**Dulce María Citlalli Muñiz Mendoza
LTU796**

**Introducción**

La mayoría de las personas pasa la mayor parte de su vida interactuando con otras personas. Por lo general una persona nace dentro de un grupo familiar y vive sus primeros años en el mismo ambiente que los otros miembros de la familia, de quienes depende para obtener apoyo físico, biológico, económico y social. Si la familia tiene inclinaciones religiosas, puede ser que el niño sea introducido desde pequeño a grupos relacionados con la iglesia.

Los miembros de estos diversos grupos pasan mucho tiempo hablando, analizando asuntos, planeando, decidiendo, ocupados en otras actividades que requieren comunicación entre los miembrós del grupo. Los diversos niveles y características de los grupos pueden ser causa de las preocupaciones históricas y actuales acerca de la naturaleza y el funcionamiento de los mismos.

**La naturaleza de los grupos**

Los estudiosos del comportamiento de grupo han definido de muy distintas formas el término "grupo". Como por ejemplo:

Que la exigencia de colectividad tenga una estructura organizacional con estándares de conductas aceptados (normas), roles establecidos, etc.- antes que pueda decirse que un grupo existe.

Otros sugieren que deben existir metas en común, o que los miembros perciban que ellos constituyen un grupo.

Pero todas las definiciones incluyen los conceptos de interdependencias e interreación. Los miembros de los grupos son dependientes entre si hasta cierto punto, y deben, por ello, interreacionar entre si. Por ende, un grupo es un conjunto de personas que interactúan entre sí de modo que cada persona recibe la influencia de cada una de las otras personas, y a su vez, ejerce influencia entre todas ellas.

Las motivaciones son importantes para la formación de grupos y pueden determinar si una persona dada se une a un grupo de que este ha sido formado; las interacciones entre los miembros de un grupo pueden conducir hacia una estructura organizacional (el establecimientos de normas y roles); y las metas del grupo suelen surgir antes del establecimiento del grupo o a lo largo de la interacción del mismo. Pero puede faltar cualquiera de estos factores y el grupo seguir existiendo.

**Tipos de grupos**

Los grupos pueden ser clasificados de acuerdo con sus características o propiedades, como el numero de miembros que lo integran (tamaño), grado de cohesión (solidaridad), nivel de intimidad, etc. Las clasificaciones más comunes son probablemente:

**Grupos Primarios y Secundarios**

**Grupos Formales e Informales**

La noción de grupo primariofue tal vez formulada primero por Cooley (1909). Un grupo primario se caracteriza por: ser una asociación intima y cara a cara. Los miembros de los grupos primarios son cooperativos, e incluyen la simpatía mutua y la identificación.

Estos grupos son primarios en el sentido que son fundamentales en la formación de la naturaleza social y los ideales de los miembros individuales. Como por ejemplo, las familias.

Los grupos secundarios suelen caracterizarse por: ser mayoritariamente grandes. Los miembros quizá solo tengan contacto intermitente entre sí La comunicación intergrupal es con frecuencia indirecta, a través de mensajes escritos mas que a través de expresiones verbales.

Las relaciones entre los miembros de grupos secundarios son bastantes formales, impersonales y socialmente distintas. Los grupos de profesionales, los grupos formales de trabajo y las organizaciones burocráticas son algunos ejemplos de grupos secundarios.

Los grupos formales son aquellos que poseen una estructura social firmemente establecida, con frecuencia establecidas por autoridades externas.Las normas son implícitas y formales. Los roles son específicos. Los miembros están conscientes explícitamente de las relaciones internas del grupo.

Los grupos informales son aquellos que su estructura surge a lo largo de la interacción. Las normas, roles y relaciones suelen ser implícitas mas que explícitas. Estos grupos son comúnmente más pequeños e íntimos que los grupos formales.

También los grupos pueden ser clasificados de acuerdo con sus objetivos o actividades. Así se pueden clasificar en grupos de trabajo, de terapia, sociales, etc. De este modo, los grupos se pueden dividir en comités, pandillas, clubes, equipos, jurados y otros por el estilo. Estos sistemas de clasificación sirven para mostrar la gran variedad de grupos que existen en nuestra sociedad, y ellos pueden ser necesarios para ciertos fines especiales.

