contar con modelos teóricos que los explican. En los años cincuenta y sesenta los estudios ponen el énfasis en los procesos de conformidad y en la influencia de la autoridad y la obediencia. Posteriormente la atención se centra en la influencia de minorías (innovación). Actualmente se estudian todos estos procesos de influencia junto a otras como la polarización y el pensamiento grupal.

1. Conformidad: influencia de la mayoría

El concepto de conformidad hace alusión al cambio de conducta u opinión que se genera en una persona que discrepa de las normas del grupo, debido a la presión social explícita o en otros casos implícita de los restantes miembros del grupo.

Sin embargo definir conformismo como movimiento o cambio no abarca todas sus manifestaciones, también existe conformidad cuando las personas no realizan ningún cambio, y permanecen en la misma posición pese a desear en un principio modificar la posición que en un principio compartía con la mayoría. También pueden producirse cambios actitudinales encubiertos en dirección a la posición de la mayoría.

Este concepto de conformidad y lo que implica, con todas sus distinciones han sido incorporadas a modelos que describen las respuestas a la presión de la mayoría. WILLIS (1963), por ejemplo, distingue cuatro respuestas típicas:

- Conformidad: congruencia y movimiento.
- Anti-conformidad: no congruencia y movimiento.
- Uniformidad: Congruencia y no movimiento.
- Independencia: no congruencia y no movimiento.

Aunque la conformidad se relaciona con procesos que pueden llevar a juicios erróneos en las personas, cumple importantes funciones, como garantizar una regularidad en las relaciones sociales, necesaria para predecir comportamientos futuros y proporcionar medios de control al anticiparlos, que permiten anteponer intereses colectivos a individuales.

Distintas investigaciones han concluido que existen unas determinadas condiciones que van a influir en los efectos de la conformidad:

- Número de la mayoría - Se ha comprobado la relación entre tamaño del grupo y conformidad, sin embargo es fundamental considerar la percepción que el sujeto tiene de las respuestas de los distintos miembros como fuentes independientes de información. La conformidad aumenta de forma correlativa al tamaño sólo si el sujeto considera que los miembros han llegado a una decisión unánime de manera independiente.
- Respuesta en público o en privado - Se ha comprobado que la conformidad disminuye si la respuesta se escribe, en vez de exponerla públicamente.
- Número relativo de las minorías - La conformidad disminuye sustancialmente si la persona que toma la decisión de adoptar una postura se encuentra apoyado por algún otro miembro del grupo, aún teniendo argumentos diferentes e incluso aunque ese miembro abandone su misma postura.

Según el modelo de Influencia Normativa e Informativa (DEUTSCH y GERARD, 1955) ha realizado una profunda investigación sobre la motivación que lleva a los sujetos a conformarse:

- Influencia normativa: Influencia para conformarse a las expectativas de los otros. Basada en el deseo de satisfacción de necesidades y la obtención de aprobación social, lo cual lleva a una conducta de sumisión.
- Influencia informativa: Influencia para aceptar la información obtenida de los demás como evidencia de la realidad. Supone la carencia por parte del sujeto de criterios objetivos y contrastables que conducen a la aceptación de la información que proviene de otras personas, promoviendo reestructuraciones cognitivas. Esta influencia lleva a la conversión caracterizada por un cambio de actitudes y opiniones, por lo que es considerada por algunos autores como la única influencia verdadera de estas dos que se nos presentan.

Las investigaciones sobre conformidad social han aportado un amplio conjunto de conocimientos que ofrecen un marco teórico explicativo con métodos de investigación contrastados.

2. Innovación: Influencia de las minorías.

A principios de los años setenta empezó a considerarse la influencia social no sólo como un instrumento de control social para adaptar a los individuos a las normas marcadas por la mayoría, sino también como un instrumento de cambio social o innovación. MOSCOVICI (1985) define la innovación como “ un proceso de influencia social, que generalmente tiene por fuente una minoría o un individuo que intenta, ya sea introducir o crear nuevas ideas, nuevos modos de pensamiento o comportamiento, o bien modificar ideas recibidas, actitudes tradicionales, antiguos modos de pensamiento o comportamiento”.

