

TEMA 1

1.0.- EL ORIGEN DE LA VIDA Y EL PRINCIPIO DE LA COOPERACIÓN ENTRE ELEMENTOS

Para entender el funcionamiento de los grupos, es decir, por qué se forman, para qué y cómo, debemos remontarnos al origen de la vida. En principio, puede parecer un tanto delirante mirar hacia atrás, sin embargo, si observamos un poco comprenderemos que el principio de la vida es un asunto grupal.

La atmósfera original de la tierra fue en sus inicios enormemente venenosa. Había cianuro, sulfuro, dióxido de carbono, etc. Elementos que a pesar de ser tremendamente tóxicos, son imprescindibles para la vida. Muchas moléculas que sabemos que son básicas para la vida cómo se combinan para dar vida? Se conocen las moléculas, los ingredientes, sin embargo, es como tener huevos, harina y sartén y no tener el soufflé.

LA VIDA NO ES UN SUMATORIO DE ELEMENTOS QUÍMICOS SINO UNA COOPERACIÓN ENTRE MOLÉCULAS infinitamente más grandes.

La idea de un primer mundo auto replicativo fue un mundo de ARN, en el cual la síntesis de proteínas se volvió central. Los pasos hacia la vida estaban vivos, pero no eran celulares; fue la creación de la célula que marcó hacia delante la organización de la historia de la vida.

Lo que hizo que la célula fuera célula fue un CONTENEDOR que confinó en su interior a todos sus componentes, la membrana celular.

La vida celular es una masa de reacciones químicas rodeada por una piel. La energía penetra en la célula y cuando ha sido adquirida la energía suficiente, la célula puede dividirse. Quizá para la consecución de esa primera membrana se apoyó en la espuma del mar que es capaz de sostener sus burbujas en un momento de tiempo.

Aunque luego, para sobrevivir, y crecer se necesitaba energía y para ello reducía moléculas y fabricaba nueva energía. Ej.: Muchas bacterias, para sobrevivir combinan el oxígeno y el hidrógeno para producir agua. Lo que sí es cierto, es que las primeras bacterias son amantes del calor. Muchas especies no pueden reproducirse si la temperatura desciende por debajo de los 80°C. y muchas de ellas se desarrollan bajo condiciones de virtual ebullición. Ej. las chimeneas volcánicas.

Dentro de las bacterias que aman el calor están las que comen azufre y queman metano - LA ARQUEOBACTERIAS O ARQUEAS. Y dentro de la taxonomía son las más antiguas.

Lo cierto es que el origen de la vida se dio entre 4500 y 3800 millones de años en un terrido caldero, ácido, que emite el agudo soplo del azufre; y una atmósfera casi carente de oxígeno. Las células tempranas estaban pegajosas de moco; tanto una baba como una sopa. Esos contextos hoy se encuentran en chimeneas volcánicas, manantiales calientes - fumarolas negras y viven ahí.

En este proceso largo, plural, múltiple dio lugar a una bacteria que utilizaba la luz para generar energía. La fotosíntesis. (Hace 3500 millones de años) Se entiende que las bacterias que hacían fotosíntesis, crecieron progresivamente y liberaron oxígeno durante generaciones.

Las rocas calizas capturaron el oxígeno en forma de carbonato cálcico. Los minerales se oxidaron, y se formó hierro y óxidos.-Lo cierto es que una vez liberado el oxígeno era recapturado de muchas maneras.

En esta fase la corteza de la tierra se había producido una situación de atmósfera de invernadero.

LA PRIMERA ESTRUCTURA BIOLÓGICA han sido unos tapetes de microorganismos, que envolvían a modo de venda el suelo, es decir, como delgados tapetes compuestos por una comunidad de microbios. Tenían dos capas, la superior con células fotosintéticas y la inferior, anaerobia. Al crecer los tapetes, una nueva piel de bacterias se forma sobre la vieja. Partículas de arcilla y polvo incorporadas a los tapetes y se convierten entonces en una especie de abono. Crecen capa a capa hasta parecerse a los puffs. Se llaman ESTROMATOLITOS.

Fue en el interior de algún pegajoso tapete, en alguna orilla largamente obliterada, donde nacieron las primeras células más complejas. Estas células contienen cuerpos discretos, el más conocido, el núcleo. Aquí surge la idea de que las células complejas podrían haber aparecido por captura: una bacteria engloba a otra para producir un nuevo nivel de complejidad. Las bacterias fueron engullidas completas, con sus funciones vitales, como el botón en el saco de un ladrón. Mediante la unión de diferentes organismos pequeños y sencillos se podía construir una estructura más compleja y efectiva. Este extraordinario desarrollo es un tipo de SIMBIOSIS (del griego vivir juntos) proporciona el ejemplo definitivo de la cooperatividad de la vida temprana.

Las bacterias sobre las que se han escrito hasta el momento no tenían núcleo eran procariotas y se reproducían por partición o fisión. Las células complejas se formaron a partir de las primeras y tenían núcleo, eucariotas y son más complejas.

La célula eucariota fotosintética debió capturar a la bacteria verde azulada apropiada una vez incluida esta se convirtió en el orgánulo del cloroplasto (fotosíntesis). Los cloroplastos actúan en todas las plantas verdes, en hierbas, árboles, así que la captura fue para perennemente.

La célula se puede comparar con un motor de combustible químico, pero propulsado por motores capaces de funcionar por sí mismos.

La vida se levantó así misma por los tirantes. Se puede cuestionar si el proceso comenzó por EL CONSUMO - La deglución por otra especie y se detuvo poco antes de la digestión o si la introducción de otras bacterias empezó por algún otro propósito incidental y luego tuvo una permanencia útil.

Este aprovechamiento de las bacterias, fuese cual fuese el sistema no sucedió de una vez, sino muchas. El mundo está lleno de simbiosis y algunas obviamente antiguas. (En el estómago de los rumiantes albergan una gran sopa digestiva llena de microorganismos)

El mundo biológico es una descomunal cooperativa propulsada por los pequeños microorganismos que la iniciaron. La química primitiva perdura en procesos vitales como fotosíntesis, en las enzimas, en las membranas. Las células nucleadas grandes se unieron para formar complejos de células con diferentes funciones, los tejidos. Se diferenciaron en sexos y comenzó el intercambio genético.

1.1.- LOS SERES VIVOS VIVEN Y SOBREVIVEN EN GRUPO

Los animales tienen una propensión a vivir juntos al igual que la especie humana. Las bandadas de pájaros, un enjambre de insectos, un cardumen de peces, un banco de ballenas, los mamíferos que habitan las praderas forman manadas o cazan como tales. Estos conjuntos consisten a menudo en miembros de una sola especie, pero hay excepciones. Es frecuente que las cebras formen manadas con los "Ázules", y en ocasiones pueden verse bandadas de pájaros de diversas especies.

Los beneficios que un individuo puede extraer de vivir en un grupo constituye, en realidad, una lista heterogénea. No voy a sacar a relucir el catálogo, sino que mencionaré tan sólo unas pocas

sugerencias. Por ejemplo un grupo de hienas puede atrapar presas mucho más grandes que la que puede abrir una hiena sola, de manera que compensa que cada individuo cazar en conjunto cuando ello implique compartir alimento. Probablemente, por razones similares algunas arañas cooperan en construir una gran tela común. Los pingüinos Emperador conservan el calor agrupándose. Cada uno de ellos gana al presentar a los elementos una superficie de su cuerpo más reducida que si estuviese solo. Un pez nada oblicuamente tras otro pez, puede obtener una ventaja hidrodinámica de la turbulencia producida por el pez. Esta podría ser una de las razones por las cuales los peces forman cardúmenes. Un ardid afín relacionado con la turbulencia del aire es conocido por los ciclistas que compiten en carreras y puede ser la causa de la formación en V de las aves en vuelo. Tal vez se entable una competencia para evitar la posición desventajosa de ser cabeza de la bandada. Posiblemente los pájaros se turnen como líderes mal dispuestos a actuar como tales: una forma de altruismo recíproco retardado que analizaremos al término del presente capítulo.

Muchos de los beneficios atribuidos al hecho de vivir en grupo han sido relacionados con la posibilidad de evitar el riesgo de ser devorados por los predadores y por tanto, de sobrevivir.

1.2.- LA EVOLUCIÓN DE LA ESPECIE HUMANA HACIA LA CULTURA

Hace unos trece millones de años, varios siglos seguidos de sequía redujeron apreciablemente los bosques que cubrían el África Oriental. Esa alteración meteorológica desencadenó una serie de acontecimientos que iban a poner el conjunto del ecosistema a merced de una sola especie, que utilizando su poder para romper lazos con la naturaleza acabaría por poner al planeta al borde de la rutina.

El clima más seco forzó a muchos primates que poblaban los árboles a adaptarse a un entorno desacostumbrado y a buscar nuevos nichos ecológicos en las sabanas que iban extendiéndose. Los que permanecieron subidos a los árboles o cerca de ellos evolucionaron convirtiéndose en chimpancés, gorilas y una especie intermedia recientemente descubierta. Otros renunciaron a la vida arborícola y dieron lugar a la especie humana, algunos de los cuales se convirtieron en fabricantes de hachas.

