

3
20

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DEL MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"ACONTAJA"

"UN ACONAJA EN EL GRUPO PERIÓDICO"

C

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN PERIODISMO Y COMUNICACIÓN COLECTIVA

P R E S E N T A :

ALMA ROSA DIAZ DE LA VEGA LÓPEZ



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

"Los pensamientos puestos en el papel no son, en general, más que huellas de un paseante en la arena; se ve el camino que ha tomado, pero para ver lo que ha visto, hay que emplear sus propios ojos".

Arthur Schopenhauer

INDÍCE

AGRADECIMIENTOS

PROLOGO

INTRODUCCIÓN	1
I. ¿POR QUÉ EL HOMBRE SE REÚNE CON SUS SEMEJANTES?	3
A. LAS CUATRO TESIS SOCIOLOGICAS	3
B. EL PORQUÉ DEL GRUPO PEQUEÑO	4
1. LA CONCEPCIÓN DE E. FROMM	4
2. LA CONCEPCIÓN DE M. PAGES	5
C. ¿POR QUÉ NECESITAMOS DE LOS DEMÁS?	9 //
1. LA TEORÍA DE LA COMPARACIÓN SOCIAL	12
2. EL HOMBRE, UN SER SOCIAL	15
II. ¿QUÉ ES UN GRUPO PEQUEÑO?	19
A. ETIMOLOGÍA Y CLASIFICACIÓN	19
B. LAS ETAPAS GRUPALES	25
C. DEFINICIÓN DE GRUPO PEQUEÑO	27
III. LA COMUNICACIÓN DEL GRUPO PEQUEÑO	28
A. UN MODELO DE COMUNICACIÓN GRUPAL	29
1. REDES DE COMUNICACIÓN	30
2. LA TEORÍA DE LOS ENLACES COMUNICATIVOS	34
B. LA COMUNICACIÓN GRUPAL	36
1. LA INTERACCIÓN GRUPAL	37
2. EL IDIOMA GRUPAL	44

IV. EL GRUPO PEQUEÑO Y SUS ROLES	50
A. EL LIDER	51
1. EL LIDER, ¿NACÉ O SE HACE?	52
2. LA DIFERENCIA ENTRE LIDER Y LIDERAZGO	55
3. FUNCIONES DEL LIDER	59
B. LOS OTROS MIEMBROS DEL GRUPO	62
1. EL ENFOQUE COMUNICATIVO	63
2. EL ENFOQUE DE LOS ROLES	64
V. LOS EFECTOS DEL GRUPO PEQUEÑO SOBRE EL INDIVIDUO	66
A. ¿QUE OCURRE CUANDO ESTAMOS CON LOS DEMAS?	66
1. LA CONCEPCION DEE EL LE DON	66
2. LA FACILITACION E INHIBICION SOCIALES	69
B. LA TEORIA DE LA UNIFORMIDAD DE OPINION	70
VI. LOS CONFLICTOS INTRAGRUPALES	80
A. LAS NORMAS	81
1. SANCIONES Y CASTIGOS	83
2. CONTROL Y EQUILIBRIO	87
B. OTRAS CAUSAS DE CONFLICTO	89
C. LA SUPERVIVENCIA DEL GRUPO PEQUEÑO	95

VII. EL GRUPO PEQUEÑO FRENTE A OTROS GRUPOS	101
A. LA MEMBRESIA GRUPAL	101
B. EL ORGULLO GRUPAL	103
C. CONFLICTOS INTERGRUPALES	107
VIII. EL GRUPO PEQUEÑO Y LA SOCIEDAD	118
A. EL GRUPO PEQUEÑO, GENESIS DE LA SOCIEDAD	118
B. EL GRUPO PEQUEÑO Y LA COMUNICACION	122
CONCLUSIONES	126
BIBLIOGRAFIA	131

AGRADECIMIENTOS

Es un gran mentira lo que se dice por allí que no necesita un medio, y que cada uno se hace por sí mismo. Como dijera Elton H. Keever: "basta con decir la nuestra pertenencia a grupos".

Tiene necesidad el estudiante que afirma que él solo, sin más ayuda que la de los libros, su inteligencia y voluntad para alcanzar los resultados.

No me refiero a la ayuda de tipo académico, como la sugerencia de Lactuzas a la discusión de un capítulo. Yo hablo de la ayuda invisible pero sensible que me dan las personas que nos aman. Y el afecto, aunque no aparece entre las reglas metodológicas, es la energía que me ha impulsado a escribir este pequeño trabajo.

Es por ello que dedico esta tesis a mis padres, Graciela y Ramón. Gracias mil por su cariño, y la confianza que han depositado en mí. Por su participación, su enorme paciencia ... y por no apagar la luz durante los meses de trabajo.

A mis hermanos Graciela y Ramón Jr., por ser ejemplos vivos de sinceridad y frescura que han iluminado mi vida.

Gracias también al cariño y apoyo de todos mis compañeros y amigos. Y vaya un reconocimiento especial a la invaluable cooperación de "The Muuu Sabias Team" para el Capítulo V, "Los efectos del grupo pequeño sobre el individuo". Mil disculpas por las indiscreciones, amigos...

Todo mi agradecimiento a la licenciada Isabel Cristina Arango Araya, por su asesoría para la presentación formal de esta tesis.

¡Ah; y por sugerencia del título de la investigación.

Gracias infinitas a él, porque su amor ha hecho salir el sol todas las mañanas.

Finalmente, no tengo que pagarle a la Universidad Nacional Autónoma de México (parcial a la UENP Acatlán), todo lo que le debo. Pasé allí más de cuatro años de mi existencia; años de continuos cambios y dolorosas revelaciones.

Eso ensanchó grandemente mis horizontes y ahora tengo una idea más definida de lo que quiero y puedo llegar a ser, ya que me inculcó el deseo vehemente de aprender algo durante todos los días que yo viva.

Estoy convencido de que aquellos que me conocen buscarán un poco de mí en estas páginas. Confío en no haberlos defraudado.

PROLOGO

Estoy segura de que, así todos los estudiantes universitarios luego de la fiesta de graduación, se les presentan dos pequeños problemas: conseguir trabajo y hacer la tesis profesional y titularse.

Non era por mentarme a mí la actividad que dignifica al hombre pero, así no hay oportunidades económicas de por medio y no existen oportunidades a la vista, generalmente el segundo problema pasa a ser la causa de los problemas estudiantiles. La tesis ...

¿qué es una tesis?

Para responder a esta interrogante, consulté varios libros y encontré algunas definiciones de ellas. Más tarde hice la pregunta a varias profesoras y recibí definiciones francamente aterradoras: "Es un trabajo profesional, digno de un título universitario". "Es la primera investigación, la contribución al campo científico" etc., etc., etc.

Finalmente, me decidí a lo que debería haber hecho primero: dirigirme a la biblioteca de la ENEP Acatlán y revisar las tesis escritas por alumnos que habían estudiado la misma carrera.

Al hojear algunos de los casi cincuenta trabajos (varios de ellos escritos por algunos respetables profesores de la UNAM) que ocupan el cuartel de la Comunicación Colectiva, caí en la cuenta de que así eran: Las tesis eran brillantes exposiciones de corte científico, también estaban impregnadas del sello personal de sus autores. ¡ Esa era la respuesta!

mi investigación tendría objetivos periodísticos, aparte de los académicos. Sería una tesis para leerse y no para quebrarse la cabeza. La tarea no sería nada fácil: la combinación de la metodología y la ciencia es peligrosa porque para muchos es como una afrenta a la ciencia. ¿La solución al problema? Un lenguaje asequible pero no vulgar. Séneca sabiamente escribió: "La verdad debe hablar en lenguaje sencillo y sin ornatos".

Faltaba lo más importante: el tema de investigación. La idea nació de una reflexión acerca de mi grupo de amigos. ¿Por qué nos reuníamos?, ¿cómo nos comunicábamos?, ¿qué había detrás de nuestras relaciones verbales? Me percaté de que la comunicación interpersonal era como un iceberg ... ¡Había que sumergirse para encontrar su grandeza; y poner manos a la obra.

Empecé a leer acerca del asunto y una vez diseñado el esquema preliminar, me dediqué a buscar asesoría. Los pasillos de la Universidad fueron mudos testigos de mi peregrinar en la búsqueda de un profesor que dirigiera mi tesis profesional.

Todos los maestros a los que acudí tenían demasiado trabajo: dar clases, otras tesis, muchas actividades. Y si bien en Acatlán existe un grupo docente dedicado a la investigación, la asesoría se imparte gratuitamente, por puro amor a la camiseta.

Sin ~~reglamento~~ ~~reglamento~~ oficial ni asesor a la vista, pero eso sí, con mucha tenacidad, decidí continuar y después de cinco largos meses de esfuerzo y ardua lucha con las palabras para extraerles su significado, di la tesis por terminada.

Sin embargo, hacían falta el comentario y la firma de un asesor. Pasaron otros cuatro meses, durante los cuales perseguí incesantemente a la licenciada Isabel Cristina Arango Amaya, insistiendo a que leyera mi investigación.

Ella me ayudó a darle forma y presentación al trabajo, proporcionándome los lineamientos académicos adecuados, que dieron como resultado una tesis lógica, sistematizada y coherente, digna de ser presentada para merecer el grado de licenciatura.

El pasado mes de abril, cumplí tres años de haber egresado de la ENEP Acatlán. De esa generación se han titulado pocas, pero lo que supongo que mis condiscípulos deben estar pasando las mismas peripecias. ¡Si los pasillos y cubículos de Acatlán hablaran...

Este es el resultado de esa odisea. Como un Ulises de los ochenta, he regresado a Itaca para presentar un trabajo que no tiene más bases que un Seminario de Tesis y la confrontación de mis conocimientos adquiridos en la Universidad con la vida profesional.

¡Ah! lo olvidaba ¿El porqué de los ratoncitos? No van la razón por la cual la ciencia debe ser árida y aburrida. Los dibujos son otra cara de la comunicación (la visual), y los presento como un apoyo para mi mensaje (al cual espero tenga una respuesta).

Aunque hice todo lo humanamente posible por evitarlos, sé que este trabajo tiene no una, sino varias carencias. Ofrezco mis disculpas, parafraseando al inocente Miguel de Montaigne diciendo que ante todo, "esta es una tesis de buena fe".

INTRODUCCION

En la presente tesis me propuse hacer una investigación bibliográfica acerca de la Comunicación en el Grupo Pequeño. Sin embargo, antes de captar y describir el proceso, fue necesario descubrir a sus protagonistas.

En la ENEP Acatlán, a la carrera de Periodismo y Comunicación, se le da un enfoque colectivo, por lo que la comunicación interpersonal es un tema poco tratado.

La comunicación se da entre personas ... y como tal parece que se ha descuidado este simple aserto, decidí recurrir a la sociología y a la psicología social, tomando algunos conceptos para aplicarlos a mi investigación y alcanzar los objetivos que me propuse: identificar el papel que desempeña la comunicación en el grupo pequeño; detectar los procesos grupales que se generan en el mismo; y comprender las razones de los cambios de comportamiento cuando se pertenece a un grupo pequeño.

La tesis está ~~compuesta~~ por ocho capítulos:

El primero responde a la pregunta de por qué el hombre se reúne con sus semejantes.

Del segundo al sexto capítulo me ocupo de lo que es un grupo: definición, clasificación, procesos comunicativos, roles, efectos sobre el individuo y los conflictos entre sus miembros y otros grupos.

El último capítulo está dedicado a la relación del grupo pequeño con la sociedad. A continuación presento las conclusiones y la bibliografía que utilicé para la investigación.

Ciertamente, este es un trabajo corto, circunscrito a descubrir el proceso de la comunicación en el grupo pequeño. Deja fuera a los grupos grandes y da un pobre acercamiento a los grupos que se organizan con otros objetivos, distintos a interrelacionarse amistosamente, como son los grupos de empresas, fábricas y oficinas.

En realidad, este trabajo es de alcances limitados, porque carece de una segunda parte: un estudio de caso de un grupo real y vivo, en donde se vieran reflejados los conceptos y se enriqueciera la parte teórica, dándose una contundente comprobación de las hipótesis sugeridas.

No obstante, esta revisión bibliográfica puede servir como una guía para el estudio de la comunicación interpersonal. El contar con elementos psicológicos puede ayudarle en la mejor comprensión del proceso comunicativo en el grupo pequeño.

Asimismo, puede proporcionar valiosas nociones psicosociales a aquellos que se interesan en la comunicación no por razones profesionales, sino para acercarse a un entendimiento (que nunca será tardío), del ser humano. Recordemos junto con Terencio: "Soy hombre; nada de lo humano me es ajeno".

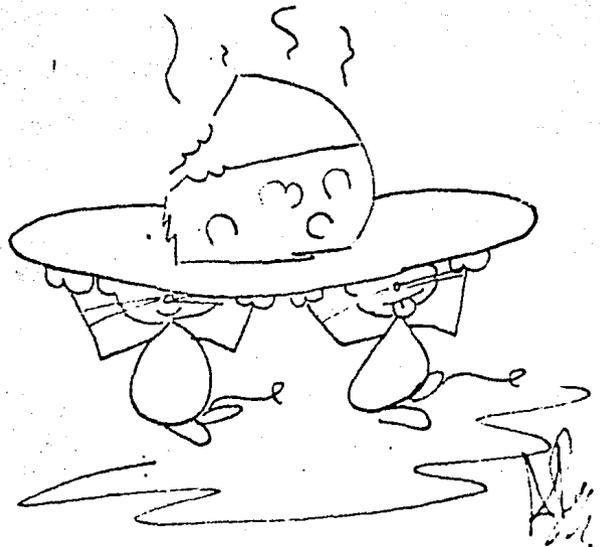
Esta tesis no es un repunte hacia los comunicólogos, sino un llamado para que los interesados en ciencias sociales atendamos al protagonista de nuestra área de investigación y acción: el Hombre.

"si exista una verdad establecida por la psicología moderna, es la de que un individuo aislado está enfermo".

George C. Homans

CAPITULO I

¿POR QUE EL HOMBRE SE REUNE CON SUS SEMEJANTES?



Para encontrar la respuesta a la interrogante sobre lo que es un grupo, es necesario volver los ojos hacia su componente principal: el Hombre. (1).