**Formación y desarrollo de los grupos**

Los grupos se forman cuando dos o más personas perciben o creen que algo se puede lograr por medio de la acción conjunta de varias personas, y no por la acción individual de una sola. Una vez que los grupos quedan establecidos, la gente se les une por muchas de las mismas razones por las que fueron creados.

**Por que se une la gente a los grupos**

Las más poderosas razones, de las personas, por el cual se unen a un grupo son:

La atracción interpersonales, quizá, una de las razones más importantes para unirse a un grupo. Cuando un individuo descubre que los miembros de un grupo son atractivos, el grupo le resulta atractivo también. La belleza física, la semejanza, la proximidad y la percepción de la capacidad ajena, son factores de la atracción interpersonal.

También la semejanza de actitudes, el *estado*socioeconómico, la edad, el sexo, la raza, y las características de personalidad son factores poderosos que determinan la atracción interpersonal.

Además de la atracción hacia los miembros de un grupo, las personas pueden unirse a un grupo por varias otras razones. Por ejemplo, una persona que cree que es importante proteger el medio ambiente puede unirse a algún grupo de protección a la ecología, y así sucesivamente.

Una vez que se ha establecido un grupo, comienza un proceso de desarrollo, el cual continua de modo metódico y sistemático.

**Desarrollo del grupo**

La mayor parte de los grupos experimentan al principio alguna inseguridad y requieren de cierto tiempo para orientarse, experimentan una fase de conflicto por lo que hace a las relaciones personales y a la autoridad entre los miembros del grupo, resuelven estos conflictos, y al fin logran un estado productivo en el cual los miembros del grupo trabajan orientados a la realización de las metas del grupo.

**Composición del Grupo**

Una vez que el grupo ha llegado a una etapa de desarrollo relativamente estable, sus procesos y su funcionamiento continúan siendo afectados por diversas variables.

Esta incluyen, como mínimo, la composición del grupo, su estructura, sus redes de comunicación, su liderazgo y sus metas y actividades. Cada una de estas definiciones se refiere, por supuesto, a una clase o grupo de variables que son importantes para los procesos del grupo.

El término "Composición del Grupo", se refiere a los individuos que constituyen el grupo, es decir, sus miembros. Incluye las características personales de los miembros del grupo, su manera de comportarse, sus reacciones típicas hacia los otros, etc. Los procesos del grupo reciben la influencia, por lo menos, de dos aspectos de la composición del mismo. Primero, las características de los miembros del grupo determinan en cierto grado su propio comportamiento dentro del mismo, y como reaccionaran respecto a ellos los otros miembros. Segundo, la combinación de las características representadas por los miembros tiene un efecto importante sobre el comportamiento del grupo. En el primer caso, una característica propia de un miembro, como puede ser un alto grado de inteligencia, puede influir en la interacción del grupo, sin importar la inteligencia de otros miembros; en el segundo caso, el efecto que tenga una característica sobre el funcionamiento del grupo depende de las características de otro miembro. Ello se representa por variables como tamaño, cohesión, compatibilidad y homogeneidad de los miembros del grupo.

**Características personales y comportamiento del grupo.**

Dentro de las características personales que son de importancia para la interacción del grupo se incluyen variables como edad cronológica, sexo, características físicas (estatura. peso, etc.), y rasgos de la personalidad.

La edad cronológica influye en muchos aspectos del comportamiento individual de los miembros del grupo. Estudios tempranos (Beaver, 1932; Parten, 1932) revelaron que el numero de interacciones aumentaron con la edad, y otros más recientes han demostrado que los modelos de interacción cambian conforme aumenta la edad. Por ejemplo, Smith(1977) observo que hablar simultáneamente y el numero de interrupciones a los demás decrecen en su frecuencia, de los 5 a los 20 años de edad. De modo similar, Newman(1976) observo que el comportamiento egocéntrico disminuía conforme el individuo desarrollaba habilidades del lenguaje y la capacidad para comprender las reglas sociales. Esto puede estar relacionado con el conocimiento común, de que la conformidad con las normas sociales aumenta hasta los 12 años aproximadamente y empieza a decrecer a partir de ese instante (Contanzo y Shaw, 1966). La persona que emerge como líder del grupo suele ser mayor que los otros miembros (Stogdi, 1974).

El sexo de los miembros del grupo también afecta los procesos de este. Los "roles sexuales" tradicionales en la sociedad estadounidense implican que los hombres han de ser energéticos, agresivos, dominantes y orientados hacia una labor particular, y que las mujeres habrán de cumplir con sus funciones de crianza, ser pasivas, sumisas y orientadas hacia las personas(Wiley, 1973); las observaciones de los comportamientos grupales tienden a mostrar estas distintas pautas de comportamiento.