Resulta difícil establecer con precisión cuándo y cómo se produjo esa evolución, al haber transcurrido desde entonces millones de años, lo que motiva que la comprensión científica de esas cuestiones ancestrales vaya cambiando continuamente. En 1993, por ejemplo, un nuevo descubrimiento obligó a revisar la evolución de los acontecimientos humanos cuando el antropólogo Gen Suwa halló un diente de fósil en Etiopía. Resultó ser parte de nuestro antepasado más antiguo conocido hasta el momento al que el equipo de Suwa llamó Ramidus.

Fuera quien fuera Ramidus, vivió hace aproximadamente cuatro millones y medio de años; medía 1,20 metros y tenía rasgos tanto simios como humanos. Todavía no sabemos si caminaba sobre los pies o no. Contrariamente a la idea más extendida antes de su descubrimiento, puede que Ramidus viviera en tierras boscosas, porque sus restos se hallaron rodeados de muchas semillas de plantas arbóreas, madera petrificada, antílopes y ardillas fósiles. Curiosamente parecía corresponder por su desarrollo intermedio a la idea que los antropólogos se hacían de lo que durante décadas denominaron el eslabón perdido, entre cuadrumanos de hace diez millones de años y los caminantes erectos de hace tres millones de años.

Las pruebas son todavía escasas, pero si Ramidus vivía efectivamente en los bosques alzándose sobre sus extremidades traseras para coger las frutas de los árboles, ese hecho obligaría a los biólogos evolucionistas a revisar todas las explicaciones dadas hasta la fecha sobre los orígenes de la marcha bípeda. En cualquier caso, la transición a la marcha erecta parece haber acontecido hace unos cuatro millones de años, fuera con Ramidus o con algún otro antepasado nuestro pocos cientos de miles de años después. Sin embargo, lo importante no es cuando sucedió sino que sucediera.

Una huella de hace tres millones de años, descubierta en África Oriental por Mary Leakey, indica que en

esa época nuestros antepasados humanos ya se distinguían claramente de los grandes monos. La huella es de una criatura que caminaba incuestionablemente sobre los pies. La transición de una forma de desplazarse a otra acrecentó la dependencia de la visión, y liberó las extremidades anteriores para otras tareas, como el transporte y la fabricación de instrumentos. El peso del cuerpo, anteriormente soportado en parte por los brazos, se desplazó a las piernas y la pelvis, que se reforzó para sostener todo el peso del cuerpo. Esto, a su vez, modificó el tiempo de embarazo y el propio parto haciendo que las crías nacieran inmaduras.

Hasta el momento sabemos que nuestros antepasados vivían en regiones como la actual sabana de África Oriental, y no entre los árboles. En ese nuevo hábitat, la selección natural favoreció a quienes eran más capaces de caminar erectos entre la hierba alta y los matorrales, mejor equipados para ver a sus predadores (por eso sobrevivían) y más capaces de resistir el calor. El sofisticado control de los dedos de los pies, que antes era tan valioso para la vida en los árboles, disminuyó de importancia a favor de la sensibilidad y destreza de las manos. Y los dedos se fueron haciendo cada vez más hábiles y más capaces de realizar manipulaciones delicadas, incluidos cortes finos.

Junto a esa evolución se produjo una asimetría de desarrollo entre ambos brazos. Por razones obvias, tal asimetría no ofrece ninguna ventaja para un cuadrpedo, un pájaro o un mamífero acuático, ya que si uno de los brazos fuera más fuerte que el otro el animal acabaría moviéndose en círculo; pero el humano, que no utilizaba las extremidades anteriores para su desplazamiento, éstas podían desarrollarse independientemente, lo que originó las diferentes capacidades del brazo derecho e izquierdo. Esta capacidad iba a ser vital para el repertorio de esos primeros homínidos, ya que la asimetría manual iba a verse acompañada por la asimetría del cerebro. Hace tres millones de años, la mitad izquierda del cerebro del pequeño *Australopithecus*, ligeramente mayor, y que controlaba la capacidad de manipulación y fabricación de instrumentos, ya difería sustancialmente de la mitad derecha.

Las manos era ahora más precisas, capaces de realizar movimientos complejos. Los ojos podían ver a distancia, y eso condujo a un incremento de la capacidad informacional del cerebro, que hace millones de años se había duplicado en los homínidos. La utilización de las manos, junto a la capacidad mejorada de procesar información, los llevaron a la siguiente fase evolutiva. Este nuevo tipo se llama *homo habilis*, y es el protagonista de nuestra historia. *Homo habilis* cambió el curso de la historia, ya que era capaz de fracturar los cantos rodados para fabricar instrumentos aguzados o cortantes, que pronto le ayudaron a modificar su entorno. Esa capacidad de los primeros fabricantes de hachas era la que iba a romper el ciclo que nos ataba a la naturaleza y la que al cabo de dos millones de años iba a poner en peligro toda forma de vida sobre el planeta.

Los primeros instrumentos rudimentarios, simples pedruscos afilados a base de golpes y utilizados hace dos millones y medio de años para cortar y desgarrar, se han descubierto también en territorio etíope. Las hachas de sílex dieron a *homo habilis* el filo cortante con el que sus instrumentos no sólo iban a cambiar el entorno, sino también a liberar para siempre a sus autores del lento desarrollo de los procesos naturales. Ahora los utensilios podían suplantar a la evolución biológica como principal causa de cambio.

Las hachas permitieron construir refugios y asentamientos primitivos, y cambiaron la faz de la tierra para siempre. Eso, a su vez, modificó las pautas de comportamiento de los homínidos, ya que los utensilios cortantes permitieron a *homo habilis* ir de caza. Y lo más importante, salían a cazar en grupo, lo que se iba a demostrar como algo fundamental. Primero cambió la jornada laboral, y luego la dieta. Anteriormente, la rebusca de bayas y otros frutos entre los matorrales requería mucho tiempo. Pero ahora, un grupo de cazadores con armas podía aportar suficiente alimento para mantener varias familias durante días.

Compartir alimento alentó a *homo habilis* a establecer una base habitacional y unas relaciones sociales más duraderas. La mayor capacidad craneal está sin duda relacionada con la caza en grupo, ya que ésta exige, obviamente, velocidad y precisión, pero sobre todo planificación, comunicación y cooperación. La capacidad de comunicarse ayudó a *homo habilis* a organizarse mejor, pero también preparó la escena para

mayores eventos, asentando la matriz mental necesaria para el pensamiento y razonamiento, el lenguaje y la cultura.

1.3.- LA CULTURA

Muchos estudios de culturas primitivas o lejanas nos informan de las diversas formas de entender el mundo que tienen sus gentes, de sus costumbres, de sus valores cívicos y morales. Cada grupo organiza su existencia social y su vida de acuerdo a unos patrones culturales heredados de su sociedad. Uno de esos rasgos diferenciales específicamente humanos es la CAPACIDAD PARA RESOLVER PROBLEMAS.

El hombre tiene que inventar la manera de solucionar problemas que plantea su coexistencia cotidiana. Una vez inventados se transmiten de generación en generación, sujetos a cambios e innovaciones, aunque también con cierta permanencia. El hombre es, desde el punto de vista físico un animal incompleto. Lo que le distingue de otros animales no es la capacidad de aprender, sino las particulares cosas que debe aprender antes de ser capaz de funcionar como hombre.

LA CULTURA NO ES UN AÑADIDO A LA CONDICIÓN INICIAL HUMANA, SINO QUE FORMA PARTE DE SU CONDICIÓN ORIGINARIA. LA EXISTENCIA HUMANA ES UNA EXISTENCIA SOCIO-CULTURAL.

La cultura aporta a cada hombre los conocimientos necesarios para las diversas facetas de su vida, también las más simples. La solución humana a los problemas de la vida, también de sus necesidades básicas, es una solución cultural. La herencia biológica humana no determina la conducta. Juega una parte importante en algunas de nuestras actividades pero no pueden explicarlo todo. Es difícil determinar qué parte corresponde a la herencia genética y qué parte a razones culturales aprendidas.

LA CULTURA ES UN COMPLEJO QUE COMPRENDE EL CONOCIMIENTO, CREENCIAS, ARTE, MORAL, LEYES, USOS Y OTRAS CAPACIDADES Y USANZAS ADQUIRIDAS POR EL HOMBRE EN CUANTO A MIEMBRO DE LA SOCIEDAD.

LA CULTURA PUEDE SER ENTENDIDA COMO UN CONJUNTO INTEGRADO DE IDEAS, VALORES, ACTITUDES, ASERCIÓNES TÍPICAS Y MODOS DE VIDA, DISPUESTOS EN ESQUEMAS O PATRONES QUE POSEEN UNA CIERTA ESTABILIDAD DENTRO DE UNA SOCIEDAD DADA, DE MODO QUE ORDENAN LA CONDUCTA DE SUS MIEMBROS.

LA CULTURA EN SENTIDO RESTRINGIDO ES UN SISTEMA ORDENADO DE SIGNIFICACIONES Y SÍMBOLOS EN VIRTUD DE LOS CUALES LOS INDIVIDUOS DEFINEN SU MUNDO, EXPRESAN SUS SENTIMIENTOS Y FORMULAN SUS JUICIOS. Clifford Gertz (1990)

LA CULTURA DENOTA UN ESQUEMA HISTORICAMENTE TRANSMITIDO DE SIGNIFICACIONES REPRESENTADAS EN SÍMBOLOS, UN SISTEMA DE CONCEPCIONES HEREDADAS Y EXPRESADAS EN FORMAS SIMBÓLICAS POR MEDIO DE LAS CUALES LOS HOMRES COMUNICAN, PERPETÚAN Y DESARROLLAN SU CONOCIMIENTO Y SUS ACTITUDES ANTE LA VIDA.