La palabra hombre es multidimensional. No me refiero al Hombre histórico, que conjuntamente con la humanidad ha sido el sujeto de la historia, ni tampoco al individuo que constituye el culmen de la evolución de una determinada especie animal. Me refiero al Hombre como al genérico de un ser pro-social, cuya esencia radica en la relación con sus semejantes.

¿Por qué el ser humano se reúne con sus similares? o dicho de otro modo; ¿cuál es el origen de la sociedad? Esta es una de las cuestiones sobre las que más han reflexionado Hombres de todos los tiempos, especialmente los sociólogos y psicólogos, siendo los primeros los que han ofrecido cuatro respuestas a esta interrogante.

ALAS CUATRO TESIS SOCIOLOGICAS

1. Tesis Contractualista. Con Rousseau a la cabeza, los contractualistas sostienen que las sociedades se formaron a raíz de un contrato o pacto, en el que los Hombres renunciaron voluntariamente a un poco de su libertad a cambio de unión contra fuerzas físicas y animales.

2. Tesis Organista. Spencer pensaba que si el Hombre era un organismo sometido a leyes biológicas, y si la sociedad estaba integrada por Hombres, para lo tanto ésta era también un organismo.

(1). En esta tesis utilizaré la palabra Hombre como genérico de la especie humana y hombre como específico del género masculino.

Estos organismos tienen una vida regida por leyes biológicas, cuyo crecimiento se manifiesta en una diferenciación de estructuras y funciones.

3. Tesis Naturalista. Es una de las más conocidas, pregonada por Aristóteles, quien reconoció que el Hombre es social por naturaleza. Esta tesis apoya el hecho de que lo humano sólo puede darse en una sociedad, haciendo a un lado dioses y animales.

4. Tesis Ecléctica. En esta tesis, Alfredo Fouillée tomó lo que le pareció más valioso de las dos primeras y llegó a la conclusión de que si bien la sociedad fue un organismo (en alguna época) hubo un momento en que la horda vencedora asimiló a la vencida, en ciertas condiciones pactadas o impuestas. Su propuesta ecléctica es la de que las sociedades son organismos contractuales.

B. EL PORQUE DEL GRUPO PEQUEÑO

De las cuatro tesis anteriores, es la aristotélica la que más ha convencido a los científicos sociales. Uno de ellos, Erich Fromm, ha construido su teoría sociológica con base en ella. Fromm vuelve sus ojos a la "Noche de los Tiempos", hacia la era en la que el Hombre posaba sus pies en la Tierra por vez primera.

1. LA CONCEPCION DE E. FROMM

Ese ser humano estaba envuelto en una ahogante sensación de angustia. Su unidad con la naturaleza había sido violada. Había ascendido sobre el reino animal y vegetal y sin embargo, no estaba satisfecho. No era feliz porque se encontraba aislado de sus semejantes. Los instintos, la capacidad de razonar y la certidumbre de su

presente eran lo único que poseía. Estaba desprotegido frente a sensaciones nuevas y molestas: el hambre, el frío, el temor hacia las bestias y el saber que su lazo con la existencia era tan delgado como un hilo de seda.

El Hombre estaba consciente de su separación de la naturaleza. Era un ente pensante, pero precisamente era ese raciocinio el que lo escora, ~~recomendándole~~ a cada instante su propia separación.

"Estar separado significa estar aislado, sin posibilidad alguna para utilizar mis poderes humanos. De allí que estar separado signifique estar desvalido, ser incapaz de aferrar al mundo -las cosas y las personas- activamente; significa que el mundo puede invadirme y sin que yo pueda reaccionar". (Fromm:12).

Es entonces cuando tiende la mano a otros que como él, están dominados por el miedo y la confusión. Intenta vencer la separación por medio de la unión. Comprende que sólo puede llamarse Hombre si está junto a sus semejantes, poniendo en práctica todas sus facultades humanas.

Así, si conforma en pequeños grupos, que a lo largo de la historia han recibido diversas nombres: gens, tribu, clan, familia, comuna. Esos grupos a su vez, se integraron a otros, hasta formar las sociedades, mismas en las que actualmente desarrollamos nuestra existencia.

2. LA CONCEPCION DE M. PAGES

Max Pagès, un investigador francés, sostiene una teoría que intenta explicar por qué el hombre se une con sus similares, parecida

en varios puntos a lo dicho por Fromm.

Pagès señala que una vez en la Tierra y convertido en una unidad diferente a plantas y animales, el Hombre se encuentra con la "experiencia fundamental":

"Se trata del descubrimiento de una separación irremediable entre los seres, pero, paradójicamente la experiencia de la separación nos une a los demás, nos hace descubrir a los demás como seres separados y nuestra solidaridad hacia ellos". (Pagès:406).

Es por medio de esta angustia de separación como el Hombre se percata de su aislamiento, de que es uno, único e individual frente a miles de seres, con los que no tiene conexión alguna. Al aceptar la separación, se solidariza con los otros seres como un medio de reducción de la angustia.

"Si la angustia de la separación es aceptada, la solidaridad se hace consciente y crece hasta convertirse en un amor auténtico. Aquella es una pareja vivida. Implica la relación auténtica con el otro, reconocido como ser distinto y separado de uno mismo, así como la conciencia de su propia individualidad y la relación auténtica consigo mismo". (Pagès:362).

Es, pues, el descubrimiento de la soledad "social" lo que da lugar a la conformación de la soledad compartida (término acuñado por Carl Rogers) y de ella a la solidaridad para llegar a lo que Pagès llama el amor auténtico o amor universal, que es la unión de los seres por medio del diálogo y las relaciones interpersonales.

"A partir del momento en que la separación es vivida como una

angustia, se reanuda el contacto con los demás y consigo mismo.

Los hombres acceden a una existencia, propiamente humana. Así surge la angustia es ya un amor implícito". (Pagès:439).

Es así como la angustia y el amor son conceptos médicos, nacidos de la experiencia de la unidad y no del conflicto. Ese conflicto ocurre cuando la soledad conduce al amor posesivo o a la hostilidad hacia los hombres, que es el revés del amor universal.

Toda la estructuración de Pagès descansa sobre la base de la efectividad humana, dada naturalmente. Al igual que T. Hobbes, Pagès opina que el individuo es bueno y por ello tiende a ser agregado, en un esfuerzo por olvidar su separación con los demás.

Pagès pregunta: "Cómo concebir el origen de la efectividad colectiva?". El mismo se responde:

"En nuestra opinión, la única solución consiste en admitir que la efectividad depende de la naturaleza de las relaciones afectivas y que estas son, de entrada, de naturaleza afectiva. Esto quiere decir que postulamos la unidad insociable de la relación con el otro y del sentimiento. La relación interhumana es, siempre y desde el principio, afectiva; ella es el sentimiento del otro, vivido consciente o inconscientemente, del mismo modo que el sentimiento pone inmediatamente en relación con el otro". (Pagès:355).

Según el investigador francés, gracias a que la relación interpersonal es primeramente afectiva, en lugar de la formación de grupos, que se solidarizan y contribuyen "defensas colectivas" en contra de la angustia de la separación.

"Todos los miembros de un grupo comparten esta experiencia afectiva de la relación. Ella es el fundamento del vínculo grupal, ya que no solamente liga a cada uno a tal ser particular, sino a todos. Suele estar oscura, escondida, inconsciente. Ella es, sin embargo, a nuestro modo de ver, la que gobierna la vida del grupo. La vida del grupo no es más que un diálogo permanente para esclarecer estas experiencias que los miembros hacen juntas". (Pagés, 362).

Pagés reconoce que, para él, la relación afectiva en la unidad grupal no es de fusión ... :

"... que suprime la diversidad de las experiencias-individuales" (Pagés, 346), sino de unión.

"... la unidad afectiva del grupo supone la conciencia individualizada de uno mismo y del otro en tanto seres diferentes. Es la unidad de la relación con los demás, experiencias colectivas, en la conciencia de la separación". (Pagés, 346).

Entonces, hay que pensar en una afectividad en grupo y no afectividad en grupo.

"El grupo no es una fuente de experiencias afectivas para sus miembros; es un medio afectivamente reactivo en el que se combinan de diversas formas las tendencias afectivas de los miembros". (Pagés, 372).

Irish Fromm y Max Pagés han propuesto un concepto de este efecto, proponiéndolo como una de las razones psicológicas más poderosas por las que el individuo se reúne con los iguales. Sus ritos textuales y planeamientos tienen un carácter ordenador; favorecen

en el Hombre a un ser cambiante, naturalmente bueno, tendiente a la evolución y del que se espera se percate de la importancia de la cooperación con sus congéneres en la búsqueda de las satisfacciones humanas y la continuación de la especie.

En la vida, la soledad debe ser un huésped, no una eterna compañera. La misma naturaleza lo demuestra sabiamente, a través de sus portentos: Una semilla necesita tierra, aire, agua y luz para que más tarde se convierta en un jugoso fruto.

La gran mayoría de las especies animales viven en grupos: las mariposas monarca, que recorren cientos de kilómetros rumbo a su santuario; los salmones, que nadan valerosos contra la furiosa corriente; las golondrinas, que huyen del crudo invierno, emigrando hacia la calidez de otras tierras.

Y al Hombre, bípedo implume, ser que reina sobre flora y fauna existentes, ¿por qué se habla de apartar de esta disposición natural? El Hombre proviene de grupos y va hacia ellos, entrando en su dimensión social, y a través de un proceso de socialización, heredará tradiciones, principios y experiencias para a su vez, transmitirlos a otros grupos.

C. ¿POR QUÉ NECESITAMOS DE LOS DEMÁS?

¿Por qué necesitamos de otras personas? Esta interrogante también ha despertado inquietud en la comunidad psicológica. Dos de sus miembros, Raven y Rubin, nos ofrecen su respuesta:

1. "Los demás nos ayudan a obtener gratificaciones, como la satisfacción de necesidades físicas". (Raven:61).

El bebé recién nacido está imposibilitado para valerse por sí mismo; necesita de la madre para alimentarse, bañarse, etc.

2. "Satisfacción de las necesidades de amor y aprobación". (Raven:62). El cuerpo y la mente fueron hechos para amarse y cultivarse. No hay nada más humano que buscar el amor, ya sea materno, familiar o de pareja.

El afecto que proporciona una persona es incomparable al de los animales u objetos. Un perrito lame la mano que lo alimenta, pero no puede comprender el motivo de la tristeza de su amo. Un libro puede ser un magnífico maestro, pero es incapaz de besar o sonreír. Jean Paul Sartre lo ha expresado bellamente:

"Ahí está el fondo del placer de amor, cuando existe: sentirnos justificados de existir". (Páginas:461).

Otra necesidad es la de "Afilación y reducción del miedo". (Raven:63). Es importante saber que formamos parte del mundo. El es para nosotros y nosotros somos para él. Lo mismo ocurre con las otras personas. Las tendencias gregarias nos llevan a unirnos a distintos grupos.

En la era cavernícola, los hombres se reunían para ayudarse o alejar el miedo hacia las fieras o fenómenos naturales, como la lluvia o los sismos. Hoy, el saber que estamos junto a quienes amamos hace más pasaderas las tragedias.

Raven y Rubin añaden que : "Los demás nos proporcionan información sobre nuestro mundo y nosotros mismos". (Raven:63).

Esto lo desmenuza concienzudamente Thomas M. Steinfatt, cuando

afirma que necesitamos de otros porque dependemos de sus mensajes,
ya que:

"La gran mayoría de nuestras creencias se han formado como resultado directo de un mensaje simbólico de otro ser humano". (Steinfatt:167).

Steinfatt agrega que:

"Los demás no sólo nos proporcionan información sobre el mundo que nos rodea, sino que también nos ayudan a interpretar la información que percibimos de primera mano por medio de nuestros sentidos". (Steinfatt:169).

Para probar tal aserción, Muzafen Sherif hizo un experimento el que se pedía a los sujetos que calcularan la magnitud del movimiento de un punto luminoso fijo, en un cuarto oscuro. El sujeto, luego de observar largo rato la luz, llegaba a la conclusión de que verdaderamente se movía, porque no tenía un punto de orientación en la oscuridad.

A esto se le llama Efecto Autocinético. Luego de que cada sujeto dio su juicio sobre la magnitud de la luz, Sherif permitió que los sujetos oyeran los juicios de otros. Luego de varios juicios, los cálculos empezaron a variar, hasta que todos dieron un valor unánime. Después, cuando se les pidió que siguieran haciendo juicios sin escuchar a los demás, los sujetos dieron el mismo valor que habían elaborado con los otros.

¿Qué fue lo que sucedió? Los sujetos oyeron y utilizaron los mensajes de los demás para la elaboración de su propio juicio.

Steinfatt apunta que:

«La comunicación de otros nos ayuda a determinar la naturaleza de nuestros propios estados internos». «... también aprendemos sobre nosotros mismos, nuestro mundo interior, incluyendo lo que creemos sea verdad sobre nosotros mismos, en esa misma forma».

(Steinfatt:171) que dice:

Esto suena complicado, pero es sencillo de explicar. Cuando escuchamos algo gracioso, abrimos la boca y emitimos un sonido. ¿Qué es eso? Alguien que también ha hecho lo mismo, dirá que ese sonido es la risa. Sabemos que es "risa", porque la hemos oído infinidad de veces y porque se le ha puesto un nombre: RISA.

La teoría de la comparación social se basa en el supuesto de que las personas procuran validar sus capacidades, opiniones y sentimientos buscando la compañía de quienes son hasta cierto punto semejantes a ellas en estas áreas. (Rosen:74).

Estamos ya en el punto en el que descubrimos que aparte de reunirnos con otros para conseguir ciertos requerimientos, no lo hacemos al azar, sino selectivamente. Aparece el concepto de simpatía. Según Rosen y Rubin, cuando simpatizamos con alguien es con base en

- Características y rasgos personales.
- Apariencia física y atracción.
- Sensación de unidad e identificación.
- Identificación mutua y pertenencia a un grupo.
- Similitudes de creencias, actitudes, valores y otras características.
- Amenazas y metas comunes . (Raven:128-141).

Theodore Newcomb también escribió algo sobre la similitud y la atracción humanas.

"Cuando dos personas se perciben a sí mismas como una pareja que se agrada mutuamente, pueden llamarse positivamente interdependientes". (Steinfatt:235).

Steinfatt lo confirma:

"Su concepto de una tendencia hacia la simetría (el de Newcomb), predica que los individuos son positivamente interdependientes, tendrán a desarrollar orientaciones similares (actitudes) hacia cualquier tema 'X' si cada individuo tiene creencia acerca del tópico y se comunica sobre ello". (Steinfatt:236).