Los hombres reaccionan mas negativamente a los encuentros cara a cara no planeados (Fisher y Byrne, 1975) y responden mas rápidamente a los acercamientos muy cercanos que las mujeres (Krail y Leventhai, 1976). McGuire (1973) estudio comportamientos agresivos en tornos naturales. y descubrió que los hombres son más agresivos que las mujeres, pero que las mujeres muy agresivas eran más populares que las no agresivas, y que sucedía lo contrario con los hombres.

Sin embargo, la creencia de que las mujeres son siempre más agresivas que los hombres, ha sido puesta en tela de juicio por los resultados de un estudio acerca de las violaciones de normas (de Gloria y de Ridder, 1979). Se descubrió que cuando las violaciones de las normas eran poco frecuentes, los hombres reaccionaban mas agresivamente a la violación, que las mujeres, pero cuando era una violación frecuente las mujeres reaccionaban mas agresivamente que los hombres. Tal vez es más dificil incitar a las mujeres a la agresión que a los hombres, pero responden con mas intensidad a ser estimuladas para agredir.

Los hombres y las mujeres también muestran diferencias en lo que a comunicación se refiere. Las mujeres hablan mas que los hombres (lckes y Barnes, 1977) Y actúan socialmente en nuevos entornas de modo más intenso que los hombres (Wheeler y Nezlek, 1977). Las mujeres participan en mayor interacción visual (Contacto Visual) que los hombres (Exline, 1963).

Las características físicas tienen algún efecto en los procesos de grupo, aun que estos efectos no han sido estudiados muy a fondo. La revisión de las investigaciones llevadas a cabo en el área del surgimiento de lideres, muestra que las personas más altas tienen mayores posibilidades, que las personas de menor estatura, de convertirse en líderes (Stogdill, 1974). También se ha advertido a las personas físicamente atractivas son percibidas mas positivamente respecto a la capacidad de trato social, simpatía y anhelos (Goldman y Lewis, 1977).

Sin duda es bastante obvio que las aptitudes, habilidades y conocimientos que poseen los miembros del grupo, tienen efectos sobre su comportamiento dentro del grupo. Varios estudios han mostrado que la inteligencia esta relacionada de modo positivo con la actividad general en el grupo (Bass et aj., 1953), con el surgimiento de lideres (Bass y Wurster, 1953, Hollander, 1954) y con la popularidad (Mili, 1953, Mann, 1959).

**Tamaño del Grupo**

El tamaño del grupo se refiere al numero de personas que lo forman. Las contribuciones que pueda hacer algún miembro del grupo suelen depender del numero de personas que se hayan presentes, de modo que el tamaño del grupo es de importancia para el funcionamiento de mismo.

Esto es afectado por la cantidad de talentos (Habilidades, aptitudes, conocimiento) que son accesibles al grupo, el grado de participación de sus miembros, las relaciones entre el líder y los demás miembros, los sentimientos de los miembros respecto al propio grupo, los resultados de la interacción, y probablemente, otros aspectos del proceso del grupo.

A medida que el tamaño del grupo crece, aumenta el nivel de habilidades, aptitudes y conocimientos. Las ventajas de este aumento en el nivel de recursos para la solución de problemas y la conclusión de decisiones pueden resultar evidentes en si mismas, y de hecho, es más probable que los recursos necesarios para resolver un problema en particular son más accesibles en un grupo grande que en otro menor. Sin embargo, este tipo de ventajas depende en parte de las características del problema al que se enfrente el grupo y, en ocasiones, el tamaño mayor de un grupo puede resultar una desventaja. Investigaremos esta faceta del tamaño del grupo cuando tratemos el tema de sus tareas y sus metas.

El tamaño del grupo parece tener efectos negativos sobre las reacciones de los miembros hacia el grupo y hacia otros de los miembros.