Este autor explica conformidad e innovación en términos de conflicto y estilo conductual. El proceso de influencia implica una interacción caracterizada por el desacuerdo y el conflicto, tanto intrapersonal como interpersonal, el cual genera un proceso de negociación tendente a reducirlo. En este proceso juega un papel importante el estilo conductual o de comportamiento entendido como la organización de la conducta y opiniones así como el desarrollo e intensidad de su expresión.

Para producirse la innovación, la minoría debe presentar sus ideas de forma consistente: su mensaje tiene que ser claro y fundamentado, además de presentarse confiada y comprometida con su punto de vista, con el objetivo de romper la norma establecida y generar dudas e incertidumbre a la mayoría y convencerles de que la única solución para restaurar el equilibrio social y la coherencia cognitiva es que la mayoría cambie hacia la opción que presenta la minoría.

Pero además de la consistencia son necesarios otros factores para producir una innovación, como:

- Carácter nómico de la minoría - Serán más influyentes aquellas minorías que no se conforman con lo que ofrece la mayoría pero presentan una alternativa con la que se comprometen. Las minorías anómicas son las que transgreden la norma sin ofrecer una posible alternativa .

- Ruptura de la unanimidad de la mayoría - La influencia que pueden ejercer determinados miembros de la mayoría que comienzan a responder como la minoría puede provocar en ocasiones una deserción masiva, esto puede ser debido a que estos en ocasiones se muestran más persuasivos que los propios representantes de la minoría.

- Disminución de la autoconfianza de la mayoría - Es el denominado “efecto de nieve”, que aparece cuando la mayoría va perdiendo confianza en sí misma por lo que le resulta más fácil a la minoría ejercer su influencia.

- Ausencia del grupo de referencia mayoritario - La minoría ejerce una mayor influencia en individuos aislados que a un grupo mayoritario.

Aún cuando la minoría no pueda producir una influencia en la mayoría tendente al cambio, es necesario que esta se deje oír con el objetivo de aumentar la duda y la incertidumbre en los miembros de la mayoría, reconociendo así su existencia.

3. Obediencia

La obediencia tiene lugar cuando un individuo modifica su comportamiento a fin de someterse a las órdenes directas de una autoridad legítima. (LEVINE y PAVELCHAK, 1985). Constituye al igual que la conformidad una forma de influencia social, pero se distingue en que la obediencia implica a personas con distinto estatus social. La persona de estatus superior ejerce una influencia explícita y controla constantemente el cumplimiento de las normas. MILGRAM (1974) ha confirmado que la rebeldía de otros miembros del grupo con igual estatus hace disminuir la obediencia a la autoridad, y que ante dos fuentes de autoridad que se contradicen la obediencia es prácticamente nula.

A diferencia de lo que sucede con la conformidad y con la innovación, en las que los sujetos no suelen admitir explícitamente la influencia que han ejercido los demás, con respecto a la obediencia los sujetos admiten abiertamente haber seguido las instrucciones de la autoridad.

Son pocas las investigaciones que se han realizado sobre el tema de la obediencia, actualmente este estudio se realiza desde el punto de vista de sujetos que desempeñan roles institucionales como los policías, militares,...

4. Desindividuación

Este término lo utilizó por primera vez FESTINGER (1952) para hacer referencia a la pérdida del sentido de individualidad que los sujetos pueden sufrir al pertenecer a un grupo, y en consecuencia su conducta se modifica.

Uno de los aspectos más investigados ha sido el tamaño del grupo y la influencia que puede ejercer en la desindividualización, estableciéndose una relación positiva entre ésta y el número de personas pertenecientes al grupo, uno de los factores que más influye es el anonimato, la transgresión de las normas es mayor cuando las personas están en grupo y a la vez no pueden ser identificadas (DIENER, 1976). Pero más que el anonimato o el número de personas el factor crítico que lleva a la desindividualización es la autoconsciencia, si esta aumenta disminuyen las conductas antisociales.