Newcomb pensaba que las personas que se sienten atraídas unas a otras tienen "actitudes similares" (Lambert:59), es decir, cuando comparten pensamientos acerca del ser humano y el mundo en general.

Entre los seguidores de Newcomb, se apoyaba que es mucho mayor el grado de aparición de interacción cuando las personas tienen:

"Un marco de referencia compartido, tanto de valores como de conocimientos ...". (Klein:125).

A ese grado, Lazarsfeld y Merton lo llamaron "homofilia".

"El vocablo homofilia se deriva de la voz griega 'homios', que significa semejante o igual. Por consiguiente, homofilia significa afinidad o comunicación con una persona semejante". (Rogers:15).

Entonces, la homofilia es una medida de semejanza respecto de ciertos atributos de parejas de individuos en interacción.

Podemos afirmar junto con Rogers que: "La comunicación es más efectiva cuando la fuente y el receptor son homófilos". (Rogers:15).

Ahora que, siempre existen los lazos opuestos. Varios psicólogos sociales refuten la teoría de Newcomb al plantear un punto de vista extremo, en el que la disimilitud (de cierta clase), propicia la atracción entre los individuos. (Lombard:60), recordando aquella sentencia de: "Los opuestos se atraen".

Esta conjunción, contraria a la newcombiana, es la llamada Teoría de las Necesidades Complementarias, algo así como la interacción entre personas que se atraen por sus diferencias. Y de ello también hay un caso: "Esa cual cosa precisamente lo que le falta". (Schopenhauer:37).

La confirmación de ellos es que en este mundo se ven a veces grupos y parejas escamoteando símbolos. Por algo el magro filósofo Arthur Schopenhauer se explica cómo un intelectual pudiera formar pareja con una "gansa" (una chica tonta). No hay más que echar una ojeada a la realidad.

Los altos proliferan en los bajitos; las rubias en los morenos; los extraviados en los tímidos; las peribechinas en los callados. Y,

poniendo un poco de pimienta a la Teoría de los Complementarios, ¿el caso no es la unión del sádico y el masoquista la refutación más armónica de la Teoría de la Similitud newcombiana?

2. EL HOMBRE, UN SER SOCIAL

Existen muchas otras teorías que tratan de explicar el origen de la afectividad humana. Sin embargo, en mi investigación no encontré una que justifique el aislamiento humano. Simple y llanamente, por que NO existe esa teoría. Arthur Schopenhauer y otros pensadores hicieron algunos intentos, pero no tuvieron mayor resonancia.

El Hombre emergió sobre las plantas y animales como algo superior, para congregarse con sus similares; esto le proporciona ganancias y satisfacciones, las cuales no alcanzaría en medio de su soledad.

"Para apreciar plenamente la importancia de los grupos, conviene pensar en cómo sería la vida sin los demás". (Raven:73).

" Ese reflejo se plasma claramente en la literatura universal. Hay muchos ejemplos de legendarios personajes que permanecieron en la más lastimosa soledad toda su vida (o al menos, parte de ella).

El célebre noble de Transilvania, el conde Drácula, alguna vez se debió haber lamentado por no tener compañía con la cual conseguir un poco de su encarnado alimento. Por la pluma brillantísima de Victor Hugo, sabemos de Quasimodo, un pobre jorobado (y tuerto además), que cambió el tañer de las campanas con tal de escuchar la risa contagiosa de "la Esmeralda".

Hay muchos otros casos fantásticos, pero quizá el más

sobrecogedor de todos sea el de la criatura salida de las "impías artes" de Víctor Frankenstein, de la historia de Mary Shelley.

Una vez despierto a la vida, la existencia del monstruo es muy dolorosa; se enfrenta a un mundo hostil que lo desprecia por su fealdad, al aborrecimiento de su amo y a la soledad como única amiga.

Por ello, una vez enfrentados el creador y la criatura, ésta le pide le dé una compañera, para amainar su separación con el género humano:

"Si carezco de lazos y afectos, el odio y el rencor serán mi destino; el amor de otra criatura eliminará la causa de mis crímenes, y me convertirá en un ser cuya existencia ignorarán los demás. Mis pasiones son hijas de una obligada soledad que detesto, y mis virtudes surgirán necesariamente cuando viva en comunión con un ser como yo. Recibiré el afecto de un ser sensible, y me uniré a la cadena de la existencia y los acontecimientos de la que ahora estoy excluido". (Shelley: 71).

¡Pobre monstruo; Vivir tan azorosamente una existencia impuesta pero, ¿es el aislamiento una utopía? La respuesta es no, ya que también ha habido casos en la vida real.

El más intrépido de todos, ha sido el doctor Alain Bombard, que en 1953 recorrió el Atlántico en una balsa salvavidas que contenía cuanto (a su juicio) se necesitaba para sobrevivir. Sin embargo, entre el equipaje no iba ningún ser vivo. (Tomado de Raven: 54-55).

Fue precisamente a una de estas experiencias a que se debe la

inspiración de una de las joyas de la literatura universal.

En 1695, Alexander Selkirk y su amigo Dampier se embarcaron como marinos en una expedición a los mares del Sur. Durante el viaje, Selkirk tuvo problemas con el capitán, quien lo amenazó con bajarlo a tierra si no lo obedecía.

Sin embargo, el impetuoso marino no sólo se negó, sino que lo desafió a que cumpliera su amenaza ... y el capitán lo cumplió. Con unas cuantas objetos indispensables, dejó a Selkirk en la isla de Juan Fernando, frente a las costas de Sudamérica.

Durante cuatro años, el escocés luchó por sobrevivir en la soledad, habiendo perdido la esperanza de ser rescatado. Hasta que un día, apareció un barco en el horizonte. ¡Su amigo Dampier no lo había olvidado!

A su regreso a Londres fue triunfalmente recibido, convirtiéndose muy famoso. Confió su historia a un escritor y más tarde apareció una novela acerca de un naufrago que había pasado más de 28 años en una isla desierta.

Ese escritor era Daniel Defoe y el libro "Robinson Crusoe", un relato destinado a convertirse en un clásico de todas las épocas. (Adaptado de Coronet:73).

Raven y Rubin apuntan al respecto que:

"Los psicólogos sociales han descubierto que el aislamiento aumenta la ansiedad, produce alucinaciones extravagantes; también aumenta enormemente la necesidad de aceptación social, y por consiguiente, la susceptibilidad de ser influido por otros". (Raven:55).

Un ejemplo? Joshua Slocum, un navegante canadiense que viajó en
altamar, a bordo de su embarcación a finales del siglo pasado, vio
una figura cuyo rostro lucía unas abundantes patillas, que le comu-
nicó que había sido el piloto de una de las carabelas de Cristóbal
Colón en la expedición.

Después de un tiempo, capitán, que yo guiaré su barco esta no-
che, que si no cumpliere su amenaza...

una buena reflexión de Spandí:

John. F. el hombre es incapaz de estar solo, de que es una necesidad
psíquica y social del individuo el pertenecer a un grupo". (Spandí:

66), habiendo perdido la esperanza de...

de la parábola que casi todos los hombres (descartando a los anaco-
nitas y a los misántropos), a través de la historia y la literatura,

han querido asociarse a sus semejantes conformando grupos, de los
cuales se ocuparé en el siguiente capítulo.

una novela acerca de un califa
en una isla desierta.

Este escritor era Daniel Defoe
relato destinado a...

(Acad. de Ciencias: 72).

Raven y sus compañeros...

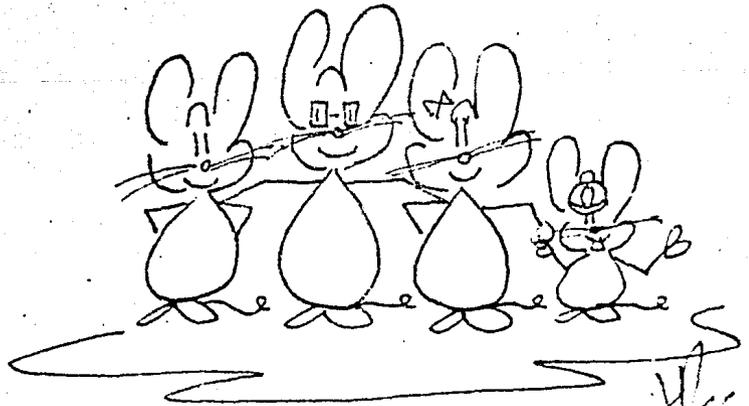
"Los psicólogos sociales han
muestra la ansiedad, por lo que
muestra espontáneamente la necesidad
siguiente, la susceptibilidad...

"Yo definiría a un grupo de
personas, una sociedad, una cultura
como 'gente en comunicación'."

Colin Cherry

CAPITULO II

¿QUE ES UN GRUPO PEQUEÑO?



Esta sí que es una buena pregunta ... ¿Qué es un grupo? Grupo es una palabra ... ;pero cuántas palabras se pueden decir de una palabra; Los libros de sociología, pedagogía y concretamente los de psicología social (que no los de comunicación), están salpicados de definiciones acerca de lo que es un grupo.

Este es un problema de definición, y es la etimología la que puede proporcionar las primeras pistas.

A. ETIMOLOGÍA Y CLASIFICACIÓN

"La palabra 'grouppe' (grupo), se deriva, según Hofstatter, del alto alemán antiguo 'kropff', que no solamente significa la hinchazón de la glándula tiroidea, sino también 'knoten' (nudo; italiano 'groppo'). El punto en que se entrecruzan de forma más o menos consistente y duradera las líneas de la vida y de la experiencia de varios seres constituye un grupo". (Shandi:92).

Los franceses Edier Anzieu y Jacques-Ives Martin opinan que la palabra grupo: "Proviene del italiano 'groppo' o 'gruppo', término técnico de las bellas artes que designa a varios individuos, pintados o esculpidos, que componen un tema". (Anzieu:15).

"El sentido primero del italiano 'groppo' era 'nudo', antes de llegar a ser reunión, 'conjunto'. Los lingüistas lo relacionan con el antiguo provenzal 'grop' -y suponen que deriva del germano occidental 'krupa' - masa redondeada. Parece, además, que 'gruppe' y 'croupe' (grupa) se originaron en la idea del círculo". (Anzieu:16).

Sin embargo, el asunto no termina aquí. Al leer distintos libros de psicología social, es fácil percatarse de que la noción de grupo

es muy compleja. Cartwright y Zander enumeran hasta ocho orientaciones en la investigación de grupos.

- Enfoque de la Teoría del Campo, de K. Lewin.
- Enfoque Interaccional, representado sobre todo por Bales.
- Enfoques que interpretan los grupos principalmente de acuerdo a un sistema; entre ellos desempeña un importante papel el control por "feedback" (retroalimentación), del equilibrio del grupo. (Newcomb, Miller, Stogdill).
- Enfoques basados en teorías psicoanalíticas.
- Concepciones del grupo de carácter más bien cognoscitivo. (Ashforth, Festinger, Heider).
- Enfoque Empírico-estadístico, representado por los escritos de Cattell, Borgatta, Hemphill y otros.
- Enfoque basado más bien en modelos matemáticos. (Hays, Bush, Simon, French). (Spandi:71).

Ahora bien: la clasificación de los grupos es otra tarea metodológica a la que hay que enfrentarse necesariamente. Federico Munné propone la siguiente:

TIPOLOGÍA DE LOS GRUPOS

Por los caracteres internos del grupo:

- Punto de partida cuantitativo:
 - Microgrupos y macrogrupos (o pequeños y grandes grupos).
- Puntos de partida cualitativos:
 - Relaciones intragrupales de contacto directo o indirecto.
 - Primarios y secundarios.
- Acceso de nuevos miembros:
 - Abiertos, semiabiertos, semicerrados y cerrados.
- Objetivos grupales:
 - Grupos afectivos o de intimidad, y grupos utilitarios.
 - Individuales o propiamente colectivos.
 - De fines familiares, educativos, económicos, religiosos, políticos, recreativos o culturales; más o menos específicos; únicos o múltiples (y en este caso, simultáneos o sucesivos); a corto, medio o largo plazo.
 - Minoritarios y mayoritarios.

- Ambito territorial o espacial:
Internacionales, nacionales, regionales, provinciales, locales, etcétera.
- Organización:
Formales e informales.
- Equilibrio estructural:
Estables o inestables.
- Autoridad del líder:
Totalitarios, democráticos o liberales.
- Base de formación:
Naturales y artificiales o creados.
Voluntarios o forzados.
- Factores:
Biológicos, psicológicos (por la afectividad, el interés o la idea transpersonal) y nomológicos.
- Duración o permanencia:
Personales, transpersonales y efímeros (o parágrafos).
- Por los caracteres externos del grupo:
Relaciones intergrupales:
Totales y subgrupos
Simples y compuestos
- Pertenencia:
Endogrupos y exogrupos (subtipo de estos últimos: alternativos).
- Referencia:
Positivos o negativos.
- Grado de conformidad social:
Conformes y desviados.
- Diferenciación social:
Horizontales y verticales.
- Grado de integración social:
Integrados, asimilados, marginados y marginales.

Cuadro 1

(Munné: 157-158)

Simón Anzies y Jacques-Ives Martin clasifican en cinco categorías a los grupos humanos, de acuerdo a su estructura, duración, cantidad de individuos, relaciones entre ellos, efectos sobre las actitudes y normas, conciencia de las metas y acciones comunes.

"1. Muchedumbre; 2. Banda; 3. Agrupamiento; 4. Grupo primario o pequeño; 5. Grupo secundario u organización." (Anzies: 32).

En el Capítulo 1 hablamos acerca de algunos de los motivos que inducen a buscar la compañía de los demás, para llenar esos vacíos que genéricamente son llamados "necesidades".

Retomando el capítulo anterior, acerquémonos a nuestro objeto

central: ¿por qué el ser humano se reúne en grupos? Rodney W. Nap-
pier opina que pueden existir tres razones:

1. Le gusta la tarea o actividad del grupo.
2. Le gusta la gente del grupo.
3. La tercera razón para unirse a un grupo consiste en estar en el grupo para satisfacer necesidades ajenas a éste. (Napier:63).

Ahora bien: ¿cómo surgen los grupos?