Ese conjunto de símbolos y signos que conforman la cultura se articulan de forma compleja.

Los principales componentes o partes de la cultura son:

- LOS VALORES
- EL LENGUAJE

- LAS NORMAS

- LOS INSTRUMENTOS Y LOS SIGNOS

- LOS SIGNOS

A.- EL LENGUAJE

El **lenguaje** es un sistema de símbolos que permite a los miembros de una sociedad comunicarse entre sí.

El lenguaje expresa la forma de vida de sus hablantes y sus experiencias cotidianas. Los neologismos son un ejemplo claro de esta conexión. Ej.: un invento necesita una palabra (teléfono móvil) , una nueva realidad necesita una palabra (la globalización).

De alguna manera los límites de cada lenguaje abren o cierran las posibilidades de desarrollo cultural a una sociedad.

Cada lengua define un universo cultural. Hablar bien una lengua no supone sólo aprender nuevas palabras y significados, sino también meterse en la mentalidad de los miembros hablantes de esa lengua.

Ej. Un famoso slogan de coca-cola “la chispa de la vida” en Japón fue un desastre, porque en entre la gente corriente japonesa venia a significar algo así como “coca-cola hace resucitar a tus antepasados”, con los resultados que tiene en una cultura donde se venera a los antecesores familiares.

B.- LOS VALORES

Los valores son las concepciones -comúnmente aceptadas - del tipo deseable de sociedad que quieren sus miembros; son ciertas maneras de ser y de obrar que una colectividad juzga como ideal y que hacen deseables o estimables a los seres o a las conductas a las que se atribuye dicho valor.

b.1.-  CU  LES SON LOS VALORES PRINCIPALES DE NUESTRA SOCIEDAD?

En nuestra sociedad son valores comunes la libertad e igualdad e igualdad, la gratitud, la solidaridad, la honradez, la riqueza, etc. Unas culturas influyen en otras, exportando valores. Así, los valores típicamente americanos se extienden a Europa y al resto del mundo gracias a la difusión cultural, a través del cine, de las series de televisión, etc.

b.2.- Características principales de los valores como componentes de la cultura:

- Son los criterios para juzgar las realidades, los hechos, las personas
- Inspiran la conducta: invitan (o exigen) comportarse de acuerdo con el principio que enuncian
- Son históricamente relativos: varían de una época a otra en una misma sociedad; también son distintos en las diversas sociedades
- Llevan consigo una fuerte carga afectiva o emocional: son los factores más fuertes de motivación
- Están jerarquizados: hay unos prioritarios y otros dependientes; hay algunos irrenunciables y otros negociables, unos son más importantes que otros; unos se refieren a un aspecto concreto de la sociedad y otros son generales

C.- LAS NORMAS

Siempre que se habla de roles y status hablamos de normas. Ya se ha aseverado que ambos eran fenómenos normativos. Los roles deben cumplirse y el status es una expectativa de conducta por parte de quienes la

rodean a quien lo posee.

Las normas son las reglas según las cuáles la gente orienta su conducta. En general las normas concretan las exigencias generales de los valores en pautas definidas de obrar.

Las normas están en la base del orden social. Gracias a ellas sabemos a qué atenernos cuando interactuamos en sociedad.

Las normas sociales exigen un cumplimiento, esa exigencia se manifiesta en la existencia de sanciones. Las consecuencias son positivas o negativas en función de si se cumple o incumple la norma. Son más o menos apremiantes o duras según la importancia de la norma a la que se refieren.

La conformidad de la gente con las normas no es, evidentemente, ni completa ni total: ni se siguen todas las normas aprobadas, ni se siguen siempre totalmente las que de hecho se siguen. Por otra parte no siempre todas las normas están siempre perfectamente definidas: no especifican todos los detalles de la conducta esperada.

Características de las normas sociales

- Las normas son arbitrarias y se instauran de manera singular en cada cultura.
- Las normas varían en los distintos momentos de la historia.
- Están jerarquizadas: hay normas que son fundamentales es decir de obligado cumplimiento para todos (la no agresión física) y su incumplimiento tiene una sanción social importante porque afecta enormemente a la sociedad. Hay normas importantes, son claves pero pueden ser matizables en función de las circunstancias (los límites horarios). Y por último, hay normas que son accesorias- son negociables- y no afectan al funcionamiento social.
- Para que una norma sea funcional debe ser consistentes y coherentes entre sí-. El grado de consistencia y coherencia de las normas en una sociedad va a determinar la intensidad del conflicto social.
- El incumplimiento tiene consecuencias para el sujeto y el grupo.
- Las normas generan un orden social, y la sociedad se controla a través de las normas.

Los grupos constantemente establecen reglas de interacción o juego social y las institucionalizan. Las instituciones, en sociología, son constelaciones de normas y sistemas de roles: el matrimonio, las iglesias, los mercados, las fiestas populares, los cargos públicos todos estos fenómenos pueden concebirse como redes de normas. Una **institución** es un conjunto de normas que definen como hay que comportarse en un aspecto de la vida social.

D.-LOS INSTRUMENTOS Y SIGNOS

Los instrumentos, en tanto que componentes de la cultura, son los artefactos propios de cada sociedad. Reflejan en cierto sentido sus valores porque cada pueblo desarrolla técnicas y modos de hacer mejor aquello que considera más importante.

Los valores son como la guía cultural de la tecnología y de las cosas útiles. En la sociedad sioux los instrumentos protagonistas podían ser la lanza y las flechas. En la sociedad occidental moderna, probablemente lo es el ordenador. Se puede definir la tecnología como la aplicación de los conocimientos culturales a la tarea de vivir en un entorno físico dado. De esta manera, cada cultura desarrolla sus instrumentos técnicos en armonía con sus objetivos y valores.

Cuando se habla de signos como componentes de cada cultura se quiere englobar toda una serie de símbolos importantes que quedan fuera de los ya apartados o mencionados. La cultura requiere de un proceso de aprendizaje que nace de la interacción humana. Aprendizaje social y quien enseña

TEMA 2

2.1.DEFINICIÓN DE GRUPO

Según Pablo García Ruiz (1999) *un grupo* se define como el conjunto de dos o más personas que se identifican entre sí en algún sentido y que tiene un modo específico de interacción.

Los miembros de un grupo demuestran poseer una conciencia de pertenencia grupal, cohesión en la acción e integración mutua relativamente duradera. El número mínimo de integrantes y el número máximo es indeterminado.

Hay que distinguir un grupo social de lo que son unos agregados o meras categorías de personas:

- AGREGADO, es un conjunto de personas que están en el mismo lugar en un momento dado pero en el que apenas hay interacción y no hay sentido de pertenencia. No obstante, un agregado puede convertirse en grupo.

- CATEGORÍA, se aplica a la serie de gente que tiene un mismo status, no forman un grupo y no hay interacción. Ej. Grupo de edad - es una manera de agrupar datos comunes de ciertas personas, así una "cohorte" es una colección de gente que participa en una experiencia común como la de haber nacido en el mismo periodo.

Cuando hablamos de grupos la primera distinción que debemos hacer es la de grupos y subgrupos. Prácticamente todos los grupos humanos pueden ser concebidos como subgrupos de otros, según desde donde tomemos la perspectiva. Por ejemplo: en un ejército hay brigadas, regimientos, divisiones, etc. Un grupo de obreros puede a su vez subdividirse en otros subgrupos, la planta de la bota, el sindical, etc. Unos grupos son más amplios que otros, unos engloban a otros, otros son marginados por unos más grandes o se enfrentan entre sí.

El único grupo que en realidad no es subgrupo de ningún otro es el más vasto y difuso de todos: LA SOCIEDAD. Esta puede ser entendida como un grupo carente de grupos superiores, autosuficiente y territorial.

2.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS GRUPOS

Un grupo se caracteriza por los siguientes aspectos clave. En un grupo las personas se REUNEN y se constituyen como tal. Cada persona es un elemento del grupo y cuando se instaura como grupo no se puede decir que el grupo sea el sumatorio de sus elementos integrantes, el grupo en sí mismo adquiere una cualidad y dimensión distinta a la suma de los individuos.

La estructura de un grupo la constituyen los integrantes físicos del grupo. Es decir, los sujetos. La estructura de la familia Pérez está compuesta por padre, madre, hija mayor e hijo menor.

Cuando el grupo se reúne INTERACTA y ese modo de interacción se perpetúa creando un estilo de relación y es lo que se llama patrón de organización de un grupo. El patrón de organización (estilo relacional) incluye valores, normas explícitas e implícitas, etc., que el grupo asume.

Todo grupo tiene una tendencia al equilibrio (homeostasis) y una tendencia al cambio y al progreso (la morfogénesis). La **homeostasis** es la característica que permite a un grupo mantener unos equilibrios porque supone quietud, costumbre y permanencia de los hábitos y la **morfogénesis**, es lo que lleva a un grupo a ser inquieto, a introducir cambios a evolucionar y proyectarse. Ambas características que aseguran la supervivencia del grupo siempre que coexistan de forma adecuada. Es decir, cuando no hay equilibrios y un

grupo no quiere admitir cambios y se mantiene y perpetua en un modo de estar, entra en una situación de disfuncionalidad, lo mismo ocurre, cuando un grupo está haciendo cambios de forma constante y vertiginosa hasta el punto que no puede constituirse como grupo porque no tiene los equilibrios suficientes.