En uno de los primeros estudios elaborados por, Katz (1949), se indico que los miembros de los grupos más pequeños estaban mas satisfechos que los miembros de los grupos mayores, descubrimiento que fue apoyado por otro estudio, revelador de que los miembros de grupos más pequeños expresaban evaluaciones significativa mente mas positivas acerca de su grupo que los miembros de grupos mayores (Slater,1958). Estas reacciones desfavorables hacia los grupos más grandes se reflejan en el comportamiento de los miembros durante la interacción de grupo. Un análisis de contenido de las discusiones acerca de las formas de reducir los accidentes automovilísticos demostró que conforme el tamaño de dos a cinco miembros. Los integrantes del grupo mostraron mayor desacuerdo, mayor antagonismo entre sí, menor tensión y un mayor escape de tensión (O' Dell, 1968). Estas reacciones por parte de los miembros del grupo cuando el tamaño del grupo es mayor pueden tomarse en cuenta en relación con el hecho de que es más difícil lograr acuerdo en un grupo mayor que en otro menor (Hare, 1952).

El grado de cohesión que existe dentro del grupo tiene consecuencias de importancia para el proceso de interacción, la satisfacción de los miembros, la influencia social dentro del grupo y su productividad, Lott y Lott (1961) descubrieron que entre la cohesión y la cantidad de comunicación dentro del grupo había una correlación de +0.42. también se comprobó la existencia de una asociación entre el nivel de comunicación y la cohesión en un estudio de 233 días dentro de grupos de entrenamientos Holandeses (Moran, 1966). El modelo de comunicación en los grupos cohesivos es distinto del que se da en los grupos sin cohesión.

En grupos de discusión de laboratorio, Black (1951) descubrió que los miembros de grupos no cohesivos tendían a actuar con independencia, mientras que los miembros de grupos con cohesión trabajaban juntos en la búsqueda de información y en la obtención de acuerdos y soluciones. De modo similar los alumnos de segundo grado, de alta y baja cohesión, a quienes se les asigno la tarea de aprender a deletrear listas de palabras mostraron distintos modelos de interacción (Shaw y Shaw, 1962). Los miembros de grupos que son cohesivos se dedicaban a planear antes de intentar deletrear las palabras, y una vez establecido el plan, este se llevaba a cabo; los miembros de los grupos no cohesivos comenzaron de inmediato a preguntarse entre sí, sin que pareciera contar con un plan de estudio especifico. Los miembros de los grupos con alta cohesión fueron amistosos, cooperativos, y se felicitaban mutuamente por sus respectivos triunfos; los miembros de los grupos no cohesivos fueron hostiles, agresivos y con frecuencia se quejaron ante el maestro acerca del comportamiento de sus compañeros de grupo.

**Compatibilidad del Grupo**

La compatibilidad de grupo se refiere al grado en que se puede trabajar junto y en armonía, los miembros de un grupo. En concepto es similar a la cohesión, y es común que grupos que son compatibles sean también cohesivos.

La noción de compatibilidad fue introducida por Schutz (1955) y es medida, usualmente, por medio de tres escalas de necesidad desarrolladas por él. Las tres necesidades son: inclusión (la necesidad de relaciones interpersonales cercanas), y control (la necesidad de controlar o de ser controlado por otros).

Las necesidades de los miembros pueden inducir a la compatibilidad o a la incompatibilidad. Por ejemplo, una persona que posee gran necesidad de afecto y desea tener relaciones afectivas cercanas con los demás, será incompatible con aquella persona que posea pocas relaciones más distantes. Se han llevado a cabo estudios con el fin de determinar primariamente si los grupos compatibles son más productivos que los grupos incompatibles. Los resultados señalan que los grupos compatibles son más productivos (Schutk, 1955, 1958).

**La Homogeneidad-Heterogeneidad entre los miembros del Grupo**

Los grupos que son heterogéneos respecto a las características de personalidad también son más efectivos que los grupos homogéneos. Por ejemplo, Hoffman (1959) y Hoffman y Maier (1961) descubrieron que los grupos cuyos miembros tenían resultados similares en el Guilfor-Zimmerman (Encuesta sobre temperamento) eran menos efectivos en la solución de problemas que los grupos cuyos miembros obtenían resultados distintos.

Los grupos que difieren en su composición por géneros o por razas muestran con frecuencia diferencias en su comportamiento, pero es difícil establecer una afirmación general respecto a estos efectos. Los patrones de comportamiento que se asocian con estas características personales se hallan íntimamente relacionados con roles socialmente aceptados que sus efectos cambian conforme cambia la sociedad.

En general, la heterogeneidad del grupo parece facilitar su efectividad debido al incremento en el nivel de habilidades, aptitudes, conocimientos y otros recursos accesibles en un grupo más heterogéneo.