Por otra parte, las conductas desindividualizadas pueden ser consideradas como medios para restablecer la identidad individual o social que permite lograr una distinción del individuo respecto a la sociedad.

5. Polarización

Estudios de gran relevancia (ALLPORT, ASCH, SHERIF, etc) mostraban que las decisiones tomadas en grupo eran más moderadas que las tomadas individualmente debido a que hacían coincidir los juicios de los miembros con opiniones más extremas. Sin embargo, los resultados obtenidos por STONER (1961) confirmaban que los grupos realizaban decisiones más arriesgadas que los individuos. Utilizando el "Choice Dilemma Questionnaire (CDQ) que presentaba situaciones ficticias a sujetos que debían tomar una opción entre distintas alternativas implicando diferentes grados de riesgo, Stoner comprobó que tras una discusión grupal se tomaban opciones que implicaban un mayor riesgo que las tomadas individualmente de forma previa a la discusión.

Sin embargo, posteriormente, se ha determinado, a través de otros estudios que los grupos no sólo no eran más arriesgados, sino que resultaban ser más prudentes en sus decisiones, esto llevó a rechazar las afirmaciones de Stoner y atribuir sus resultados a que el grupo realza los puntos de vista predominantes, más que favorecer una conducta de riesgo. Así se propuso el término de polarización grupal, según el cual, los grupos son más extremos pero en la dirección hacia la que tendían previamente, arriesgada o conservadora. Se dice que un grupo se ha polarizado cuando el consenso se acerca más al extremo que era ya dominante en el preconsenso.

Las explicaciones de la polarización las ofrecen diversos modelos, nosotros vamos a seguir el modelo de Influencia normativa e Informativa de FESTINGER ya comentado antes:

- Influencia normativa - Por la que los individuos de un grupo quieren ofrecer una apariencia favorable a los demás, tendiendo a dar una imagen más correcta, así el sujeto durante la discusión al comprobar que el resto de los miembros están más cerca de la opción más valorada, extrema su postura en la misma dirección con el objeto de destacar positivamente con respecto a los otros miembros.
- Influencia informativa - Durante la discusión grupal se aportan numerosos argumentos, que pueden influir de dos formas diferentes, por un lado si estas aportaciones coinciden con la postura adoptada por el sujeto puede verse reforzado, por otro lado si aparecen argumentos que

no había considerado el individuo facilitará que éste extreme su postura. Se da un proceso de influencia mutua entre los miembros del grupo y ésta va a depender de la cantidad de argumentos que se expongan en favor de una postura u otra, la calidad de los mismos y su grado de novedad.

La polarización (MORALES, 1985) se ha convertido en un fenómeno de gran relevancia: a nivel teórico, porque pone de manifiesto uno de los mecanismos de influencia del grupo pequeño sobre las actitudes de sus miembros, a nivel social, porque da explicación al aumento de controversia en grupos antagónicos que estimulan la discusión intragrupal.

6. Pensamiento grupal

El pensamiento grupal puede considerarse como un proceso extremo de polarización, que puede afectar seriamente las decisiones grupales, en estas situaciones el grupo busca fórmulas de convergencia, evitando cualquier forma de evaluación objetiva que implique conflicto entre sus miembros.

JANIS (1982) propone un modelo explicativo partiendo de un conjunto de condiciones previas, relativas al propio grupo, la organización y el contexto situacional, que llevan a la búsqueda de convergencia (pensamiento grupal), dando lugar a un conjunto de síntomas como la mentalidad cerrada del grupo y presiones para la uniformidad y la adopción de decisiones equivocadas. Dos hechos constituyen las principales presiones a la conformidad:

- Que el grupo tenga un alto grado de cohesión, desanimando cualquier desviación que pueda provocar rechazo.
- El estilo directivo adoptado por el líder, que elige una actuación que se convierte en norma dominante.

Como resultado se produce un afán por llegar al consenso que permite al grupo resolver un problema o situación amenazante, a la vez que permite que los sujetos sigan formando parte del grupo y conserven su prestigio.