En definitiva, para que un grupo se consolide como tal requiere de ambas fuerzas la del equilibrio y la del cambio, puesto que con la segunda, el grupo podrá superar cada una de las fases del ciclo vital que este tiene.

Otra característica de un grupo es que con la interacción y la acción el grupo produce, es lo que se llama **autopoiesis**. La capacidad natural para producir que un grupo tiene.

Los grupos pueden ser **abiertos** cuando pueden entrar y salir miembros del mismo sin ninguna condición. Los grupos son **cerrados** cuando, una vez formados, no admiten la incorporación de nuevas personas. Los grupos son **semicerrados**, cuando permiten la incorporación de nuevos miembros siempre y cuando cumplan unos requisitos o exigencias grupales.

Se dice que los grupos son **homogéneos** cuando sus miembros tienen una serie de características similares. Por ejemplo, edad, nivel socioeducativo, nivel socioeconómico, etc. Por el contrario, un grupo es **heterogéneo** cuando los miembros que lo integran son muy distintos entre sí y hacen que el grupo no sea nada uniforme.

- **Grupos organizacionales - agrupación** - En estos grupos impera la función concreta que el individuo desempeña en el grupo. Se pierde el individualismo, y la libertad personal. Es un conjunto de personas que, aunque tienen necesidades, sentimientos e intereses comunes, permanecen anónimas; su objetivo es exterior a ellas y a ellas se debe exclusivamente. Es un grupo basado en índices de productividad y siempre al servicio de los objetivos de la organización.
- **Grupos comunidad**: Importa la persona con sus debilidades y fortalezas, se fomentan las relaciones humanas. En estos grupos, las personas adquieren responsabilidad y autoconfianza. No se manipula. Algunos autores consideran que los equipos únicamente orientados a la persona no suelen cumplir los objetivos que se les encomienda, ya que los supeditan al bienestar de todos.

2.3. Teoría de sistemas

Entre las disciplinas desde las que se ha estudiado a los grupos pequeños y grandes se destacan; la Sociología, la Antropología, la Psicología, la Economía, etc., todas ellas, con un constructo teórico propio y una finalidad específica. No obstante, estas áreas de conocimiento se han servido, en mayor o menor grado, de una perspectiva teórica común - el modelo sistémico- utilizado como herramienta para investigar las relaciones entre los individuos y los grupos, la conformación de las sociedades y la interacción entre las estructuras que la integran.

+ **Definición de sistema**: conjunto de elementos que interaccionan entre sí.

+ **La organización de un sistema**: es el conjunto de relaciones entre los elementos integrantes del sistema. La descripción de la organización es una descripción abstracta de las relaciones y no identifica a los componentes - en el sistema familiar- puede ser lo que se denomina - el modo de relación familiar - a través del cual se revelan las relaciones del sistema en circunstancias concretas. (Maturana y Varela)

+ **Estructura del sistema** es la manifestación física de su organización (Capra F.J. 1999) y está constituida por las relaciones entre los componentes físicos. En el caso concreto de la estructura familiar, ésta viene determinada por los miembros que a través de sus relaciones la conforman - por ejemplo; padre, madre e hija. y que se definen como tales en función de las relaciones que se establecen entre ellos.

Cuando la organización de un sistema es estable se hace habitual y toma una forma concreta, se puede hablar de “**patrón de organización**”. Es el modo o el estilo con el que se configuran las relaciones entre sus componentes y determina las características esenciales que definen el sistema. Así – en los sistemas familiares se puede hablar de patrones de organización cuando se hace mención a los estilos de relación de un grupo que se manifiestan de manera estable (Ej. Modelo de relación autoritario, democrático, etc.). Se ve entonces que el patrón de organización define cualidades del sistema y la estructura implica cantidades.

El patrón de organización de un sistema es independiente de las propiedades de sus componentes de modo que una determinada organización puede ser encarnada de muy distintas maneras por muy distintas clases de componentes” - llevado al terreno de la familia, significa que el tipo de estructura familiar (Ej. monoparental, nuclear, reconstituida, etc.), no determina el patrón de organización o estilo de relación y, en definitiva, el modelo de relación familiar no está determinado por su estructura.

Cualquier patrón de organización tiene una propiedad y es que el patrón tiene forma de red, es decir no son lineales, van en todas las direcciones.

Los sistemas vivos siempre son **abiertos, semiabiertos o semicerrados**, y aunque es posible la existencia de sistemas cerrados, tienen una singularidad de la que ya hablaremos. Cualquier grupo humano está abierto y en interacción, forman parte de un sistema más amplio como puede ser el social, que integra a otros sistemas, convirtiendo a ese grupo en un elemento de la estructura social, en un subsistema dentro de un sistema social que le contiene.

Cuando se habla de sistema abierto en constante interacción con otros subsistemas, significa que se da **un flujo de intercambio de la red** constante en el que es difícil determinar en qué parte se inicia o se termina ese proceso de interacción.

Un grupo humano que mantiene una **relación activa con otro utiliza la comunicación como vehículo de la interacción. El contenido informativo fluye de un lado a otro de forma circular produciéndose un flujo de intercambio** constante que retroalimenta la interacción y produce modificaciones en cada uno de los grupos que están participando. Así – cuando uno de los elementos del sistema cambia, es un emergente de cambio que repercute y sucede en los demás, que a su vez, cambian produciéndose un bucle de retroalimentación constante. Un grupo interactúa con otras estructuras del sistema social influyendo y siendo a su vez influido por las mismas.

No obstante algunos autores destacan que los sistemas pueden ser abiertos en su estructura, pero no en su organización.

* **AUTOPOIESIS:** Se trata de una red de procesos de producción, en la que la función de cada uno de los componentes es participar en la producción o transformación de otros componentes de la red, de este modo la red se hace así – misma constantemente. Es producida por sus componentes y, a su vez, los produce.

* Se llama **MORFOGENESIS** a ese proceso de producción y transformación permanente, la tendencia al cambio, a la evolución. Todo lo vivo evoluciona hacia algún lugar.

* Se llama **HOMEOSTASIS** a la tendencia al equilibrio a la reducción de tensiones. La vida no es el mantenimiento o restauración de equilibrio sino más bien el mantenimiento de desequilibrios.

La supervivencia del sistema social

Cuando se dice que un grupo específico es un sistema en constante interacción con el sistema social más amplio y que su existencia supone una fuente indispensable para garantizar la continuidad de cualquier sociedad, ¿cuáles son los mecanismos que explican ese proceso de intercambio? y, ¿cómo funcionan

tiene ese grupo en el marco de la sociedad que la hace imprescindible?

Samuel Klausner en su libro “El estudio de las sociedades” destaca que hay tres bases fundamentales que justifican que un grupo (por ejemplo: a la familia) como estructura esencial para la supervivencia de cualquier sociedad. Habla de bases biológicas, psicológicas y sociales.

Para analizar este proceso de interacción se hace necesaria la encaminación de las aportaciones de distintas disciplinas sociales desde un prisma capaz de integrarlas. Es necesario una teoría que permita conectar el sistema cultural con el social y con el individual y que explique los flujos de influencia entre los tres. Esto permitirá situar el papel de la familia en cada uno de los niveles (cultural, social, individual).

Talcott Parsons con su “Teoría de la acción” hace una aproximación que permite la interconexión de distintas disciplinas. Para él y Smelser “una sociedad es un sistema que, en sus subsistemas, abarca todos los roles importantes de las personas y colectividades incluidas en su población. Los subsistemas del sistema social se diferencian según sus aportaciones al funcionamiento del sistema más amplio”.

Distingue cuatro subsistemas funcionales en cualquier sistema social:

- El primero, **el subsistema adaptativo** que reúne todos aquellos roles o estructuras sociales que aporten equilibrio y a su vez generen adaptaciones a nuevas situaciones. (Ej. La economía).
- El segundo, **el subsistema de consecución de objetivos**, a partir del cual se recogen las estructuras y roles para la movilización y logros de metas (Ej. La organización del poder a través de la política).
- El tercero, **el integrativo**, implica los sistemas de ordenación o estructuración de las relaciones entre los individuos en sistemas más amplios y la interacción entre valores culturales y las motivaciones individuales- esta función se desarrolla a través de la estratificación y los mecanismos de control social.
- El cuarto subsistema, **el mantenimiento de pautas culturales y el manejo de tensiones**, es en el que se contiene y transmite a los otros tres subsistemas las costumbres, hábitos, modelos de comportamiento, etc. Para que la transmisión y el mantenimiento de pautas se haga efectivo se requiere del efecto motivador que supone la interacción en los otros subsistemas, lo que conlleva otra función y que es la administración del estrés de la interacción y, consecuentemente, el manejo de tensiones. Para Parsons, las instituciones que conforman este cuarto subsistema son la familia, las instituciones educativas, religiosas y sanitarias.

Parsons integra al sistema familiar en el sistema social más amplio, con la atribución funcional del **mantenimiento de pautas y del manejo de tensiones**. Estas funciones que desarrolla la familia son las que vehiculizan la transmisión de valores, actitudes y comportamientos del sujeto - a la sociedad. Y estas funciones posibilitan la conservación de esa identidad estructural (familia), la adaptación a los cambios externos y la absorción y manejo de los conflictos que se suceden dentro y fuera de ella.