**Estructura de los grupos**

Las estructuras de los grupos surgen principalmente por su proceso de desarrollo, no dejando por supuesto a los casos en que su estructura ha sido impuesta por una autoridad externa. Cuando empiezan a formarse estas estructuras se manifiestan diferencias (personas que halan más que otras o que tengan mayor o menor influencia en el grupo). A consecuencia de esto, el grupo se divide en distintas partes o posiciones, lo que da a lo que se llama "estructura del grupo".

Una postura o posición en un grupo es comúnmente adoptada por un miembro del grupo, aunque pueda desaparecer una vez que se halla desarrollado la estructura del grupo. Cada posición es usualmente evaluada por los miembros del grupo en términos de prestigio, valor o importancia para el grupo.

A esto se le va a llamar status social o simplemente status, el status que se le asigne a determinada posición también va a ser acreditada a la persona que asuma ese rol, esto no implica que las personas que acrediten un status determinado vayan a ocupar la misma posición dentro del grupo.

Hay tres roles que se pueden percibir dentro de un grupo: el rol esperado, el rol percibido, y el rol representado.

El rol esperado es el conjunto de conductas o comportamientos que esperan los miembros del grupo del ocupante de una posición.

El rol percibido es el conjunto de comportamientos que el ocupante de una posición percibe que debe representar.

El rol representado es el grupo de comportamientos que el ocupante de una posición realmente desempeña.

Además de los roles sociales que especifican el modo apropiado de comportarse de los ocupantes de posiciones dentro de grupos, los miembros del grupo establecen, típicamente, una serie de reglas a todos o a casi todos los miembros. Estas reglas generales de conducta se llaman normas. Las normas se forman respecto a aquellas conductas que son importantes para el grupo. Varían según el número de miembros, según el grado en que están conformes los miembros, y según el nivel de desviación permisible. Los miembros de los grupos pueden estar o no en acuerdo con las normas establecidas por ellos y puede que no sean sancionados por desacatar algunas de ellas, pero pueden ser castigados por normas de menor importancia que las que pudo haber dejado de obedecer con anterioridad.

El comportamiento de los miembros del grupo y los resultados que arrojan como tal se ven fuertemente influenciados por los roles asociados a status determinados. El status se encuentra estrechamente relacionado con el poder, por lo que las diferencias de este lo hacen la variable mas critica dentro del grupo.

Un efecto evidente de esta relación se puede ver en el patrón de las comunicaciones dentro del grupo. En la mayoría de los casos las comunicaciones se inician en el status más altos y las comunicaciones que van en sentido contrario casi siempre tienen un contenido más optimista que los dirigidos hacia niveles de jerarquía inferior.

El status más alto tiende a proteger a los miembros del grupo que se desvían de las normas, con la salvedad de que esta conducta se ve más frecuentemente en status de un mismo nivel (con relación a esto los se le relaciona a status más altos) y que las sanciones sean más ligeras para el status más altos, aun cuando esto entra en contraposición a lo establecido socialmente, en la que el status más altos tiene una responsabilidad más alta sobre los que le preceden.

El status relativo también afecta directamente a los grupos ya que, aun cuando, las personas de mayor status traten de acercarse a los estratos de menor jerarquía, estos tienden a guardar una distancia correcta con la otra persona. Esto es por que, las personas que están en distintos status lleguen a desempeñarse en forma más o menos parecida en labores sencillas, al de status más alto se le va a ver, como a alguien, con mayores capacidades que las de menor rango.

El hecho de que el rol asociado con una posición influya en el comportamiento del ocupante está implicado por la definición del rol. Esto da a que la percepción de un rol sea más alto del que realmente le corresponda. De este modo no es sorprendente que un rol determinado cambie a la persona que lo ocupe, pero este cambio se puede ver de forma más sutil cuando observamos la tendencia a representar cargos más altos, por ejemplo cargos gerenciales, en la conquista de mujeres por parte de los hombres.

Las normas sociales especifican las clases de comportamiento que deben o no ser representadas por los miembros del grupo, y por ello mismo influyen en el comportamiento al grado de que los miembros se apegan a estas reglas generalizadas de conducta (esto es, comportarse como especifica la norma). De hecho, la conformidad con las reglas del grupo se ve afectada por muchas variables, que pueden ser clasificadas en:

- Factores de personalidad.

- Características del estímulo.

- Factores de situación