El pensamiento grupal, siguiendo a este autor, puede prevenirse a través de un conjunto de medidas como son: informar a los miembros del grupo de las causas y consecuencias del pensamiento grupal, adopción de un comportamiento imparcial por parte del líder, desarrollo de una actitud crítica, subdivisión del grupo y asignación de trabajo por separado sobre el mismo tema, etc.

7. Facilitación social

Los descubrimientos de TRIPPLETT en 1898 constituyeron el principal antecedente de la facilitación social, a través de sus experimentos comprobó la influencia sobre el comportamiento

de la mera presencia de otros, produciéndose en diferentes especies y en personas con diferentes tareas.

ZAJONC, en 1965, vuelve a retomar el tema y abre una nueva vía de investigación proponiendo que la presencia de otras personas activa procesos de facilitación o inhibición social. Cuando una persona está realizando una tarea en presencia de otros, está más alerta, más excitado y motivado, por lo que pone más esfuerzo en la tarea que está realizando. Esta activación aumenta la emisión de respuestas dominantes, que son las acciones que con mayor probabilidad emitirán los sujetos en una situación dada. Cuando los sujetos realizan tareas fáciles en las que las respuestas dominantes son las correctas, el aumento de activación mejorará su rendimiento (facilitación social); por el contrario, éste empeorará (inhibición social) cuando aborden tareas difíciles, puesto que en este caso las respuestas dominantes no son las correctas.

Esta teoría se constituyó en punto de partida para otros planteamientos teóricos como las teorías cognitivas, que se basan en la concepción de que el organismo recoge información de su medio, la transforma y almacena con el fin de utilizarla en un futuro. Estas plantean que los resultados obtenidos en estos experimentos pueden ser debidos a que las personas que observan como un sujeto realiza la tarea pueden provocar en él una distracción física y así se reduce el tiempo dedicado a la actividad, también puede darse una distracción cognitiva provocando la presencia de otras personas un procesamiento de nueva información sobre ella con el consiguiente perjuicio para la tarea.

6. CRECIMIENTO Y DESARROLLO DE UN GRUPO

La conducta y ejecución de los grupos, como entidades dinámicas que son, dependen de una serie de características, como la tarea, la situación, el ambiente, los procesos de grupo, las actividades, etc. A estas habría que añadir dos características a las cuales los autores actualmente conceden gran relevancia: la dimensión temporal e histórica del grupo y el desarrollo del grupo.

Esta última característica se refiere al “grado de maduración y cohesión que un grupo consigue a lo largo del tiempo a medida que los miembros interactúan, aprenden el uno del otro, y estructuran las relaciones y los roles dentro del grupo” (MENNECKE, 1992). Son muchos los autores que entienden que no se puede aplicar un sólo modelo de desarrollo a todos los grupos, pues las conductas y las interacciones que se producen en los grupos a lo largo del tiempo dependerían de muchos factores. Los modelos propuestos exponen diferentes fases, entre ellas algunas son coincidentes.

6.1. Modelos cílicos y progresivos

Estos modelos se caracterizan por entender el desarrollo de los grupos de forma estática, sin responder a las demandas del ambiente. Aunque las fases que presentan estos modelos aparecen

frecuentemente y son importantes no deben tomarse como algo rígido, puesto que pueden no observarse en todos los grupos. Estas fases son:

- Orientación - Desarrollo y definición de los objetivos y metas de grupo.
- Exploración - Se exploran los límites conductuales a medida que la conducta se centra en el estatus y en el poder.
- Normalización - Establecimiento y refuerzo de los roles individuales y de las normas.
- Producción - Desarrollo de la cohesión y de la modificación del rol maximizándose la conducta dirigida a la tarea.
- Terminación - Disminuyen las conductas en relación con la tarea y se potencian las relaciones interpersonales.