Si esto lo llevamos a un grupo pequeño lo podemos traducir de la siguiente manera:

***Todos los grupos que desean sobrevivir ya sean grupos pequeños o grandes deben cubrir cuatro necesidades básicas (AGIL):**

(L) Los miembros deben poseer alguna identidad común y tener algún compromiso respecto a los valores de un grupo

- Deben tener o ser capaces de generar las destrezas y recursos necesarios para alcanzar la meta del grupo
- Deben tener reglas que los dirijan a coordinar su sentimiento de solidaridad para permanecer juntos hasta terminar la tarea
- Deben ser capaces de ejercer un control sobre su colectivo para ser efectivos a la hora de alcanzar su objetivo común.

RAZONES QUE PERMITEN EXPLICAR ESE PROCESO DE TRANSMISIÓN MEDIANTE EL CUAL LOS COMPONENTES DE LA CULTURA SE TRANSMITEN ENTRE LOS INDIVIDUOS LLEGANDO A CONFORMARSE COMO UNA PARTE DE LA PERSONALIDAD DE LOS MISMOS.

La base para la transmisión de valores, actitudes y comportamientos es la interacción entre personas y desde esta perspectiva teórica la interacción se basa en tres aspectos. El primero, la percepción cognitiva y conceptualización, el segundo, lo que llama **catexis** (afecto o aversión), es decir, **la significación emocional** y, por último, la evaluación, en el que se integran los dos primeros, lo cognitivo y lo emocional.

La interiorización de una pauta cultural (valor) va más allá del hecho de conocerla, requiere de su incorporación a la estructura de la personalidad y esto significa que esa pauta debe integrarse con el sistema afectivo de la personalidad.

El grupo es entonces la plataforma de interacción social en la que los individuos crecen y supone el continente afectivo que propicia cualquier aprendizaje ya sea adecuado o inadecuado, pleno o deficitario.

2.4. TIPOS DE GRUPOS

Los equipos de trabajo y resto de grupos humanos se han clasificado de diversas formas. En una primera tipificación podemos hacer dos categorías:

- **Grupos naturales**
- **Grupos ad hoc**
- **Otra clasificación: Antropológica**
- **Grupos naturales**

Son aquellos a los que los seres humanos pertenecen para poder vivir sin perjuicios, como pueden ser: la familia, los grupos de trabajo, los grupos de nuestra edad, etc. Aquí podemos incluir al grupo de alumnos, promociones escolares que se mantienen unidas muchos años, amigos, etc.

Dentro de los grupos primarios debemos diferenciar entre:

- **El grupo primario**, es un grupo pequeño en el que las relaciones son personales y duraderas. Ejemplo.- la familia, el grupo de amigos, etc.
- **El grupo secundario**, se entiende como grupo más amplio, las relaciones son impersonales y se basan en un interés o una actividad específica. Ej. La clase de alumnos, personal de una empresa, etc.

	Grupo primario	Grupo secundario
Calidad	Orientación personal	Orientación hacia un fin
Duración	Larga	Variable, habitualmente corta
Amplitud (actividad)	Extensa, muchas actividades	Estrecha, pocas y específicas
Percepción subjetiva	Como fin en sí	Como medio para otro fin

Ejemplos	Familia, amistades	Compañeros, vecinos
----------	--------------------	---------------------

Los grupos primarios en la vida del sujeto no son numerosos, se reducen a dos órdenes fundamentales (familia/grupo de iguales). Sin embargo, el grupo secundario puede ser muy variado en la vida de un individuo (Vecindario, compañeros de un curso de informática, de trabajo, etc.).

La intensidad con la que la interacción se da puede dar lugar que elementos o sujetos de un grupo secundario pase a integrarse en el grupo primario. Lo cierto es que el grupo primario es un grupo al que el sujeto pertenece.

- **Grupo de pertenencia.** El sentimiento de pertenencia e identificación hace que el sujeto viva el grupo con el que está como su grupo propio, al que pertenece y del que es miembro. Esto es lo que permite construir un “nosotros” y un “los otros o ellos” a los que atribuimos algo que nos distingue.
- **Grupo de referencia.** Los individuos se conducen y juzgan el mundo no solamente en relación a los miembros del grupo propio, sino en relación con los demás; la conducta social debe ser entendida a este doble nivel. Los grupos ajenos respecto de los cuales de los cuales orientamos nuestra conducta pueden ser de dos signos diferentes. Son grupos de referencia positivos si son portadores de unas normas, unos valores que se desean. Por ejemplo, en el caso del “nuevo rico” que se esfuerza por ser aceptado en la alta sociedad, toma a esta como grupo de referencia positivo. Por ejemplo un indio que sale de la reserva para vivir con plenitud el modo de vida estadounidense urbanita, puede ver que su grupo de referencia original de manera negativa, dándole una atribución de anticuado, retrasado, etc.

Pueden existir tantos grupos humanos como individuos e interacciones haya:

- **Grupos formales e informales** - El origen del grupo formal parte de la planificación de su estructura, mientras que el grupo informal nace a partir de procesos espontáneos de interacción, normalmente como respuesta a limitaciones del ambiente estructural. El grupo formal es la expresión de condiciones técnicas de estructura de trabajo, poder o comunicación. El grupo formal se regula por prescripciones fijas y normas formales definidas de antemano; el grupo informal, por acuerdos personales y hábitos establecidos por lo que su normativa es cambiante. Los objetivos de una organización definen la orientación de los grupos formales, sin embargo, son las necesidades y experiencias personales de los miembros del grupo las que orientan el funcionamiento de los grupos informales, basados normalmente en sentimientos de solidaridad.

- **Grupo estructurado o no estructurado** - Un grupo estructurado es aquel cuyos miembros se han dado normas fijas, han repartido las funciones (o papeles) y cada uno ha aceptado la que le corresponde, con vistas a la consecución de la meta común. Un grupo no estructurado no tiene normas fijas y las funciones no son específicas de cada miembro, aunque pueden tener una meta común.

B. Grupo ad hoc

Son grupos creados para llevar a cabo una función o tarea en concreto y que dejan de existir una vez alcanzado su objetivo. Entre ellos, destacaremos:

- Grupo de laboratorio
- Comité
- Grupo terapéutico
- Grupo de seminario
- **Grupo laboratorio:** Son un conjunto de tres a cinco personas que ejecutan una tarea determinada o experimentos en directo. En el fondo se trata de una situación anormal que suele carecer de variables intervinientes imperantes o, por el contrario, adolece del solapamiento de variables enmascaradas, por

lo que ofrece unos resultados exagerados y a veces falsos. La contraposición a estos grupos es el trabajo de campo, que consiste en observar a los individuos en el medio habitual en que desarrollan su trabajo.

- **Comité:** Grupo formado para dar una solución a un problema concreto de la organización o para la búsqueda de ideas, por lo general tiene una duración excesiva y unos resultados mínimos, que casi siempre quedan en procedimientos sin más. Para el éxito de un comité es necesario asegurarse de que las propuestas y conclusiones van a ser tenidas en cuenta por el órgano superior al mismo, o la autoridad encargada que lo mandó crear. De lo contrario, los miembros de dicho comité percibirán que su grupo de trabajo ha sido en vano y rehusarán participar en posteriores comités.
- **Grupo terapéutico:** Surge para intentar solucionar problemas de los individuos que lo componen. Por ejemplo, los soldados que al terminar la guerra tienen un fuerte estado neurótico
- **Grupo seminario.** Con un tamaño que debe oscilar entre ocho y quince personas, tiene como objetivo mejorar las aptitudes y actitudes de los intervinientes basándose en la transmisión de nuevos conocimientos o revitalizando los conocimientos ya existentes. Su duración en el tiempo es corta.

C. Otra clasificación de grupos: Clasificación antropológica

Si atendemos a una perspectiva antropológica hemos de hacer una clasificación diferente de los grupos en cuatro tipos:

- **Multitud**
- **Masa**
- **Organización**
- **Comunidad**
- **Grupos multitud.** - Es un conjunto pobremente organizado, casual e indeterminado de personas, que no tienen nada en común, excepto la percepción de un objeto exterior. La multitud consiste en un mero “estar juntos” de individuos, no relacionados ni afectiva ni intelectualmente. Un parque público atestado de personas es un caso de multitud.
- **Grupos masa.** - Es un conjunto desorganizado, constituido por un número grande de individuos que forman una colectividad. A estos les unen impulsos y emociones similares. Su esencia consiste en vivir unos con otros. No existe en ellos diferenciación alguna de las diversas funciones sociales, a no ser la del súbdito y dirigente. Irreflexivos e irresponsables se unen por lo sentimental y lo emocional, vienen dados por la sugestión y el contagio, el gregarismo y la pasividad. Son fácilmente manipulables. Un ejemplo de grupo masa son los hinchas de un equipo de fútbol.

TEMA 3

3.1. STATUS

Si hay una diferencia entre los grupos e incluso, se constituyen como hechos diferenciales entre sí. También en cada grupo los elementos están diferenciados los componentes que integran ese grupo. Una forma elemental de diferenciación interna que encontramos en un grupo es la diversidad de posiciones ocupadas por los sujetos que forman parte de ellos. De hecho, es posible describir la estructura de un grupo determinando el número, distribución, carácter y límites de las posiciones.

Toda posición social se fija o se constituye en función de otras posiciones que se dan en el marco de la relación de un grupo. Cualquier posición posee dos aspectos fundamentales, el status y el rol.