En la búsqueda de la respuesta a este interrogante, Jean Paul Sartre teniendo en mente su concepción de "totalización en curso" (al go jamás acabado), encontró la génesis grupal en la aglomeración ("rassemblement"). Una aglomeración es un conjunto de personas tomadas al azar: las mecanógrafas, los chicos de doce años, los rubios, los católicos, los estudiantes, etc.

Sartre opina que la aglomeración debe seguir tres pasos al fin de convertirse en grupo:

1. Que sus miembros tengan algo en común, que el cumplimiento de sus intereses y de "interés en común", sea "interés común", en algún objetivo.
2. Pasar de las comunicaciones indirectas a las comunicaciones directas.
3. Proclamar su existencia en la sociedad global y tener intereses antagónicos con otros grupos, para desatar el conflicto inter-grupal. (Anzieu:42).

Max Pagès explica que, poco tiempo después de haber esta afirmación, el filósofo francés le dio nueve ímpetus a la noción de

aglomeración, proponiendo el concepto de serie ("sériabilité").

Para Sartre una serie es la fila de personas que esperan el camión, gente que no se conoce, ni se habla y luego de bajar del autobús, no recordará siquiera el haberse visto.

La serie es inerte, pasiva, "una pluralidad de soledades" (Págs: 398). El grupo es un organismo vivo, un proceso en marcha. El proceso es inherente al hombre y donde él se encuentre, se le podrá hallar también. Consideremos al grupo como un proceso, como una unidad dinámica (como la definió Kurt Lewin), tangible y visible, que cambia externa e internamente, por sus miembros o por las situaciones que atraviesa.

Cartwright y Zander señalan que existen tres tipos diferentes de circunstancias que dan nacimiento a los grupos:

1. Una o varias personas pueden crear deliberadamente un grupo para lograr algún objetivo.
2. un grupo puede formarse espontáneamente debido a la gente que viene a participar en él.
3. Un conjunto de individuos puede volverse grupo porque otra gente los trate de un modo homogéneo. (Cartwright:68).

Cartwright y Zander indican una clasificación de la formación de liberada de un grupo; heLa aquí:

1. Grupos de trabajo. Son formados para ejecutar alguna tarea. Por ejemplo, los grupos dentro de una fábrica o un taller.
2. Grupos para resolver problemas, como los equipos de investigación o comisiones.
3. Grupos de acción social. Estos son los partidos políticos,

sindicatos, grupos de voluntarios, etc.

4. Grupos mediadores. Son grupos que coordinan relaciones o actividades de otros grupos. Los comités, los consejos, los tribunales de justicia son ejemplos de ellos.

5. Grupos legislativos. Como la cámara de diputados y senadores.

6. Grupos de clientes. Son aquellos grupos que ayudan a sus miembros en sus problemas, como la drogadicción, el alcoholismo, la obesidad, neurosis, etc. (Cartwright:69).

La otra forma es la de "formación espontánea", es decir, el grupo se conforma por alguna u otra circunstancia, y sin presión alguna.

"Por lo general, estos son grupos en donde las relaciones interpersonales son las más importantes y es un lugar ideal para la amistad entre las personas". (Cartwright:70)..

La siguiente cuestión a tratar es: ¿cómo se llega a ser miembro de un grupo? Edwin P. Hollander indica que existen dos vías para llegar a formar parte de un grupo:

"La primera es la adscripción; la segunda, la adquisición. Se distinguen entre sí por el carácter de la elección". (Hollander:353).

Por adscripción somos miembros de una familia, una sociedad o un país. Nuestro grado de elección es muy bajo; porque no podemos decir (al menos cuando nacemos), a qué grupo familiar vamos a pertenecer o bajo qué ciudadanía vamos a vivir..

En cambio, gracias a la adquisición es como cuando convertimos en miembros de un club de tenis, en voluntarios de algún hospital, nos afiliamos a algún partido político o hacemos amigos con los chicos

del vecindario. Aquí el grado de elección es sumamente alto, ya que podemos escoger entre varias alternativas grupales a cuál unirnos.

B. LAS ETAPAS GRUPALES

Una vez formado, el grupo tiende a la evolución. Es entonces cuando pasa por diferentes etapas, las cuales asume y supera, buscando su supervivencia y consolidación. Según el doctor Luis Haro, las etapas por las que puede atravesar un grupo, son las siguientes:

1. Fusión. Haro la califica como "... la primera salida de la serialidad". (Haro:220). Los miembros se conocen y establecen sus primeros contactos. Es en esta primera etapa en la que surge una curiosa dicotomía: el individuo vincula una su libertad a la de los otros miembros, pero a la vez se presenta un sentimiento de temor: temor a la fusión completa, vista como dependencia y una inquietud a que la ilusión grupal se vuelva una serialidad. También en esta fase es donde se perfilan los posibles líderes y demás roles de autoridad..

2. Juramento. Siguiendo al Dr. Haro, la etapa del Juramento: "Es la toma de conciencia de la existencia del grupo; se trata de un comportamiento tácito de aceptar las reglas del grupo y funcionar como grupo". (Haro:222).

En esta fase, los miembros reconocen el compromiso de todos para uno y uno para todos. Se asegura la pertenencia a un núcleo y surge la "decisión común". También se establecen los límites grupales.

3. Organización. Esta es la etapa a la que E.W. Tuckman llama

"fase de Trabajo" (o "performing"). (Sbandi:131). En ella, el grupo se organiza y determina cuáles son sus intereses y posibilidades y se propone sus objetivos. Para llevarlos a cabo, se estructura una organización, con la consiguiente asignación de actividades. La de uno de los miembros asume sus roles y se elige al líder (o líderes), que guiará al grupo a la consecución de sus metas.

4. Fraternidad-terror. Esta fase es fruto de la segunda, o sea la del Juramento. En el ciclo grupal, la cuarta etapa es una confirmación del compromiso hecho por los miembros. Todos se unen, en una enconada lucha contra la soledad, dispersión y soledad.

"La fraternidad-terror es el vínculo de todos, a través de cada uno, sobre cada uno". (Harris:224). Presenta la solidaridad.

La presión del grupo hace su aparición, convirtiéndose en lealtad incondicional del y para el grupo, dirigiéndose hacia una uniformidad de criterios, valores y opiniones. Los vínculos efectivos se fortalecen y fortalecen, listos para afrontar conflictos y dificultades.

5. Institucionalización. Esta es la fase de peligro para la vida grupal. En el grupo se diversifican las tareas, trayendo consigo la especialización del grupo, por lo que generalmente se da

una separación física de los miembros.

Es la apertura del espacio lo que da lugar a la formación y consolidación de subgrupos, con riesgo de una mayor dispersión grupal lo que provoca que la institución se vuelva rígida y burocrática. El miedo del regreso a la serie, provoca entre los miembros las

ilusiones de que "el grupo no se acabará jamás".

En esta crítica fase, el grupo enfrenta varios riesgos: puede morir, convirtiéndose de nuevo en una serie, o retomar experiencias pasadas e iniciar un nuevo ciclo grupal, luchando por sobrevivir... Pero es mejor no adelantarse; esto es apenas un ligero esbozo de lo que es el crecimiento de un grupo.

~~II. SIGNIFICACION DEL GRUPO PRIMARIO~~ En el contexto de la psicología, se sabe que ahora bien; sabemos que los grupos son conjuntos de personas, en las que predominan los contactos interpersonales. Sin embargo, el objeto de esta revisión bibliográfica es el grupo primario, específicamente el grupo primario, que es la categoría en la que se fundamenta la clasificación que proponen Kazian y Martin:

Los grupos primarios consisten en una variedad especial de interacciones grupales, en las cuales el individuo se libera no sólo en las conductas personales, sino también en una elevada participación emocional que más intimidad a los seres del grupo, en un alto grado de identificación de cada miembro con todo el grupo. (Pradoshnik:56)

1. Insistencia en la cohesión, en la identificación con el grupo. En el grupo se observan los rasgos que se consiguen la caracterización del grupo, especialmente la identificación de una separación física de los miembros.

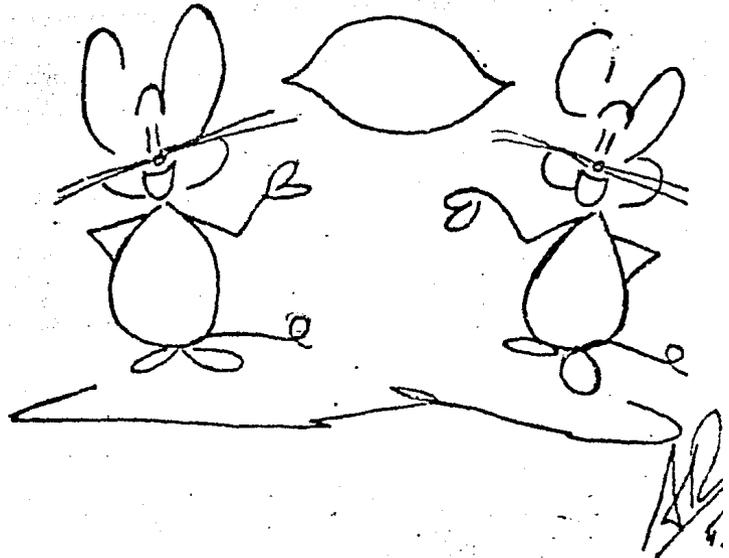
La identificación con el grupo, en el grupo primario, es una identificación de alto grado, en la que el individuo se libera no sólo en las conductas personales, sino también en una elevada participación emocional que más intimidad a los seres del grupo, en un alto grado de identificación de cada miembro con todo el grupo. (Pradoshnik:56)

"La comunicación es la función
básica de la sociedad y una fuerza
de la organización social. Donde hay
organización social, -hay comunicación.
Donde no hay comunicación, no hay
sociedad".

Thomas Garst

CAPITULO III

LA COMUNICACION DEL GRUPO PEQUEÑO



Alguna vez, Gregory Bateson escribió que la palabra comunicación era un "Terme irritant" (término irritante) ... y tenía toda la razón.

Son tan numerosas las aplicaciones que tiene este concepto, que se ha separado de la tutela de la psicología social y la sociología. A lo largo de los últimos decenios ha venido proveyéndose de métodos de trabajo, hipótesis, estudios de campo y de laboratorio, además de estadísticas y otras metodológicas, haciendo valiosos méritos para inscribirse en el campo científico, para constituirse en una ciencia netamente dedicada al quehacer humano.

Contestemos a la pregunta: ¿qué es comunicación? "El término proviene del latín 'comunicare', poner en común, 'comunione[m] facere'; hacer la comunión". (Fajana:45).

En mi paso por la Universidad, recuerdo haber leído más de 100 definiciones de comunicación. Sin embargo, la definición (operacional) que más me satisfizo, fue la que escuché de labios del profesor de Teoría de las Comunicaciones, en el cuarto semestre de la carrera. El licenciado José Ignacio Aceves apuntó que:

"La comunicación es un proceso vital, alterno y recurrente, a través del cual un comunicador emite un mensaje valiéndose de un código y eligiendo un medio y un canal, a un perceptor del cual espera una respuesta".

En el vasto campo de la comunicación, existen varias formas, a saber: "a) Intrapersonal; b) Interpersonal; c) Organizacional; d) Intermedia; y e) De masas (o colectiva)". (Blake:29-39).

Es la definición de comunicación interpersonal o grupal, la que usaremos en la investigación del proceso comunicativo en el grupo pequeño.

Carl Hovland define a la comunicación interpersonal como : "... una situación de interacción en la cual un individuo (el comunicador) transmite, en un contexto cara a cara, estímulos (por lo general símbolos verbales) para modificar la conducta de otros individuos (comunicados) ". (Blake:30).

Reed M. Blake agrega a lo anterior que:

"La comunicación interpersonal tiene lugar en forma directa entre dos o más personas físicamente próximas y en ella pueden utilizarse los cinco sentidos, con retroalimentación inmediata". (Blake:30).

A. UN MODELO DE COMUNICACION GRUPAL

Para que un grupo se conforme como tal, es necesario que establezca sus vías de comunicación: una estructura comunicativa. No podemos aplicar un modelo de comunicación diádico, como el aristotélico o lasswelliano (2) ya que el proceso de comunicación intergrupal es mucho más complejo, debido al aumento de comunicadores y perceptores.

Por tanto, es menester encontrar un paradigma que se adapte a las necesidades comunicativas grupales. Si bien es cierto que los

(2) Estos modelos comunicativos se explican con mayor detalle en "Comunicación en los grupos", de Gilles Amado.

protagonistas de la comunicación se encuentran bien definidos, ¿cuáles son las consecuencias de ese proceso? Los psicólogos (¡una vez más;) han resuelto ingeniosamente este cuestionamiento.

Una de las respuestas la dio Robert Freed Bales, que en 1950 desarrolló un sistema de codificación para observar la interacción dentro de cualquier grupo. Lo llamó Análisis del Proceso de Interacción:

"... puede ser usado para observar y clasificar el patrón y contenido de comunicación en un grupo, independientemente de su historia, funcionamiento o composición. Con el uso de 12 categorías, un observador califica las comunicaciones de cada miembro del grupo, anotando quién se comunica con quién y a la persona a quien va dirigido el mensaje". (Raven:498).

1. REDES DE COMUNICACION

Otra de las opciones, ha sido la formulación de la Red de Comunicación. Raven y Rubin la definen como:

"Un patrón de canales de comunicación en un grupo u organización social". (Raven:517).

Blake, en su "Taxonomía..." considera que existen dos tipos de redes: 1. las Informales o Redes de Comunicación Emergentes, que se producen "... en comunicaciones interpersonales en que nadie asigna o refuerza en forma consciente el uso de puntos específicos de contacto". (Blake:25).

2. Las Redes Formales o Redes Prescritas: "Se trata de un tipo de comunicación interpersonal donde la interacción se produce en

redes deliberadamente diseñadas, o sea, estructuradas. (Blake:25).

Blake añade una nueva división:

"En la red 'omniónica' (o descentralizada, como la llaman Raven y Rubin), todos los miembros tienen acceso recíproco, y en la red 'restringida' (o centralizada), algunos de los participantes tienen acceso limitado a ciertos miembros de la red o carecen totalmente de él". (Blake:25).

Los primeros en poner en práctica este método, fueron Alex Bavelas y Harold J. Leavitt. Idearon y utilizaron varios tipos de redes como las siguientes:

Red de comunicación en cadena: $(A \leftrightarrow B \leftrightarrow C \leftrightarrow D \leftrightarrow E)$.