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

6.2. Modelos no secuenciales

Estos modelos se caracterizan por presentar de una manera nueva las fases del desarrollo de un grupo (GERSIK, 1988; POOLE, 1983; McGRATH, 1991) y se apartan de los modelo cílicos o progresivos. McGRATH propone el Modelo del Tiempo, la Interacción y la Ejecución (TIP), que parte del supuesto de que los grupos son multifuncionales. No puede considerarse como un simple modelo de desarrollo, además presenta una teorización sobre la naturaleza de los grupos, sobre los procesos de interacción que se producen en el mismo y sobre la ejecución o desempeño de la tarea del grupo.

Este modelo constituye una visión multidimensional de los procesos de grupo en la cual se incorporan la interacción de las funciones del grupo y los modos de actividad en relación con los planes en los cuales está comprometido el grupo. Las funciones del grupo son: función de producción (relacionada con la tarea), función de apoyo al miembro, y función de bienestar (relacionada con lo socio-emocional).

En cuanto a los modos de actividad plantea lo siguiente: “Toda acción de grupo implica uno u otro de los cuatro modos de actividad de grupo:

- Modo I: Iniciación y aceptación de un proyecto (elección de la meta)
- Modo II: Solución de cuestiones técnicas (elección de los medios)
- Modo III: Resolución del conflicto, esto es, de las cuestiones políticas (elección de la política)

7. GRUPOS INFORMALES

El par conceptual "formal" e "informal" indica la contraposición entre lo explícito y lo no explícito. La distinción entre grupos formales e informales sirve para designar características estructurales interdependientes propias de las formaciones sociales.

7.1. Grupos formales

BARNARD (1938) define grupo formal como un sistema de acciones o fuerzas conscientemente coordinadas entre dos o más personas. Generalmente estos grupos van asociados a las organizaciones, donde los grupos, a partir de unas metas propuestas, presentan unos requisitos, unas tareas que deben asignarse a los distintos miembros para que las realicen, adoptando determinadas posiciones. Generalmente, los grupos formales son designados por la organización formalmente para lograr un fin.

Los grupos formales se componen de regularidades y prescripciones fijas que afectan a personas y situaciones, tienen carácter normativo formal. La organización formal deja de lado, total o parcialmente, una serie de relaciones interpersonales que existen realmente en el ámbito social. El grupo formal también suele prescindir de los valores y actitudes existentes y mediante los cuales los individuos y grupos se diferencian, ordenan e integran informalmente.

7.2. Grupos informales

La organización informal comprende los procesos sociales inconscientes, es decir, la totalidad de contactos o interacciones personales que se producen y repiten sin una finalidad colectiva específica y consciente. Suponen la base para la creación de organizaciones formales. Tan pronto como las organizaciones formales se hallan formadas y establecidas generan a su vez organizaciones informales pues estas constituyen un medio insustituible de comunicación, cohesión y protección de la integridad del individuo, sin los cuales las organizaciones formales no podrían existir, por lo menos a largo plazo.

Los grupos informales son agrupaciones naturales de personas que surgen como respuesta a las necesidades sociales y se mantienen de forma natural, por tanto existen en todos los niveles. Sus características generales son:

- Son el resultado de una serie de procesos espontáneos de interacción entre compañeros o miembros de un grupo que se encuentran en contacto directo (carácter espontáneo).

- Constituyen la expresión de las condiciones reales de las estructuras de trabajo, de comunicación y de poder (carácter real).
- Están basados en acuerdos personales y prácticas habituales (carácter normativo informal).
- Están orientados a las necesidades y experiencias personales de los miembros de un grupo (carácter de necesidad).

Existen dos grupos informales específicos: Grupos formados por interés, los objetivos de estos grupos no se relacionan con los de la organización a la que pertenecen, y por amistad, generalmente. son miembros que tienen algo en común, éstos extienden frecuentemente su interacción y su comunicación a actividades fuera del trabajo.