El status es la posición reconocida socialmente, que ocupa una persona e implica el conjunto de derechos y honores que un individuo posee en el marco de la sociedad.

- **Status set:** es el conjunto de estatus que una persona tiene en un momento determinado. Por ej. Se puede ser padre de familia, funcionario del ayuntamiento, representante sindical.
- **Status adscrito:** es la posición social que se recibe al nacer y que se asume de modo involuntario. Ej.: la pertenencia a un nivel económico, familia de alcurnia (real).
- **Status adquirido:** es la posición social que se asume voluntariamente mediante el propio esfuerzo. Suele ser una medida significativa de las propias capacidades y logros. La posición laboral alcanzada.
- **Status master o dominante:** es el que tiene una importancia preponderante para la propia identidad social, y que a menudo configura. Por ejemplo la profesión que uno desempeña. Ser el alcalde afecta todas las áreas del individuo en la comunidad en la que vive, llamarse Rockefeller o Kennedy.

3.2. Rol

El Rol es el conjunto de patrones de conducta ligados a un status concreto o dicho de otro modo es el modo en que los demás esperan que se comporte la persona que ocupa una determinada posición. Son actitudes, comportamientos y normas atribuidos a un sujeto en función de la relación que se establece con él.

El docente es docente porque tiene una actitud educativa, porque se comporta de acuerdo con la idea que la sociedad tiene de lo que es un educador y funciona con unas normas que rigen su función. El concepto de rol es absolutamente relacional. Uno solo es padre de familia si hay, y en la medida que hay, una madre y unos hijos. Uno solo es abogado defensor en la medida en que hay un reo al que defender, un fiscal que le acusa y un juez que aplica las leyes.

Hay conceptos semejantes o asociados al de rol.

- **Rol set.** Conjunto de roles asociados a un estatus. Por ejemplo ser profesor universitario lleva consigo dedicarse a la investigación y también a la docencia.
- **Tensión de Rol:** es la incompatibilidad más o menos aguda entre las exigencias de distintos roles ligados a un mismo status. Así ocurre cuando las exigencias de la investigación impiden al profesor a dedicarse a la docencia.
- **Conflicto de rol:** es la incompatibilidad entre roles correspondientes a dos o más status diferentes: la profesora universitaria

¿Quién define los roles? La sociedad es quien define los roles, el sujeto se convierte en actor que representa el papel que la sociedad ha dibujado, asume esa identidad y la representa tal y como la sociedad espera. Y TODO GRUPO IMPLICA UNA ACCIÓN CONCRETA Y UNA INTERACCIÓN, DE HECHO LA ACCIÓN ES EL ELEMENTO CENTRAL DEL GRUPO. Hay acción social siempre que uno o varios individuos se comporten con respecto a una situación en la que están presentes otros seres humanos.

El rol cumple diversas funciones en la dinámica de grupos:

- Constituye una base de comunicaci3n entre los miembros del grupo
- Funciona y act3a como agente mediador entre el individuo y el grupo
- Asegura el buen funcionamiento del grupo

La estructura de roles es lo que define y determina la red comunicaci3n dentro del grupo y, en 3ltimo t3rmino, articula el grupo. El rol nos describe dos aspectos importantes:

- Las expectativas de los miembros del grupo
- La funci3n que tiene quien lo ense2a

Los roles espec3ficos del grupo aparecen durante el proceso de formaci3n del mismo apenas se ha encontrado la meta com3n: la meta grupal. En cada grupo hay una serie de roles que pueden ser desempe2ados alternativamente por diferentes miembros de acuerdo con las aptitudes de cada uno y con las necesidades del grupo.

Ha habido intentos de profundizar de una manera muy espec3fica en la estructura de los roles del grupo. Estas investigaciones han dado lugar a una exhaustiva clasificaci3n de roles grupales de acuerdo con tres criterios:

- **Relacionados con la tarea grupal:** aquellos que se relacionan con la soluci3n de problemas que surgen en el grupo y/o con la consecuci3n de las metas grupales. Ej. El iniciador de nuevas ideas
- **Relacionados con la formaci3n y mantenimiento del grupo:**
 - ♦ Aquellos roles positivos que estimulan las interacciones dentro del grupo con vistas a mantener la consistencia de 3ste. Es lo que ocurre, por ejemplo, cuando un miembro elogia, apoya y acepta la labor de otros.
 - ♦ Roles personales negativos: aquellos que pretenden la satisfacci3n de las necesidades individuales, que en algunos casos pueden ser irrelevantes para la tarea grupal e incluso negativas para el mantenimiento de la cohesi3n grupal.

Roles relacionados con la tarea grupal. Al respecto se pueden destacar los siguientes:

- **Solidario.** - Es un rol positivo que se dirige al aspecto de satisfacci3n grupal. El solidario acepta que cada uno piense a su manera, se pone en el lugar del otro, admite que se manifieste as3-. El rol solidario es un excelente modo para configurar un ambiente sincero, en el que cada uno se acepte tal y como es, se puede expresar con libertad y sinceridad, evitando molestar al resto del grupo.
- **Antag3nico.** Es un sujeto con un alto nivel cr3tico, Todo lo analiza y critica desde su propia perspectiva. Por eso, los dem3s se sienten amenazados y huyen. Es un rol contrario al solidario. No comprende lo que los otros dicen o sienten. Lleva la contraria siempre desde su punto de vista. No se pone nunca en la piel del otro. Y lo que es peor, no acepta que los dem3s tambi3n puedan tener su propio punto de vista. El antag3nico se pone en contra de lo que otros dicen de forma que origina insatisfacci3n y rechazo en el grupo.
- **Relajado.** - Se trata de un rol con referencia a la satisfacci3n grupal. Tiene generalmente una visi3n positiva de s3 mismo y de los dem3s. Est3 por encima de los acontecimientos, que no le agobian aunque sean complejos y dif3ciles de resolver. Sabe ganar y perder, vive y convive con sus defectos y virtudes y con lo positivo y negativo de los dem3s sin que se sienta amargado. Es un rol muy positivo en el grupo.
- **Tenso:** Para vivir en paz necesita la guerra. Crea sus propias tragedias, exagera. Es incendiario para luego convertirse en bombero voluntario. En los grupos se teme al tenso, porque crea discusiones acaloradas. Pero, por otra parte se necesita su aportaci3n para dinamizar la acci3n grupal con sus preguntas y

dificultades. Su acción de abogado del diablo obliga a pensar y a resolver posibles dificultades que sin su aportación no hubieran sido previstas.

- **Acorde**.- Busca siempre los puntos coincidentes, los datos más útiles para llegar a un acuerdo, los puntos de partida que son comunes, los aspectos que todos van a coincidir. Sus acciones y comportamientos son muy positivos y ayudan a que el grupo se comprenda mejor y trabaje con mayor efectividad.
- **Desacorde**.- Es la otra cara de la moneda. No soporta que el grupo se lleve bien o coincida en algo común. Siempre o casi siempre tiene que disentir, reservarse, distanciarse, ironizar. Origina insatisfacción grupal.
- **Creador**.- Cuando interviene es para dar sugerencias ricas y útiles. Su rol se refiere a la tarea. Ofrece soluciones y métodos para llegar a cumplir los objetivos. A veces habla mucho cuando expone sus ideas. Es capaz de escuchar y esperar su momento. Los menos creativos se ponen a su lado y le apoyan en sus planes y en la realización de los mismos.
- **Criatura**. Suelen ser personas que piden y reclaman sugerencias, necesitan saber qué camino deben seguir. Suelen formar una buena pareja con el “creador” a quien apoyan y a quien necesitan. Su rol es imprescindible en el grupo. Son realistas y minuciosos y se especializan en apretar los tornillos que los creadores dejan suelto. Aceptan bien las sugerencias y son capaces de llevarlas a cabo.
- **Técnico**.- Se trata de uno de los roles más frecuentes en los grupos. A muchos participantes de grupos les gusta sentirse técnicos y aparecer como tales en el grupo. Dan su parecer, emiten opiniones, afirman siempre, saben de todo, o de casi todo... Es un rol típico de tarea que cuando se enfoca correctamente, evitando exageraciones, constituye un paso decisivo para determinar objetivos y métodos para el grupo. Sus aportaciones suelen ayudar notablemente en el establecimiento y desarrollo de la tarea común.
- **Esponáneo**.- Cuenta lo que hizo, como lo hizo, pidiendo la opinión de los demás. A veces puede parecer algo ingenuo, otras veces resulta ser un excelente estímulo para impulsar nuevas opiniones y nuevas ideas. Otras veces son personas que plantean bien los problemas y buscan sinceramente las distintas opiniones de los miembros del grupo. El técnico y el espontáneo forman también una excelente pareja para la realización de tareas.
- **Brújula**.- En los procesos grupales, en ocasiones, sucede que se pierde la tarea, o hay confusión en la tarea, el grupo pierde el rumbo. Entonces surge “el brújula” que sabe reencontrar el camino y reenfocar la tarea. El es quien se da cuenta de los desenfoces, el que avisa y comunica datos objetivos, clarifica, sintetiza, resume, aclara. Suele actuar en los momentos en que se mezclan propuestas y estados subjetivos de las personas que pueden distorsionar la marcha de un equipo. El desempeño de este papel es esencial para el desarrollo y finalización de una tarea.
- **Anemómetro**. Busca datos, hechos, información. Vive entre corrientes de aire. Es un rol de tarea, ayuda al grupo a conectar con las realidades y los datos y a no dejarse influir por las opiniones subjetivas. Si se une al brújula forma una pareja muy eficaz para la realización de una tarea.