Red de comunicación en círculo: A se comunica con B, B con C, C con D, D con E y E con A. (Red descentralizada).

Red de comunicación en rueda (red descentralizada), "...en que una persona está en el centro de todos los canales de comunicación y los otros miembros del grupo sólo con ella pueden comunicarse; su posición es comparable a la del eje de una rueda". (Raven:517).

Red de comunicación Y: "En una red Y de cinco personas, tres pueden comunicarse directamente con una central y la quinta persona sólo puede comunicarse con una de las tres periféricas (ya que está en la base de la Y). Es una red de comunicación centralizada, en menor grado que la red de rueda". (Raven: 517).

A continuación, presento gráficamente estas redes de comunicación, en donde las letras indican a las personas y las líneas representan a los canales comunicativos.

REDES DE COMUNICACION

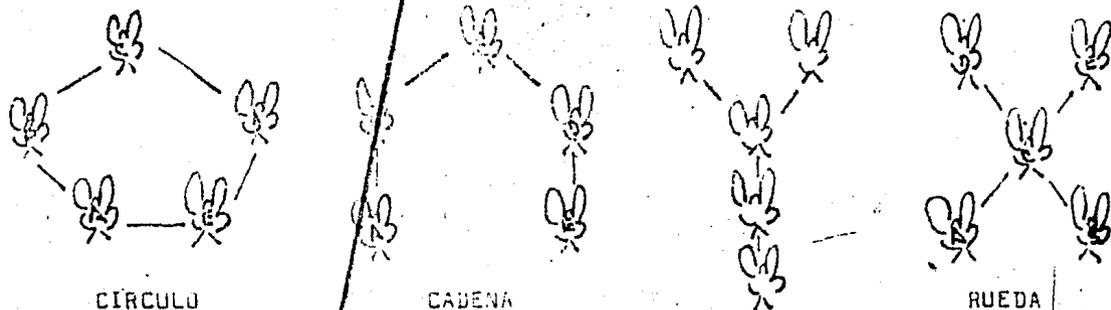


Figura 1

(Raven: 280)

Usando este método de las redes, los psicólogos han llegado a la conclusión de que las redes más centralizadas resuelven los problemas más rápido que las descentralizadas. Sin embargo, es menor la satisfacción y la moral grupal, y mayor la tendencia a considerar como líderes a los miembros centrales de las redes.

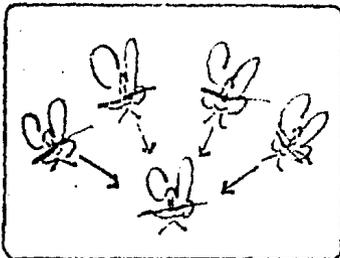
Aquí encontramos una variante de la comunicación interpersonal: la grupal. No es lo mismo comunicarse con una o dos personas que con seis o siete. Es como una interpersonalización a gran escala. ¿Cómo ocurre?

"Los pequeños grupos de comunicación son multilaterales, es decir, los mensajes son transmitidos por una persona a varias otras, y cada una de éstas tiene libertad para responder. Por ello, la retroalimentación se produce entre varios individuos, ya que cada persona responde a los demás como potenciales fuentes de

comunicación. Todos los miembros hablan y escuchan con la misma responsabilidad, debido a que la fuente primaria de comunicación está cambiando constantemente. Los individuos intercambian constantemente los papeles de orador y oyente. Esta comunicación multilateral proporciona a todos los miembros del grupo un propósito compartido al tiempo que estimula el desarrollo de una estructura de papeles y normas". (Hybels:233).

El grupo necesita de un patrón comunicativo, diferente al de los modelos descritos anteriormente, porque el proceso es más complicado al aumentar el número de comunicadores. ¿Cuál podría ser el modelo para un grupo ?

"Los patrones de comunicación entre los individuos que forman un grupo se producen por el flujo y la dirección del mensaje. Para que la comunicación sea efectiva es necesario que todos estén involucrados; los mensajes fluyen entre todos los miembros en vez de reposar estáticamente en uno o de ser intercambiados entre unos cuantos. La comunicación es dinámica -circulando continuamente, moviéndose sutilmente entre los miembros de manera espontánea-, no programada y pomposa". (Hybels:245).



Hybels y Weaver están conscientes de que en un grupo rígido la comunicación puede ser unidireccional y éste podría ser el patrón comunicativo. (Hybels:246).

Figura 2

"Sin embargo, en la mayoría de los grupos, la comunicación es multidireccional, creándose innumerables vías comunicativas entre los miembros". (Hybels:247).

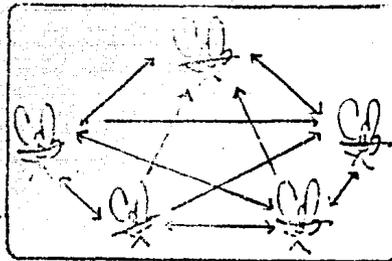


Figura 3

Hybels y Weaver concluyen que: "Los mejores patrones de comunicación son aquellos que alientan la participación de todos en la realización de las tareas del grupo". (Hybels:247).

2. LA TEORIA DE LOS ENLACES COMUNICATIVOS

Utra que ha dado respuesta al problema de la comunicación interpersonal, ha sido una de las discípulas de George C. Homans, Josephine Klein, quien apoyándose en la definición de red dada por Morton Deutch ("Un sistema de enlaces entre los miembros que utilizan todos los canales de comunicación disponibles; una estructura es una red en la que algunos canales no son utilizados ..." Klein:50) propone una Teoría de Enlaces Comunicativos, relacionando a la comunicación con la teoría de las probabilidades.

Klein considera que el tamaño de la red debe ser igual al número de miembros del grupo, y el número de enlaces igual a $1/2 n(n-1)$. Por ejemplo, si un grupo está formado por seis personas, aplicando la fórmula tenemos que :

$$1/2 n(n-1) \text{ enlaces} = 6(6-1) = 6(5) = 30 \div 2 = 15 \text{ enlaces posibles.}$$

Y de ello, surge el siguiente teorema:

" Podemos afirmar, pues, que cuanto mayor sea el número de enlaces entre los miembros, más pronto estarán todos igualmente

informados, suponiendo que todos los miembros se comuniquen mediante todos los enlaces a su disposición". (Klein:53).

Klein dice que "mayor número de enlaces", mayor comunicación. El asunto no es tan simple... De acuerdo con David Mortensen, en una diada existe una sola relación: A-B. En una triada se presentan tres relaciones: AB, AC y BC.

Pero a medida que aumenta el número de miembros, se incrementa también la cantidad de relaciones, siendo éstas todas las relaciones posibles entre los individuos, como son combinaciones de grupos y subgrupos, por lo que cada aumento numérico significa un aumento geométrico. Esto es: si a un grupo de 3 aritméticamente se le agrega otra persona, geoméricamente se aumentan 211 relaciones posibles, como puede comprobarse en el cuadro propuesto por David Mortensen:

Relaciones posibles entre cantidades de personas dedicadas a la comunicación

Cantidad de comunicadores	/	Cantidad de relaciones
2	-----	1
3	-----	6
4	-----	25
5	-----	90
6	-----	301
7	-----	966

Cuadro 2
(Mortensen:151).

¡Dramático; ¿eh? Claro está que en la mayoría de las situaciones, no llega a usarse más que una fracción de las relaciones posibles.

Además, la frecuencia de la comunicación depende también de la personalidad. Golcman-Eisler concibe una hipótesis en la que :

"... cada persona posee un nivel de comunicación característico de acuerdo a su carácter y, en segundo lugar, que este nivel es afectado en cierta medida por los niveles característicos de comunicación de los demás miembros del grupo". (Klein:36).

Es fácil percatarse de que la mayoría de estas propuestas psicológicas se reducen a grupos pequeños. ¿Por qué no pueden aplicarse a grupos numéricamente más grandes? Esto lo responde Gilles Amado:

"Resulta evidente que cuanto más se aumenta la dimensión del grupo, tanto más se reduce el tiempo acordado a cada uno para hablar". (Amado:721).

B. LA COMUNICACION GRUPAL

¿Por qué nos comunicamos? Para relacionarnos con los demás. Y esas relaciones, ¿cómo se transforman en conductas reales, visibles y comprobables? Todo ello es a través del proceso de influencia, en la que las personas tratan de modificar las conductas de las otras. Y esto, no es privativo de parejas, sino también es una característica grupal.

"Todos los grupos (...) dependen del intercambio incesante de influencias; a través de este proceso, los miembros individuales cambian sus ideas y actitudes respecto a sí mismos, respecto al uno con el otro y, en general, respecto al mundo". (Raven:286).

Raven y Rubin apuntan que un grupo, a medida que evoluciona, sirve de escenario para la batalla de los miembros por un puesto,

ejerciendo distintas clases de poder (recompensa-coerción, experiencia, legitimidad, referencia e información). (Raven:213).

Una vez terminada "la lucha", se revela claramente un patrón de relaciones de poder (o jerarquía de dominación). Ello le confiere al grupo estabilidad por la completa distribución de roles (los que explicaré con más detalle en las siguientes páginas).

Mary Follet, en sus estudios sobre administración, concibió siempre al grupo como una estructura, como una unidad que para llevar a cabo sus funciones, necesita del preciso embalaje de cada una de sus piezas. Y ella pensaba que esta influencia era recíproca:

"El todo determina a las partes, así como las partes determinan al todo". (Homans:36).

La estructura no es estática, sino todo lo contrario. Follet la califica como un proceso:

"... la misma actividad determina tanto a las partes como el todo. Estamos hablando de una unidad que no es el resultado de un entrelazamiento, sino que es el entrelazamiento. La unidad es siempre un proceso, no un producto". (Homans:37).

Lo mismo opinaba Kurt Lewin, uno de los psicólogos sociales más conocidos y fundador de los grupos T ("Training groups"):

"En opinión de Lewin, los grupos deben aprehenderse como totalidades dinámicas que derivan de las interacciones entre los miembros". (Amado:100).

1. LA INTERACCION GRUPAL

Ahora bien: ¿qué es lo que mantiene unido al grupo?, o mejor

dicho, cuál es ese "entrelazamiento" del que habla Mary Follet?

Ese entrelazamiento es la interacción humana. Edwin P. Hollander le da particular importancia a la interacción, ya que opina que: "... la estructura grupal (...) gravita sobre la interacción grupal". (Hollander:357).

¿Qué es la interacción? Los psicólogos William y Wallace Lambert explican que la interacción social es:

"... el proceso por el cual las personas influyen una en otra por medio del intercambio mutuo de pensamientos, sentimientos y reacciones". (Lambert:127).

Es por medio de la interacción, como un miembro establece lazos afectivos con el grupo y viceversa. Da y recibe y vuelve a dar en un proceso de comunicación interpersonal.

No obstante, el establecer relaciones con otros no es sencillo. David K. Berlo habla de un cierto "desgaste de cantidad de energía" (comunicativa, por supuesto), cuando la gente interactúa. (Berlo: 74). Esto es lógico. Al igual que la energía física se consume al correr, escribir a máquina o lavar ropa, la energía comunicativa la gastamos cuando hablamos, reímos o discutimos con los demás, es decir, interactuamos.

Aquí encontramos una curiosa paradoja: a nadie le agrada cansarse y menos en lo referente a la comunicación ... ¿por qué las personas siguen creando lazos afectivos, uniéndose a grupos y perdiendo su energía en la creación de tales lazos?

Vuelve la naturaleza por sus fueros. Aristóteles aseveró con

justeza que el hombre es un "zoon politikon" (un animal político). Si como dijo alguna vez el licenciado José Ignacio Aceves: "Toda comunicación tiene un propósito", uno de éstos es la aceptación, la confirmación de la volición personal, el vencer a la soledad y la separación. La interacción proporciona premios de aceptación a quienes la ejercen.

"... la interacción con los demás es recompensadora, y la falta de ella o aislamiento social, es nociva". (Homans:201).

Es la comunicación interpersonal o interacción, la que hace que el hombre confirme su procedencia social. Su vida no puede desenvolverse en una cueva, localizada en la montaña más alta de la Tierra. La interacción es necesaria para la vida humana, y para el hombre es tan vital como respirar, comer o dormir.

"En tanto para un hombre la dosis existente de su interacción con otros miembros de grupo constituye un placer, cualquier decremento en esa dosis constituye, en efecto, un castigo". (Homans:328). El hombre se confirma a sí mismo viviendo y siendo parte de una sociedad.

Ahora bien, vayamos delimitando los conceptos. La interacción no florece por completo entre los integrantes de un gran grupo, como podría ser la sociedad, o en un grupo pequeño, como una familia. La interacción es selectiva; se establecen relaciones con las personas con las que tenemos algo en común.

Theodore Newcomb, en el año de 1961, en su libro "The acquaintance process", desarrolló una interesante teoría con el nombre

de Ajuste Mutuo de Percepciones y Actitudes, que no es otra cosa que su definición de lo que es la interacción.

Newcomb apunta que este ajuste debe ocurrir "entre personas que establezcan asociaciones cómodas, o sea, que deberían ajustarse uno y otro a las percepciones y actitudes del otro, haciéndolas tan semejantes como fuera posible". (Lambert:140).

David K. Berlo hace énfasis en la interacción, proponiéndola como "el objetivo de la comunicación interpersonal". (Berlo:99). Y asegura que, al ser interdependientes la fuente y el receptor (el comunicador y el perceptor), se deben distinguir cuatro niveles de interdependencia, que define como "dependencia recíproca comunicativa". (Berlo:99).

1. Interdependencia física por definición. "Esto es, la fuente y el receptor son conceptos binarios: cada uno necesita del otro, incluso para su definición y existencia". (Berlo:99).

2. Interdependencia de acción-reacción. "Un mensaje inicial influye en la respuesta que le es hecha y éste, a su vez, en la subsiguiente, etc. (Berlo:99).

Las respuestas ejercen influencia sobre las subsiguientes porque son utilizadas como "feedback" (retroalimentación), por los comunicadores, como una información que les ayuda a poder determinar si están logrando el efecto adecuado y deseado.

3. Interdependencia de las expectativas: empatía. "En este tercer nivel de complejidad, el análisis de la comunicación se refiere a las habilidades de empatía, a la interdependencia producida

por las expectativas sobre la forma en que otros habrán de responder a un mensaje.