7.3. El carácter del grupo - clase

Aunque existen algunos investigadores que dudan en atribuir a la clase el carácter de grupo (MEYER, 1990) aludiendo a su no cumplimiento de todos los requisitos, entre ellos la interacción que existe entre sus distintos miembros, que en ocasiones se convierte en una diáada profesor-alumno. Sin embargo, actualmente, la mayoría de los autores lo consideran como un grupo formal dentro de una organización, aunque posee algunos de los rasgos de los grupos informales. Estos elementos informales no son atribuibles únicamente a las imperfecciones de la formalización, sino que constituyen la expresión de las distintas relaciones interpersonales que se dan en la clase escolar. Así ULICH (1971) afirma " la clase escolar, vista como institución ... es una organización social ... pero vista desde el individuo es también una agrupación psicológica en la que se consolidan intereses, motivos, inclinaciones y aversiones dando lugar a relaciones y estructuras informales".

Uno de los factores que mayor influencia tiene en las distintas relaciones interpersonales que pueden darse en la clase es el estilo de enseñanza, sobre el cual se han realizado numerosas investigaciones, entre ellas las realizadas por LEWIN, LIPPIT y WHITE (1939) en la que pusieron de manifiesto el efecto que tiene el estilo de enseñanza sobre el comportamiento del grupo.

Los estilos de dirección y enseñanza que promueven e incorporan los deseos de los alumnos van asociados a un clima relativamente de baja agresividad y a un número reducido de marginados y se caracterizaban por unas relaciones abiertas y transparentes entre los distintos integrantes del grupo, este estilo ha sido denominado democrático e integrador y se opone al estilo autoritario o instrumental que se distingue principalmente por la dominancia del profesor y la orientación a los objetivos formales de la enseñanza, en un clima caracterizado por la competitividad, rivalidad, marginación y una estructura de grupo cerrada.

Este análisis quedaría incompleto si no hicieramos referencia a las relaciones emocionales que se establecen entre los distintos subgrupos que se establecen en la clase que poseen en sí mismos

carácter de grupos informales, aunque estas relaciones no vienen expresadas en las normas y tampoco son fácilmente observables.

8. GRUPOS PERMANENTES Y TEMPORALES

Constituyen dos tipos de grupos que se diferencian en función de su duración en el tiempo. Los grupos se desenvuelven en un contexto crítico que incluye su historia, sus perspectivas de futuro, además de su estructura, propósito y su relación con otros grupos. El grupo no puede existir aislado puesto que es una unidad dinámica que está en continuo flujo con cambios en el tiempo que pueden afectar a su consolidación o por el contrario a su desaparición, como es el caso de los grupos temporales.

Generalmente desde su formación el grupo conoce su temporalidad dependiendo de las metas establecidas que ha de alcanzar. Los grupos permanentes, son grupos que deben alcanzar unos objetivos con carácter continuo, su estructura y organización perduran en el tiempo, aunque cambien los sus elementos e incluso algunos de los mecanismos que regulan su interacción, por ejemplo los partidos políticos, grupos ecológicos, grupos pertenecientes a Instituciones u organizaciones como la Cruz Roja.

Los grupos temporales son los que pasado un determinado período de tiempo se extinguirán, puede ser debido a que las metas u objetivos propuestos son a corto o medio plazo, también puede ser debido al debilitamiento de las relaciones interpersonales entre sus miembros.

9. CONCLUSIONES

Con este tema no hemos introducido en el área de la Psicología Social que estudia los grupos. Comenzamos con su conceptualización según diversos autores, al tratar su organización y estructura hemos visto que los grupos además de los elementos, personas y posiciones que ocupan, poseen unos mecanismos que facilitan su integración, entre ellos hemos destacado los roles y estatus, las normas y las redes de comunicación.

En segundo lugar, adoptando el punto de vista de la Teoría General de los Sistemas, hemos destacado una característica esencial de los grupos, su apertura hacia el contexto donde se desenvuelven y tienen lugar las tareas que realizan. Posteriormente hemos analizado los distintos factores que van a influir en la formación de los grupos y los distintos puntos de vista de las diferentes teorías que han tratado las razones por las que se mantienen los grupos.

A continuación hemos conocido la influencia que puede ejercer el grupo sobre los individuos que lo integran, haciendo una mención especial al modelo de Influencia Normativa e Informativa de DEUTSCH y GERARD, ésta influencia es considerada como un elemento importante para el crecimiento y desarrollo de los grupos, punto siguiente que hemos abordado.