Roles relacionados con la formación y el mantenimiento del grupo:

Entre aquellos papeles que desarrollamos más frecuentemente como miembros de un grupo, se han recogido aquellos que ejercen una influencia determinante sobre el desarrollo de una reunión.

Se dan **papeles positivos** y destacamos:

- **El Líder**.- Es la personalidad fuerte del grupo, tiene gran autoridad y consigue hacerse oír y captar la atención. Entre los inconvenientes que puede tener para el dentro del grupo es que solo hable él y amedrente al resto. El coordinador del equipo deberá encauzar positivamente esta figura del grupo, manejarlo y mitigar su posible efecto distorsionador cuando se da.
- **El moderador**.- Es la persona que calma los ánimos, reduce tensiones y lleva al grupo al plano de las ideas y acciones. El coordinador del equipo puede apoyarse en él cuando “las cosas van mal”.
- **El orientador** - Es el guía del grupo, centra la conversación en el tema que hay que tratar y recuerda las directrices y objetivos. Esta figura es muy útil para el coordinador del equipo y puede

apoyarse en él cuando la situación grupal lo requiera.

- **El experto** - Se encarga de informar al grupo. No obstante, puede tener algún inconveniente y es que se muestre como “un sabelotodo” que se crea una autoridad indiscutible y que inhiba al grupo. El coordinador ha de fijar el papel y los límites de la función del experto.
- **El secretario** - Representa la memoria del grupo, suele anotar todo y redacta las actas de las reuniones, proporcionando informes al exterior. El coordinador de equipo debe reforzar esta figura cuando surja porque su papel es muy necesario dentro del grupo.
- **El aclarador** - Suele ser el que pide explicaciones de los términos, se cerciora de que todos le han comprendido. Puede parecer una persona con poca capacidad de comprensión, sin embargo, lo que suele ser es tener menos pudor que el resto a la hora de mostrar lo que desconoce. Para el coordinador de equipo puede ser éste el emergente de las dudas del grupo y la forma de reconducirlo es la de hacer que los demás también pregunten.
- **El acelerador**. Imprime ritmo a la reunión e intenta ir siempre al grano. Es bueno para el equipo de trabajo porque con su actitud evita que el grupo se duerma. Sin embargo, tiene el inconveniente de que tienda a precipitar al grupo por lo que el coordinador de equipo deberá frenarle cuando pretenda avanzar en exceso.
- **El alentador**. Es el sujeto que encuentra las palabras precisas para infundir ánimo al grupo. El coordinador debe potenciar esta figura, ya que todo el mundo desea agradar y superarse ante el alentador.
- **El líder institucional**. Es el líder investido de una autoridad formal y está habituado a ejercer a de animador en las reuniones. El coordinador comprobará si el líder formal es a la vez real. Si no es líder real podrán darse conflictos entre el coordinador y él. Si es el líder real, el coordinador debe establecer una relación de cooperación.

Roles individuales negativos. Podemos señalar los siguientes:

- **El Crítico**.- Censura todo lo que se dice y se hace. Critica pero no da propuestas válidas ni inválidas. Toma una postura fácil y cobarde. El coordinador de equipo, debe procurar que el grupo lo acalle y debe pedirle propuestas concretas cuando presente alguna objeción.
- **El paralizador**.- Cada vez que interviene busca bloquear al grupo. Habla de cosas tales como: vocabulario, procedimiento, etc. El coordinador, cuando el paralizador presente propuestas, debe señalarlas como interesantes, decirle que el tema se tratará en un futuro e invitarle a que lo haga él personalmente.
- **El pesimista**.- Es el que opina que lo que se hace no va a servir para nada. Ninguna idea le entusiasma y si reconoce alguna bondad en la propuesta, apostillar que no es aplicable utilizarla. El coordinador debe introducir a esta figura en un subgrupo optimista y preguntarle qué cosas considera válidas para todo el grupo.
- **El jovial** - Su objetivo es reírse. Cada idea manifestada le sugiere un chiste. El coordinador debe instarle a que cuente los chistes en alto y cuando esta figura se exceda, encargarle el informe de la reunión.
- **El oponente sistemático**.- Sólo sus ideas son válidas y suele tener alguna frustración personal. Se considera experto y el único capacitado para opinar. El coordinador debe invitarle a que haga él la exposición del tema que se está tratando y darle la razón “en exceso”.

- **El dominador agresivo.**- Pretende que todos hagan su voluntad. Impone ideas, proyectos (por cualquier medio), ataca a indecisos, tímidos, etc. El coordinador debe buscarle un oponente digno quizá “el sistemático” y dejarle que se imponga en pequeñas dosis de forma continua.
- **El indiferente.** Es el lastre del grupo, nada le interesa, no participa y critica al coordinador. El coordinador debe darle protagonismo en un subgrupo y dirigirse continuamente a él.
- **El presuntuoso.** - Es el que todo lo sabe, todo lo conoce y se adueña de ideas ajenas. Tiene experiencia en todo. El coordinador debe dirigirse lo máximo a él y dar importancia a los que hay a su alrededor.
- **El manipulador.**- Tiene objetivos personales no confesados. Se esfuerza en llevar a todos en la dirección que él desea, pero haciéndoles pensar que llegaron por su propio pie. Cuanto más habil, resulta más peligroso. El coordinador debe llevarle al terreno del equipo, facilitar su participación e interacción con los demás y enseñar a respetar a los otros.

TEMA 4

4.0.- ETAPAS DE UN GRUPO. EL CAMINO HACIA LA EFICACIA

Cualquier grupo humano que se reúne para un fin concreto pasa por distintas etapas, es lo que se llama el ciclo vital de un grupo. Distintos investigadores han estudiado las fases por las que pasan los grupos humanos y a pesar de que los grupos observados tenían distintos fines (terapéuticos, trabajo, etc.) las etapas detectadas por cada uno de ellos comparten aspectos comunes.

Un líder que tiene que dirigir o coordinar un equipo de trabajo debe conocer las características de las distintas fases por las que un grupo pasa con el objeto de poder poner en marcha todas aquellas habilidades que hagan avanzar a ese grupo hasta hacerlo eficaz y operativo.

Presentamos pues los siguientes:

- **Los cuatro estadios de desarrollo según Tuckman(1965)**
- **Fases de un grupo según Mann (1967)**
- **Fases de un grupo funcional. Hare (1968)**

4.1.- LOS CUATRO ESTADIOS DE DESARROLLO SEGÚN TUCKMAN (1965)

La primera elaboración de la teoría de Tuckman procede de un paquete de 26 estudios sobre el desarrollo de grupos de terapia. El objetivo era el de ayudar a los sujetos a resolver sus problemas personales. Estos grupos constaban típicamente de un número de miembros que oscilaba entre los cinco y los 15, y tenían una vida de tres o más meses.

Este modelo luego se ha constatado con grupos de formación y grupos de trabajo. Cada uno de los estadios de Tuckman consta de dos aspectos:

- La estructura grupal, que alude a los patrones en relación interpersonal, es decir, el modo como actúan sus miembros y la manera en que se relacionan uno con otros como personas.
- La conducta de tarea, que se refiere a la naturaleza del trabajo emprendido por cada grupo.

Esta distinción ya había sido realizada con anterioridad por Bales (1953) y por otros autores. Los cuatro estadios de actividad centrada en la tarea son los de orientación y prueba, respuesta emocional a las demandas de la tarea, discusión en torno al “yo” y a los “otros”, y emergencia o aparición del “insight”

ESTADIO 1: Prueba y dependencia

- **Estructura grupal:** Se dan una serie de intentos encaminados a descubrir cuáles son los comportamientos aceptables dentro del grupo, para lo que se tienen muy en cuenta las reacciones del líder /mediador/ instructor. Los sujetos buscan la dirección del líder /mediador/ instructor ante lo que consideran una situación nueva y poco estructurada. (En el caso de individuos sociales puede haber resistencias, silencio y hostilidad)
- **Actividad de tarea:** Orientación y prueba. A lo largo de este estadio los sujetos harán intentos indirectos dirigidos a descubrir el tipo y los límites de su tarea. Estos intentos se reflejan en una serie de actividades como: la discusión de temas irrelevantes o poco relevantes, la discusión de problemas periféricos, la discusión de problemas de conducta inmediata, búsqueda de refugio en el entorno institucional, intelectualización, etc. Por otra parte, los individuos hacen intentos por centrarse en la tarea y se ve a través de una serie de conductas: búsqueda del significado y la utilidad de la tarea, intentos de definir la situación, esfuerzos para establecer una relación correcta (creando confianza), intercambio recíproco de informaciones y esfuerzos por superar las sospechas y los temores desencadenados por la novedad de la situación.

ESTADIO 2- CONFLICTO INTRAGRUPAL

- **Estructura grupal:** Conflicto interior del grupo. Los sujetos manifiestan una hostilidad hacia ellos y con respecto al líder / mediador / instructor, lo que será una forma de expresar la individualidad y de oponerse a la formación de una estructura grupal.
- **Actividad de tarea:** Respuesta emocional a las demandas de la tarea. Los miembros del grupo tienden a expresar una elevada emocionalidad, lo que puede ser interpretado como una resistencia en la medida en que trabajar y estar juntos requiere que la gente se “exponga” ante los demás. También hay una tendencia a cuestionar la validez e importancia de los objetivos del grupo.