"La empatía designa el proceso en el cual nos proyectamos dentro de estados internos o personalidades de los demás, con el fin de poder prever la forma en que habrán de conducirse. Inferimos los estados internos de otros comparándolos con nuestras propias predisposiciones y actitudes". (Berlo:99).

4. Interacción. "El término designa el proceso de la asunción de rol específico (este concepto lo aclararé en páginas siguientes), del desempeño mutuo de conductas empáticas.

"Si dos individuos hacen inferencias sobre sus propios roles y asumen al mismo tiempo el rol del otro y si su conducta comunicativa depende de la recíproca asunción de roles, en tal caso se están comunicando por medio de la interacción mutua". (Berlo:99).

Berlo enfatiza el papel de la interacción, como ideal de la comunicación humana:

"Este concepto es primordial para una comprensión del concepto de proceso en la comunicación. Ella representa el intento de unificar dos organismos, de llenar la brecha entre dos individuos por medio de la emisión y recepción de mensajes que tengan un significado para ambos. Podemos decir que la interacción es el ideal de la comunicación". (Berlo:99).

La interacción grupal ha generado un producto que ha permanecido inalterable con el paso del tiempo, por ser una de las expresiones más bellas de la sociabilidad humana: la amistad. Y bueno ...

¿qué es la amistad? Algunos la definen como sentimiento fraterno, otros como actitud filial. Freud la concebía como un "amor desexualizado o sublimado". (Mann:37). Sin embargo, definir la amistad sería tanto como definir la belleza, el arte o el amor. Dejemos que Predvechni dé una aproximación (que no rígida definición) de lo que para él significa la amistad:

"La amistad constituye una relación personal que en sí es un bien. A diferencia del parentesco o de la camaradería, que está condicionada por la pertenencia a una misma colectividad y ligada por los nexos de la solidaridad grupal, la amistad es individual y selectiva, voluntaria, basada en la simpatía mutua. Por último, la amistad es una relación profunda e íntima, que supone no sólo ayuda recíproca, sino también afinidad interior, sinceridad, confianza y cariño". (Predvechni:214).

Al leer que "la amistad es individual y selectiva ..." podría pensarse que se elige a los amigos por la personalidad, o sea, el conjunto de virtudes y defectos que caracterizan a un individuo. George C. Homans se opone a esa afirmación:

" 'La amistad' entraña, indudablemente, un proceso complejo. Por una u otra razón, uno se asocia a otra persona durante un período, se acostumbra a ella; se acepta la propia conducta a la de esa persona y ésta a la de uno. Se siente uno cómodo y se dice que se trata de una buena persona. La amistad puede no ser más que el reflejo emocional de la aceptación y ésta es quizá la razón de que la simpatía humana hacia una persona sea independiente, con tanta

frecuencia, de su personalidad. Puede llegarse a tener simpatía por los más raros clientes si se está mucho tiempo en contacto con ellos. Su rareza pierde entonces importancia". (Klein:105).

Un buen ejemplo de amistad es el dúo cervantino, formado por don Quijote de la Mancha y su fiel escudero, Sancho Panza. Alfonso Quijano era un hidalgo cincuentón, de triste figura, lleno de nobles y enaltecidos conceptos acerca de la vida, mientras que Sancho Panza era labrador, de robusta complexión y lleno de sabiduría popular, que volcaba en su charla, llena de refranes.

~~Don Quijote estaba enamorado de Dulcinea del Toboso y cabalgaba el sumiso Rocinante. En cambio, Sancho estaba desposado con Teresa Cascajo y montaba en un ourrito que doblaba las orejas ante el descomunal cargamento.~~

No obstante las diferencias -¡abismales!- entre las personalidades del hidalgo y su escudero, su amistad se alimentaba de la semejanza de ideales: "Desnacar entuertos, auxiliar desvalidos y aliviar menesterosos". Nunca la región manchega conoció amistad tan majestuosa, como majestuoso era el viento que movía las aspas de los molinos que invitaron a la lucha al Caballero de la Triste Figura.

La amistad tiene un carácter dual: si bien nace del esfuerzo del grupo, es gracias a él como el grupo encuentra formas de renovación. Simultáneamente, es producto y nutriente de las relaciones comunicativas intergrupales.

Al hablar de amistad, no se implica solamente a los afectos o

simpatías. Lleva implícitos los efectos de comunicación interpersonal, los cuales podría listarse no en una tesis sino en una colección de varios tomos.

Via amistad, la comunicación ayuda al individuo a presentarse más íntimamente con el grupo: "... la amistad íntima facilita la comunicación y la total expresión de sí mismo entre los miembros". (Mann:47).

Leon Mann señala que:

"Otro efecto de las relaciones íntimas de amistad en un grupo, es la diseminación rápida de informaciones y rumores". (Mann:47).

Podemos afirmar que, un grupo amistoso funciona mejor que uno en donde a la amistad se le cierre la puerta en la nariz.

"La experiencia de un vínculo positivo constituye pues, la fuente de cooperación entre los miembros de un grupo y le preliminar a todo trabajo de grupo eficaz". (Amado:147).

Para encontrar un grupo amistoso, solamente hay que echar una mirada a la literatura universal. Allí tenemos a los Tres Mosqueteros y el valiente D'Artagnan, ejemplo de íntima amistad. O la ternura y nobleza de Enrique, Garrón, Precusa y los demás personajes de Edmundo D'Amicis en "Corazón".

2. EL IDIOMA GRUPAL

Durante las etapas grupales, es en la Cuarta, la de Fraternidad Terror (ver Capítulo II), en la que el grupo formula e instituye las normas por las que habrá de regirse.

En esta fase, el grupo atraviesa por un período altamente

creativo, ya que todos los esfuerzos están encaminados a la búsqueda de características y metas que los hagan conformarse y diferenciarse de los demás grupos.

Uno de los frutos de la etapa creadora, es el idioma grupal, que le da el sello personal al grupo y lo presenta como tal.

Para comprender el idioma grupal (o "sociolecto" como lo llama Alcides Greimas), es necesario remitirse al concepto de lenguaje, considerándolo como un conjunto de signos sistematizados que nos sirve para establecer comunicación con los demás. Su función comunicativa, contraria a lo que podría pensarse, no es la de transportar palabras (signos verbales), u otro tipo de símbolos, sino la de: "transmitir contenidos de pensamiento; y la función de formular pensamientos, que consiste en que siempre pensamos en un idioma". (Schaff:353).

No obstante, el concepto de lenguaje no es tan fácil de aprehender; es un término tan vasto e irritante como lo es la comunicación. Y para comprenderlo en toda su extensión, nada mejor que una urgente taxonomía, iniciada por Ferdinand de Saussure, padre de la semiología.

Para De Saussure, el lenguaje es como una moneda que tiene dos caras: la lengua y el habla. La lengua:

"Es a la vez un producto social de la facultad del lenguaje y un conjunto de convenciones necesarias adoptadas por el cuerpo social para permitir el ejercicio de esa facultad en los individuos".

(De Saussure:51).

El investigador francés puntualiza que la lengua no es una función sino un producto que el hombre pasivamente asimila y clasifica. Es un depósito gramatical (De Saussure lo compara con un diccionario), común en todas las individuos de una comunidad, pero fuera de la voluntad de los poseedores.

"El habla es, por el contrario, un acto individual de voluntad y de inteligencia, en el cual conviene distinguir: 1) Las combinaciones por las que el sujeto hablante utiliza el código de la lengua con miras a expresar su pensamiento personal; 2) El mecanismo psicofísico que le permita exteriorizar esas combinaciones (fonación) (De Saussure:57).

La lengua es teoría y el habla acción; una es social y la otra individual. Pero la una es necesaria a la otra y es su interdependencia la que hace posible que el hombre logre establecer una comunicación con sus semejantes.

Una vez hecha esta breve explicación de lengua-habla (cuya detallada exposición le costó a De Saussure 378 páginas), es posible remitirnos al idioma grupal.

Un grupo está compuesto por individuos que proceden de un sistema social que los ha provisto de un acervo, en el que se distingue claramente la lengua. Una vez reunidos en grupo, al hacer uso de

la lengua, la modifican, dándole el "toque grupal".

"... cada grupo, hace un recorte del lenguaje, particularización que se efectiviza en lo que se denomina el código propio grupal. Aparecen términos; palabras con significaciones específicas

para el grupo, complicadas gestuales, neologismos y actitudes que todos entienden, y que forman un cerco entre los integrantes y el extranjero". (Saulco:46).

Una de las tantas características del idioma grupal es el tener un punto más de interés en común (Sartre), que permite al grupo el evitarse las explicaciones y avanzar más rápido hacia sus objetivos.

"Un marco de referencia común facilita la realización de la tarea y esto constituye de por sí una recompensa, pero existe también una recompensa por el hecho mismo de utilizar un lenguaje común".

(Klein:125).

Josephine Klein hace una interesante aportación: la recompensa. Si ciertamente, al formar parte de un grupo existen ciertas ganancias, una de ellas es la de compartir una lengua dentro de una comunidad a la que pocos tienen acceso, porque no saben cómo entrar. Establece la gran diferencia entre ellos y nosotros.

"...porque el idioma común fortalece el sentimiento de grupo y traza fronteras entre el grupo y el resto del medio".(Klein:125).

El doctor Armando Saulco pone especial atención en un elemento importante dentro de la lengua grupal: la contraseña, la cual él considera "un elemento básico de pertenencia". (Saulco:47).

Dentro de la misma lengua grupal, se encuentra el núcleo, que diferencia aún más un grupo de otro, al que sólo tienen acceso los miembros y lo que causa la identificación y orgullo entre ellos mismos:

"El secreto expresa que el grupo se ha totalizado como estructura

ya que tienen elementos propios que los diferencian y oponen a otras estructuras". (Saussure:47).

¿Ejemplos de idioma? La República Mexicana, a pesar de contar con un idioma reconocido como oficial, aún tiene en su seno a varios grupos étnicos, tales como los otomíes, mixtecos, zapotecos, etcétera, que siguen manteniendo su lengua, estando al margen del español.

México es un país con un gran territorio y por ende, de grandes diferencias en la lengua. Los mexicanos que residen en la frontera con E.U.A. no se expresan igual que los que viven en las playas del Caribe. Inclusive dentro del mismo D.F., los habitantes que lo conforman hablan de distinta manera.

Esto lo podemos constatar en el saludo cotidiano de los capitalinos, teniendo aquí algunas muestras aidas al pasar:

- ¡Muy buenos días, señor!, ¿cómo amaneció usted?
- ¿Qué tal comadrita?, ¿tan temprano al mercado?
- ¡Hola amigo!, ¿a poco no estuvo efectivo el "revón" de anoche?
- ¿Qué milanesas, hijo?, ¿no te había bistecas desde hace un restorán;

Es el crisol de las lenguas "grupales" el que hace que surjan cambios en la lengua social: palabras que lanza un grupo y se ponen de moda, algunas de ellas con tanta aceptación, que saliendo de la boca de un grupo indiferente en la sociedad, acaban por aposentarse en el "Diccionario de la lengua española", acatándolos e incorporándolos en su habla toda una nación. De Saussure lo manifiesta cuando dice:

"Por último, el habla es la que hace evolucionar a la lengua: las

impresiones recibidas oyendo a los demás son las que modifican nuestros hábitos lingüísticos". (De Saussure:64).

Un grupo generalmente alterna con varios, y de esta manera es como aporta y recibe, en una retroalimentación lingüística que nutre su propio proceso de comunicación.

Ahora bien, como lo señaló anteriormente el doctor Bauleo, el idioma va acompañado de gestos, guiños, señas (comunicación no verbal), que conforman un código grupal, el mismo que el grupo toma como blasón para distinguirse de los demás que conviven con él en sociedad.

El beso ruso entre mejillas masculinas, la "fíbema" inglesa y el complicadísimo apretón de manos entre los negros son unos cuantos botones para ejemplificar códigos grupales muy generales. Y si particularizamos, nos encontraremos con el código de los masones, los gánsters o la pandilla de la esquina.

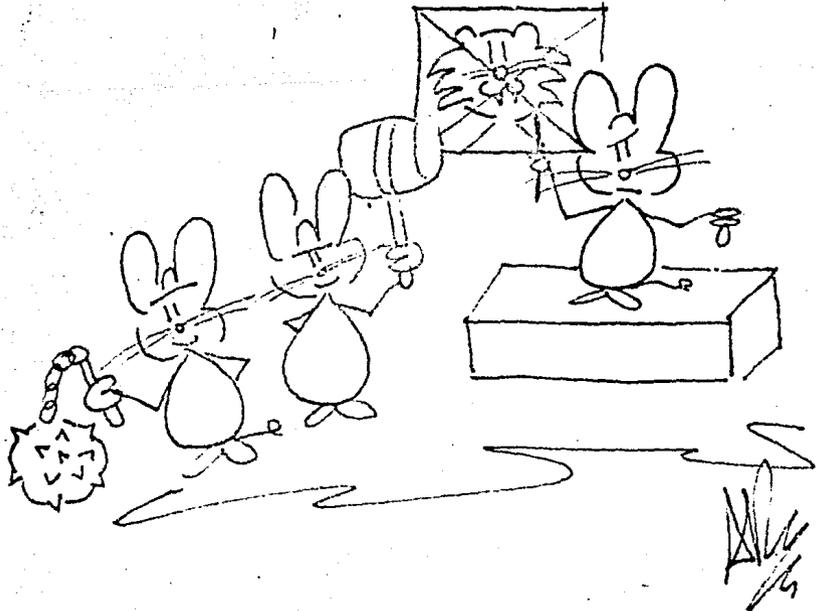
El idioma grupal, junto con el código, son productos netamente comunicativos, pero también forman parte de uno de los elementos estructurantes de un grupo, como son las normas, mismas que trataré con mayor detalle en el Capítulo VI.

"Desde el instante de su nacimiento
algunos están destinados a someterse
y otros a mandar".

Aristóteles

CAPITULO IV

EL GRUPO PEQUEÑO Y SUS ROLES



Podría pensarse que en el grupo todo es acuerdo, igualdad y simpatía, y que esta afirmación aristotélica es una monstruosidad.

Ciertamente, Aristóteles es tajante al decir que unos están hechos para mandar y otros para obedecer pero, en defensa del brillante filósofo griego, vamos a alegar que, innegablemente existe una jerarquización en el interior de cualquier grupo.

Estas jerarquías se llaman roles. Demos paso a David K. Berlo para que explique qué entendemos por rol:

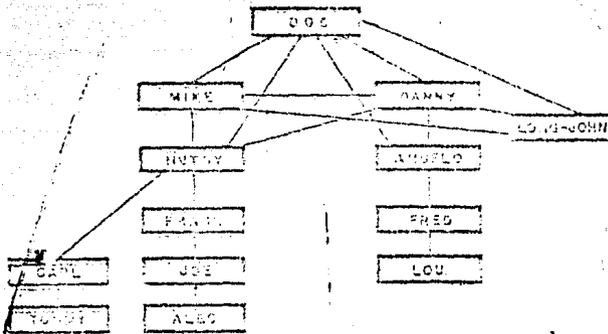
"Podemos decir que rol es el nombre que se da a un conjunto de conductas y a una determinada posición social dentro de un sistema".

(Berlo:104).

No han sido pocos los investigadores que han centrado su atención en la cuestión de los roles. En 1937, a William F. Whyte, un sociólogo norteamericano, se le ocurrió la idea de estudiar a un grupo real en su ambiente natural, sin presión alguna de tipo científico. Viajó a Cornerville, distrito pobre de Eastern City y se encontró con una pandilla en la calle Norton (3). Como observador participante se unió al grupo y convivió con él por espacio de tres años. Toda su experiencia la plasmó en "Street corner society" ("Sociedad de la esquina de la calle"), uno de los libros más leídos dentro de los terrenos de la sociología y la psicología social.

Whyte confeccionó un diagrama para representar la organización social de los "Nortons":

(3) Nombres ficticios.



Cuadro 3
(Homans:185)

A. EL LIDER

A pesar del número de miembros y de la gran cantidad de relaciones comunicativas entre ellos, Whyte le dedicó varias páginas de su estudio a uno de los roles en particular: a Doc, el líder de los "Mortons".

¿Por qué el liderazgo ha recibido mayor interés por parte de los psicólogos sociales? Tal vez sea en busca de una mayor comprensión del fenómeno grupal. El líder es quien dirige al grupo. Freud tiene razón cuando señala que:

"La psicología individual tiene, en efecto, que ser por lo menos tan antigua como la psicología colectiva, pues desde un principio debió de haber dos psicologías: la de los individuos componentes de la masa y la del padre, jefe o caudillo". (Freud:2597).

Freud no concibe un grupo sin líder. Indica que, ciertamente los hombres se reúnen gracias a su instinto gregario, pero...

"... más que un animal gregario es el hombre un animal de horda; esto es, un elemento constitutivo de una horda conducida por un jefe". (Freud:2596).

En su célebre ensayo "Psicología de las masas y análisis del yo",

el psiquiatra austriaco concluye que el líder es el eje alrededor del cual gira el grupo.

"Sospechamos ya que el enlace recíproco de los individuos de una masa es de la naturaleza de la identificación, basada en una amplia comunidad afectiva, y podemos suponer que esta comunidad reposa en la modalidad del enlace con el caudillo". (Freud:2987)

En el enfoque psico-emotivo, el pensamiento freudiano es el que predomina. Freud afirma que:

"... un líder surge en un grupo cuando los demás encuentran en él un objeto de afecto. Debido a que todos experimentan una misma sensación respecto a ese líder, los miembros del grupo van uniéndose psicológicamente unos a otros atraídos mutuamente". (Lambert:69).

Para Fritz Redl es "la figura central", "alrededor de la cual están reunidos afectivamente los demás miembros". (Amado:166).

Para George C. Homans, el líder es el que "actúa de acuerdo con el patrón de conducta valorado por el grupo". (Homans:193). Y el que tiene el más alto grado de rango social de entre todos los miembros.

Casi en todos los enfoques se puede adivinar un concepto de autoridad, don de mando. Y aquí se pone de manifiesto una controversia muy añeja en la psicología social:

1. EL LÍDER, ¿NACE O SE HACE?

Por un lado, algunos psicólogos-pro-Aristóteles, argumentan que el origen del líder es innato. La contraparte sustenta que el líder se forma por la posición, la situación o el ambiente que lo rodea.

En suma, una resaca de personalidad contra factores situacionales.

Los psicólogos pro-líder más o menos han elaborado varias listas de rasgos personales. Muchas son comparaciones entre líderes y no líderes. He aquí una de ellas, con el correspondiente contra-ejemplo. (Me resisto a recordar que existe el superlativo...).

- "Los líderes tienden a ser más altos y robustos que sus seguidores". (¿Y Napoleón qué?).

- "Son más fuertes y sanos". (Chernenko y Andropov no tenían muy buena salud que digamos).

- "Son paracios y físicamente más atractivos". (Abraham Lincoln y Indira Gandhi lo desmienten).

- "Son más agresivos y dominantes". (Gandhi consiguió mucho con el pacifismo. ¿Qué hay con Juan Pablo II?).

- "Son psicológicamente bien adaptados". (¿Qué me dicen de Calígula, Hitler y Mussolini?).

- "Inteligentes". (Favor de poner su candidato preferido...).

(Raven: 377)

Desdénjese que haya ejemplos que tengan todas estas características:

alifarracos a Alejandro Magno, Atila, David de Israel, Agustín de Guzmán, Petros, etcétera. Pero es muy peligroso hacer generaliza-

ciones. Se debería proporcionar otra lista de rasgos de personalidad:

introversión, extroversión, dominación, masculinidad, "personalidad personal y conservadora". (Raven: 379). Ellos

"Mientras más de cada uno de estos rasgos (excepto el conservadurismo) posea un individuo, mayor será la probabilidad de que se constituya en un líder". (Raven:379).

También aquí hay fallas: Margaret Thatcher parece que no encaja en dos de los rasgos, masculinidad y sensibilidad interpersonal (por algo le dicen "La Dama de Hierro", ¿o no?).

El factor genético en el liderazgo tampoco está comprobado. Tal parece que las leyes de la herencia sarcásticamente se han burlado de la famosa máxima: "De tal palo, tal astilla". ¿Ejemplos?

Germánico, leal colaborador de Augusto, rechazó el imperio romano que los legionarios le ofrecían. En cambio, fue aceptado por su primogénito, un joven lleno de pasión por el poder, que llevaría a Roma a sus agitados días de grandeza y depravación. Calígula, en medio de su locura, llegó a considerarse un dios, por lo que la guardia pretoriana acabó dándole muerte.

La señora Capone era una tierna y abnegada viejecita, que cocinaba delicioso espagueti para "su buen muchacho" como llamaba a su pequeño Al, quien más tarde sería el rey del hampa organizada en los años de la prohibición del alcohol en Estados Unidos.

Klara, Rosa y Ekaterina eran los nombres de tres dulces chicas, nacidas en Alemania, Italia y la Unión Soviética, que serían las madres de Hitler, Mussolini y Stalin, poderosos líderes cuyas acciones modificaron el curso de la historia. ¿Qué hubiera sucedido si alguno de ellos hubiera tenido hijos? ¿hubieran sido líderes también?

Tal parece que el liderazgo, cuando es congénito, es sumamente caprichoso: en el pasado, el matrimonio Kepler, que fue tachado de "estúpido y muy raro", dio a luz a un pequeño que bautizaron como Johannes, quien enunciaría las leyes que llevan su nombre, y que revolucionaron la astronomía.

La actualidad también está plagada de ejemplos: la señora Thatcher sabe que Marc no ayudará nunca a la reina Isabel II como su primer ministro. Y tal parece que Ronnie Jr. está más interesado en la danza que en vivir en la Casa Blanca. ¿Cuál será el pensamiento de los retoños del matrimonio Gorbachov?

En tiempos pasados, sólo los superhéroes estaban llamados a ocupar el sillón del jefe. Tal como lo señalaba Knickerbocker, quien en 1961 escribió que el líder se le concebía como un ser dotado de atributos mágicos, y lo atribuía a la experiencia infantil de tener un padre. Todo esto era resultado de una necesidad de seguridad. (Napier: 152).

Hoy, gracias a numerosos estudios psicológicos, la idea de un superlíder está completamente desechada:

"Hasta ahora, los resultados de investigación parecen indicar que los líderes no poseen cualidades que los separen nítidamente de los no líderes; quien sea el líder depende de un complejo de fuerzas que no permite predicción, y por último, que el liderazgo potencial está difundido ampliamente". (Napier:152).

2. LA DIFERENCIA ENTRE LÍDER Y LIDERAZGO

En vista de las apreturas con las listas de rasgos personales,

algunos investigadores se han inclinado hacia el lado posicional:

"Se concibe al liderazgo como lo que la persona hace al ocupar una posición; por la definición de su posición, ella es el líder". (Napier: 159).

En este enfoque, el líder no es precisamente un conjunto de cualidades: en la estructura grupal, el que está en la cima, es el líder.

Sin embargo, siguiendo a Rodney W. Napier, caemos en la cuenta de que, sea el enfoque que sea, existe una gran diferencia entre los conceptos de líder y liderazgo: lo uno no necesariamente implica lo otro. Ciertamente, un líder puede estar ocupando un sitio preponderante en la estructura grupal, pero puede no ejercer un liderazgo.

"La conducta de liderazgo se distingue de la posición de líder; la conducta de liderazgo tiene que ver con la influencia sobre el grupo, independientemente de la posición". (Napier: 155).

Capacidad de influencia social ... eso es lo que entiende Napier por liderazgo:

"El liderazgo es básicamente la ejecución de una clase particular de papel dentro de un grupo organizado, y este papel se define esencialmente en función del poder o la capacidad de influir en los demás". (Napier: 159).

Por lo tanto, podemos concluir que una cosa es el ser líder y otra muy diferente el ejercer un liderazgo; influir sobre el resto del grupo. Esto implica un concepto esencial; el poder. Quien tiene el poder de influir, dirige los destinos grupales, aunque no sea líder, y será considerado como líder por el grupo, no importando su posición.

dentro del mismo.

"El liderazgo se define como la frecuencia con que un individuo dentro de un grupo, puede ser identificado como quien influye o dirige las conductas de otros miembros del grupo". (Napier:159).

Por supuesto, existen otros puntos de vista, como el situacional, en el que se afirma que: "... el liderazgo está en función de la situación inmediata, antes que en función de la persona o de lo que ésta hace". (Napier:157).

Uno de los investigadores que se interesó en el estudio de las situaciones, fue el norteamericano Robert F. Bales. En investigaciones en las que un grupo recibía un problema y al registrar (de acuerdo a sus conocidísimas categorías), las interacciones de los miembros (quién hablaba a quién y qué tipo de comunicación usaba; si sugería, ordenaba o discrepaba).

Bales encontró que emergían dos tipos de liderazgo: los líderes de tarea y los líderes de mantenimiento. Los primeros surgían al principio de una discusión, donde es necesaria la repartición de trabajo hacia los miembros. Más tarde, en la realización de la tarea, había fricciones entre los miembros, causadas por el cansancio o aburrimiento. Era entonces cuando se elevaba el líder de mantenimiento, que reducía las tensiones y restablecía las relaciones interpersonales. Del área de trabajo se pasaba al área socio-emocional y la tarea se llevaba a buen término.

Bales demostró que en un grupo, de modo típico aparecen dos tipos de liderazgo, interpretados por dos personas diferentes.

"Las investigaciones en grupos mixtos indicaron que los líderes de tarea tienden a ser hombres, y que los líderes de mantenimiento casi siempre son mujeres" (Mowen:199).

Esporádicamente, los dos liderazgos logran encarnar en una sola persona, aunque es muy difícil. Lógicamente depende de la naturaleza del grupo, para saber cuál es el tipo de liderazgo que lo caracteriza.

En una oficina, el líder deberá ser directivo, ya que hay una tarea que cumplir. En un círculo de amigos, ganará puntos el líder centrado en el grupo (o socio-emocional), ya que el objetivo es la amistad y la diversión.

Raven y Rubin hacen hincapié en su teoría de varios líderes y no uno solo en un grupo. Opinan que el liderazgo puede ser ejercido por varios miembros en diferentes momentos.

Los efectos del estilo de liderazgo en los grupos han sido largamente estudiados. Una de las más sonadas investigaciones, fue efectuada por Kurt Lewin, Ronald Lippit y Ralph K. White, en 1939.

Se organizaron clubes con grupos de niños de 10 años y expusieron a cada club a tres diferentes estilos de liderazgo: autoritario, democrático y liberal. Los líderes eran adultos y anteriormente habían sido entrenados para ejecutar cada uno de los tipos de liderazgo.

A los líderes autoritarios se les indicó que deberían tomar ellos las decisiones respecto a las actividades grupales, alabar y criticar sin explicar razones y no apearse mucho al grupo.

A los líderes democráticos se les dijo que las decisiones se

tomarían bajo consenso grupal. Su trato con los niños sería amigable y mantendrían una comunicación permanente con ellos.

Los líderes liberales debían ser amigables pero pasivos. No deberían de hacer sugerencias ni evaluar las conductas de los pequeños.

Los clubes se reunieron una vez por semana, durante varios meses y fueron expuestos a los tres tipos de liderazgo. Lewin y sus colaboradores observaron que los grupos con líderes democráticos fueron los más eficaces y eficientes. Había amistad e identidad en el grupo. Los más productivos fueron los grupos con líderes autoritarios, pero manifestaban agresión contra el dirigente y en el grupo reinaba una gran tensión. Además, dependían en exceso del líder y al ausentarse éste, el grupo no funcionaba igual. El grupo menos productivo fue el liberal. Se comportaba amigablemente y se divertía, pero el trabajo pasó a segundo término. (Adeptado de Raven:397-398).

Ciertamente, estos son resultados de investigaciones científicas, con variables controladas y no todas las situaciones pueden darse de igual manera. Es por eso que Rodney W. Napier asegura que:

"Los grupos que trabajan en tareas diferentes necesitan distintas clases de liderazgo". (Napier:170).

3. FUNCIONES DEL LIDER

Y así llegamos al siguiente cuestionamiento: ¿cuáles son las características que debe tener un liderazgo ideal, que pueda mantener un grupo en armonía?

Raven y Rubin proponen que el líder debe cumplir con cuatro funciones esenciales:

1. "Ayudar a definir y a alcanzar las metas del grupo". (Raven:385).

El líder es el centro de planeación del grupo. Las actividades de un grupo, fundamentalmente son propuestas por él. Como conoce las metas grupales y también las capacidades de cada uno de los miembros, tiene la información necesaria para elaborar planes que lleven a la realización de esas metas.