ESTADIO 3 - DESARROLLO DE COHESIÓN DE GRUPO

- **Estructura grupal:** Desarrollo de la cohesión grupal. Los miembros del grupo aceptan su pertenencia al mismo y admiten las distintas maneras de ser de los demás. Se consagra la armonía como valor supremo y de ahí que tiendan a evitarse los roces en la tarea.
- **Actividad de tarea:** Cada sujeto está dispuesto a debatir sus puntos de vista y sus propias características personales. La información es procesada de modo tal que se pueden efectuar distintas interpretaciones a partir de unos mismos datos. Es característica la apertura de uno a otros.

ESTADIO 4- VINCULACIÓN FUNCIONAL AL ROL

- **Estructura grupal:** Vinculación funcional del rol. Los sujetos colaboran en la resolución de la tarea con un mínimo de interacción emotiva. El grupo en su conjunto ha madurado hasta llegar a ser capaz de impulsar, y no de obstaculizar, el desarrollo de la tarea; esto se consigue mediante la implantación de roles orientados funcionalmente.
- **Actividad de tarea:** Emergencia del insight. Los sujetos experimentan un “alumbramiento” en sus esfuerzos por resolver sus propios problemas, un “darse cuenta” de por qué las cosas iban mal. En muchos casos se producirá una modificación de comportamientos encaminándose a una mayor adaptación.

4.2.- FASES DE UN GRUPO SEGÚN MANN (1967)

Mann se ha centrado especialmente en el modo en el que los miembros de un grupo se relacionan con el líder. Esto sucede a cuatro niveles, que van desde la expresión más directa de los sentimientos hacia el líder hasta determinadas observaciones en las cuales la referencia al miembro suele estar disfrazada o simbolizada, si bien la referencia al líder suele ser directa.

Cuando se ha tomado nota del nivel de inferencia se procede a seleccionar la categoría de contenido más conveniente dentro de la tabla que aparece a continuación.

Ã”REA	SUBÃ”REA	CATEGORÃ A	
Impulso	Hostilidad	1- Se mueve en contra	
		2.- Resiste	
		3.- Se retira	
		4.- Induce culpabilidad	
		Afecto	5.- Repara
		6.- Se identifica	
		7.- Acepta	
		8.- Camina hacia	
Relaciones con la autoridad		9.- Manifiesta dependencia	
		10.- Manifiesta independencia	
		11.- Manifiesta contradependencia	
Estado del ego	Ansiedad	12.- Expresa ansiedad	
		13.- Niega ansiedad	
		14.- Expresa autoestima	
		DepresiÃ³n	15.- Expresa depresiÃ³n
		16.- Niega depresiÃ³n	

Podemos considerar que las categorías de contenido del sistema de puntuación “miembro- a - líder” son tres subsistemas distintos que pueden ser utilizados de modo simultáneo.

De las 16 categorías, ocho describen la respuesta afectiva que cada uno de los miembros del grupo puede adoptar en relación con el líder, tres son sentimientos activados por el estatus del líder y cuatro tienen que ver con como se siente el ego de cada uno.

Mann se refiere a estos tres subsistemas como Áreas de:

- 1) impulso
- 2) relaciones con la autoridad
- 3) estado del ego.

La conducta del líder también puede ser clasificada usando estas 16 categorías, aunque en este caso el observador no tratará de averiguar cuál es el sentimiento que expresa el líder en relación con los miembros del grupo. En vez de esto, Mann nos propone que nos fijemos en el modo en el que el líder “devuelve” los sentimientos de sus propios miembros.

Según Mann, también las fases de un grupo las ha centrado en la manera en que los miembros de un grupo se relacionan con el líder.

- Primera fase: Protesta inicial
- Segunda fase: La actuación prematura
- Tercera fase: La confrontación
- Cuarta fase: La internalización
- Quinta fase: La separación y recapitulación terminal

Mann analiza y reflexiona también sobre la formación de subgrupos dentro de un grupo tarea y destaca las reacciones de estos subgrupos de acuerdo a la fase evolutiva por la que pasan.

Así en la fase de “**protesta inicial**” el subgrupo dominante tendrá reacciones del tipo; protestas y dependencia, sometimiento leal, heroísmo contradependiente, autosuficiencia, etc. El o los subgrupos marginales o minoritario tendrán una reacción de actuación al servicio de la autonomía.

En la **actuación prematura** el o los subgrupos dominantes los sujetos se muestran sensibles, con reacciones de repliegue y negación, aceptadores, héroes, etc. Y los subgrupos marginales muestran disgusto y resentimiento.

En la fase de **confrontación**, los subgrupos dominantes se comportan desde la rebelión y la protesta (incluyendo la figura del portavoz), independencia, ansiedad y repliegue. Y los subgrupos marginales se comportan como héroes.

En la fase de **internalización**, los subgrupos dominantes se muestran activos, operativos y centrados en la función. Y los subgrupos marginales se comportan como chivos expiatorios.

Por último, en la fase de **separación y recapitulación final** - el subgrupo dominante tiene reacciones de depresión o negación maniaca, de implicación personal o de abdicación de responsabilidad y protesta.

4.3.- FASES DE UN GRUPO FUNCIONAL. HARE 1968

La idea fundamental en la teoría funcional es que todos los grupos, ya se trate de pequeños grupos de discusión o sociedades enteras, si desean sobrevivir deben cubrir cuatro necesidades básicas:

- Los miembros deben poseer una identidad común y tener algún compromiso respecto a los valores del grupo (**L**)
- Deben tener o ser capaces de generar las destrezas y recursos necesarios para alcanzar la meta del grupo. (**A**)
- Deben tener reglas que los dirijan a coordinar su sentimiento de solidaridad para permanecer juntos hasta completar la tarea (**I**)
- Deben ser capaces de ejercer un control sobre su colectivo para ser efectivos a la hora de alcanzar su objetivo común. (**G**)

Los nombres formales de las categorías AGIL son:

- Adaptación, consecución de metas (goal attainment)
- Integración
- Mantenimiento de la estructura
- Manejo de la tensión (o simplemente mantenimiento de la estructura)

El término **adaptación** hace énfasis en la producción de recursos para uso interno. El término

mantenimiento de la estructura y manejo de la tensión contiene muchas ideas en su interior. La **central** es que todo grupo necesita un conjunto de valores y que una estructura de actividad debe mantenerse en línea con tales valores si el grupo pretende mantener su integridad. El término **latente** aparece porque los miembros de la mayor parte de los grupos mantienen encuentros cara a cara sólo ocasionalmente.

Durante tales encuentros el grupo es manifiesto. Durante los períodos entre encuentros, el grupo es “latente”. Así el proceso de mantenimiento de la estructura debe ser bastante potente no sólo a la hora de sentar las líneas generales para el grupo mientras que sus miembros están en contacto, sino también para crear un compromiso intenso hasta que los miembros vuelvan a encontrarse en la próxima reunión.

La idea del **manejo de la tensión** está incluida en el título porque mucha tensión, especialmente asociada con el éxito o fallo en el trabajo en el área G, puede disolver el grupo si no se maneja. En general, ninguna actividad que tenga que ver con la selección inicial de los miembros del grupo, su iniciación en los derechos y deberes de éste, y el compromiso con las actividades del grupo, queda fuera de L. En términos de las categorías AGIL, la secuencia típica de un grupo pequeño será L-A-I-G con un estadio terminal L.

Si aplicamos las categorías AGIL a la descripción de la dinámica de un grupo de aprendizaje (por ejemplo, un grupo de alumnos), asistiríamos a los siguientes estadios:

- **En primer lugar:** El grupo tiene que definir cuáles son sus metas (L)
- **En segundo lugar:** El grupo tiene que conocer cuáles son las técnicas y destrezas necesarias para alcanzar esas metas (A)
- **En tercer lugar:** El grupo tendrá que organizarse para que sus miembros no dependan siempre del líder. (I)
- **En cuarto lugar:** se consagran de lleno en la tarea (G)
- **En quinto lugar:** El grupo volverá redefinir las relaciones entre sus miembros, distribuir los recursos sobrantes y analizar el significado de la experiencia global.

La cantidad de tiempo que dedicará a cada uno de los estadios estará en función de la actividad del líder (directiva o no directiva) y el nivel de competencia y la fortaleza emocional de los individuos. (El líder ha debido pasar previamente por todos los estadios)

Con respecto al grupo, los miembros que lo integran tienen distintos niveles de destrezas y varían también en sus estilos emocionales. Lo que es la base para la formación de subgrupos dentro del grupo. Por ejemplo - el caso de que haya un subgrupo con un alto nivel de destrezas y estilos emocionales positivos, este subgrupo tirará del resto y alcanzará la meta propuesta en una fase concreta. El líder intervendrá cuando no hay suficientes miembros en condiciones de enfrentarse con un estadio determinado. Hay grupos que nunca pasan de los primeros estadios, y otros que se reciclan hasta ser capaces de pasar al siguiente.

Fases dentro de las fases: Es posible identificar la misma secuencia de estadios (L-A-I-G) en el interior de cada una de las fases mayores. Esto nos permitirá entender mejor cómo se arreglan los grupos para avanzar de una fase a otra.