2. "Mantener al grupo". (Raven:385).

Indudablemente, en la convivencia grupal surgen pequeños o grandes conflictos entre los miembros. El líder es el encargado de limar asperezas y de mantener la armonía dentro del grupo.

3. "Proporcionar un símbolo de identificación". (Raven:385).

Usualmente un grupo necesita de un símbolo, un nombre o un lema que los represente y casi siempre, es el líder quien lo propone. Hitler escogió la svástica; el socialismo ruso adoptó la hoz y el martillo; la causa insurgente tomó como símbolo el estandarte guadalupano.

El símbolo puede estar en todos los miembros. Recuerdo que en la Universidad había un grupo de chicos, todos ellos estudiantes de arquitectura, cuyo signo de identificación era usar pantalón de mezclilla, traer tenis blancos y un paliacate rojo atado en la pierna izquierda. Raven y Rubin señalan también que el líder mismo puede servir como símbolo y modelo grupal.

4. "Representar al grupo ante los demás". (Raven:385).

El líder es el embajador ante los otros grupos. El es quien propicia y fomenta las relaciones intergrupales, ya que es el miembro más congado del grupo.

Existen algunas otras características: para Whyte, el líder es el elemento de cohesión que mayor peso tiene en el grupo y el que debe proponer las actividades y metas. Por lo tanto, es importante que el líder siempre esté presente:

"El (el líder) es quien decide, quien inicia la acción y todos esperan que así lo haga". (Homans:194).

En la estructura comunicativa grupal, el líder juega un papel muy importante, ya que por lo general, es quien ocupa el lugar central en la red comunicativa, y como tal, recibe la información de todos.

"Los seguidores van a él con sus problemas y confidencias. Así se halla mejor informado que nadie acerca de lo que ocurre en la pandilla". (Homans:194).

Homans da 11 reglas que, a su juicio, debe seguir el líder para retener su puesto y mantener la armonía dentro del grupo.

1. El líder debe mantener su propia posición.
2. El líder debe vivir en conformidad con las normas de su grupo.
3. El líder debe dirigir.
4. El líder no debe dar órdenes que no serán obedecidas.
5. Al dar órdenes, el líder deberá utilizar las vías establecidas.
6. El líder no debe imponerse a sus seguidores en los acontecimientos sociales.
7. El líder no debe censurar ni, en general, elogiar a un miembro de su grupo en presencia de los otros elementos.
8. El líder debe tener en cuenta la situación social.
9. Para mantener la disciplina, el líder deberá preocuparse menos

por infligir castigos que por crear las condiciones en las cuales el grupo se disciplinará solo.

10. El líder debe escuchar.

11. El líder debe conocerse a sí mismo. (Homans:441-455).

Para Homans, la regla número 10 es la consigna a seguir, si se desea seguir siendo líder: escuchar.

"En efecto, para un hombre lo más difícil del mundo es mantener cerrada su boca y eso es exactamente lo que debe hacer el líder: escuchar". (Homans:453).

El líder es el que conoce mejor a cada uno de los miembros. Gracias a esto puede resolver conflictos internos que amenazan la paz grupal.

Este es un somero esbozo de lo que representa el binomio líder-liderazgo, del cual se ha escrito con mayor profundidad. Junto con Stogdill, luego de estudiar atentamente el fenómeno de liderazgo, se llega a la conclusión de que :

"... el liderazgo parece basarse en una relación de trabajo entre los miembros de un grupo, en el cual el líder adquiere su status especial a través de la participación activa y de la demostración de su capacidad para llevar a cabo determinadas tareas". (Napier:151).

Esto es lo que concierne al líder. Veamos ahora algo acerca de:

B. LOS OTROS MIEMBROS DEL GRUPO

Son pocos los psicólogos que se han ocupado del resto del grupo. Por ello, existen contados enfoques para clasificar a los miembros

no líderes. Uno de ellos, es precisamente, el comunicativo.

1. EL ENFOQUE COMUNICATIVO

Robert F. Bales ha sugerido que no todos los miembros comunican sus mensajes de igual manera y frecuencia. Sus categorías se reparten en tres áreas comunicativas: Área socio-emocional positiva, área de trabajo neutra y área socio-emocional negativa. (Klein:119).

En ellas, Bales apunta que no es lo mismo un miembro que "eleva el status de otro y recompensa", que otro que "expresa sentimientos y pide opiniones", y menos otro que se limite a "estar en desacuerdo y niega ayuda". (Klein:1-13).

Josephine Klein señala que hay "oradores frecuentes" (los líderes) y "miembros silenciosos" (u oradores infrecuentes). (Klein:37). Los primeros son, según Klein, los que tienen alto status, los que son escuchados. Los segundos son de bajo status, los que ella llama "miembros periféricos", a los que no escuchan. (Klein:132).

Naturalmente se seguirán las opiniones y órdenes de los miembros de alto status, pero las sugerencias de los de bajo status no tendrán tanta suerte. Newcomb bautizó como Mecanismos Autísticos, a las maneras en que los miembros se cierran a la percepción de mensajes de los miembros de baja estima.

¿Existe una solución a este conflicto? Josephine Klein dice que sí. Es un problema de comunicación, por lo tanto, la explicación hay que buscarla en terreno comunicativo.

Recordemos la Teoría de los Enlaces Comunicativos, en la que el tamaño de la red es igual al número de miembros. Por medio de la

fórmula $1/2 (n-1)$, sabemos el número de enlaces posibles, lo que da por resultado que:

"Podemos afirmar, pues, que cuanto mayor sea el número de enlaces entre los miembros, más pronto estarán todos igualmente informados, suponiendo que todos los miembros se comuniquen mediante todos los enlaces a su disposición". (Klein:53).

De ello se desprende la siguiente hipótesis Kleiniana:

"A mayor número de enlaces, menor será la posibilidad de que el número de miembros sufra las consecuencias de la diferenciación entre los miembros". (Klein:53).

2. EL ENFOQUE DE LOS ROLES

J. de Jesús González propone una clasificación de los roles de los miembros restantes en tres categorías:

A. Role para la tarea del grupo.

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| a) El iniciador-contribuyente | g) El coordinador |
| b) El inquiridor de información | h) El orientador |
| c) El inquiridor de opiniones | i) El crítico-evaluador |
| d) El informante | j) El dinamizador |
| e) El opinante | k) El técnico de procedimientos |
| f) El elaborador | l) El registrador |

B. Roles de constitución y mantenimiento del grupo

- | | |
|--------------------|--|
| a) El estimulador | e) El legislador o yo ideal |
| b) El conciliador | f) El observador de grupo y comentarista |
| c) El transigente | g) El seguidor |
| d) El guardaguayas | |

C. Roles individuales

- | | |
|----------------------------------|--|
| a) El agresor | e) El mundano |
| b) El obstructor | f) El dominador |
| c) El buscador de reconocimiento | g) El buscador de ayuda |
| d) El confesante | h) El defensor de intereses especiales |

Este enfoque de los roles es sumamente relativo; en un grupo pueden no presentarse todos estos roles, o aparecer otros que no estén clasificados todavía. Además, puede darse el caso de que algún miembro represente dos o más roles al mismo tiempo. Eso depende de cada grupo; recordemos que el grupo es un medio en el que están interactuando sus miembros;

"Un grupo es más que una colección de individuos; tiene una personalidad y un espíritu que le son enteramente propios y son sólo en parte determinados por su composición". (Keeves:139).

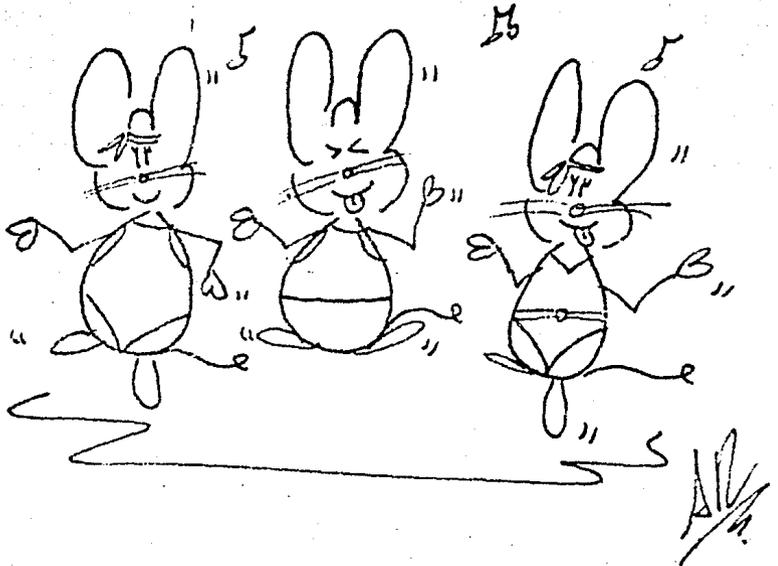
Por lo tanto, es posible afirmar que los grupos no son "series" de personas, sino "entidades dinámicas" (González:15), dentro de las cuales existe una jerarquización inobjetable, en cuya cima está el líder, quien es el que dirige los destinos grupales.

"Esta alma les hace sentir, pensar y obrar de una manera completamente distinta de la que cada uno de ellos tomado aisladamente sentiría, pensaría y obraría".

Gustave Le Bon

CAPITULO V

LOS EFECTOS DEL GRUPO PEQUEÑO SOBRE EL INDIVIDUO



A. ¿QUE OCURRIÓ CUANDO ESTAMOS CON LOS DEMÁS?

Hace algunos años, tuve la oportunidad de asistir a un concierto en vivo. La Arena México estaba llena a toda su capacidad, con más de cinco mil personas que esperaban con ansiedad la presentación del grupo Menudo. El público (femenino casi en su totalidad), se revolvió nerviosamente en sus asientos, esperando el momento de la tercera llamada. De pronto, las luces se apagaron y en medio de la oscuridad, se encendió el letrero de neón ... ¡¡Menudo!!

La música sonó en el local, y salieron a escena los cinco cuarto riqueños. Las muchachas de la primera fila, en su afán por ver de cerca a sus ídolos, empezaron a arremolinarse junto al entarimado y las de atrás se levantaron de sus asientos. Unas aplaudían, otras lloraban, mientras que los banderines y pañuelos blancos inundaban el recinto. Aquello era el pandemonium ... Hubo un momento, en el apogeo del concierto, en el que caí en la cuenta de que yo, yo también estaba de pie, gritando y bailando en las butacas al igual que las demás chicas. Y pensé:

- ¿Qué demonios estoy haciendo?, ¿qué está pasando?

Si yo hubiera estado sola escuchando al grupo, estoy segura de que no me hubiera comportado de esa manera. ¿Qué ocurrió en aquel instante que me contagié de júbilo y entusiasmo para ponerme histérica ante un espectáculo de luz y sonido?

1. LA CONCEPCION DE G. LE BON

Auguste Comte hablaba ya en el siglo XIX de una "mente grupal", pero fue el sociólogo francés Gustave Le Bon quien retomó esa idea

en su libro "Psychologie des foules" ("Psicología de las multitudes") para explicar la conducta de las personas (a veces tan incomprendible) cuando forman parte de una multitud. Llegó a la conclusión de que las voluntades se reunían en lo que él llamó "el alma de la masa", que era el hogar de sentimientos y emociones, dejando de lado la lógica y la razón para adoptar un comportamiento loco e impulsivo.

"El hecho más chocante que presenta una multitud psicológica es el siguiente: cualesquiera que sean los individuos que la componen, por parecidos o distintos que puedan ser sus géneros de vida, sus ocupaciones, su carácter o su inteligencia, la mera razón de ser ~~transformados en multitud, les resta~~ de un alma colectiva. Esta alma les hace sentir, pensar y obrar de una manera completamente distinta de la que uno de ellos tomado aisladamente sentiría, pensaría y obraría". (Pagés: 149).

Le Bon se concretó únicamente al estudio de turbas y multitudes, proponiendo los motivos de la inacción colectiva de la función intelectual y de la intensificación de la efectividad en las multitudes y no a los grupos pequeños, organizados internamente.

Sus polémicas hipótesis, ampliamente discutidas, carecen de validez científica en nuestros días. Sin embargo, el investigador francés tiene el mérito de haber descubierto un rico filón que varios psicólogos se dedicaron a explotar: los efectos del grupo sobre el individuo.

Uno de ellos, W. Trotter, pensaba que los fenómenos psíquicos de la masa derivaban del instinto gregario humano. (Freud: 2593). Hacia

1920, William McDougall escribió en su libro "The group mind" ("El alma grupal"), que: "Un importante efecto de los grupos es la exaltación o la intensificación de la emoción que suscitan entre sus miembros". (Hollander:15).

En 1921, el mismo Sigmund Freud le dedicó a la masa uno de sus más conocidos ensayos: "Psicología de las masas y análisis del yo".

"Pero ésta última (la multitud) considerada como una totalidad, presenta aún otros caracteres: la disminución de la actividad intelectual, la afectividad exenta de todo freno, la incapacidad de moderarse y retenerse, la tendencia a transgredir todo límite en la manifestación de los afectos y a la completa desviación de éstos en actos ...". (Freud:2592).

En 1925, Leon Festinger, Albert Pepitone y Theodore Newcomb llamaron a este efecto "desindividuación", al que Raven y Rubin definen como: "Pérdida del sentido de identidad individual dentro de un grupo, lo que con frecuencia hace que una persona actúe con menos moralidad". (Raven:501).

Actualmente, las opiniones son otras. James O. Whittaker indica que lo que yo experimenté en el concierto fue una "situación social transitoria".

"Tales situaciones afectan a la conducta tanto como lo hacen las situaciones del grupo, pero los efectos suelen estar determinados en mayor medida por factores situacionales, mientras que en las situaciones de grupo están determinados por lazos mutuos, expectativas estabilizadas, prácticas compartidas, etc." (Whittaker:60).

2. LA FACILITACION E INHIBICION SOCIALES

Floyd Allport se cuestiona acerca del motivo por el que las personas reaccionan en ciertas formas cuando están en presencia de otras. Allport aporta dos hipótesis acerca de los efectos del grupo sobre la actuación individual. Propone que la presencia de otros puede producir efectos facilitadores.

La facilitación social es el: "Aumento en la actividad y productividad de una persona, que puede ser atribuido a las acciones de otra u otras personas que están ejecutando una actividad parecida". (Raven: 305).

Allport mismo lo ejemplifica con un curioso principio dado en el ciclismo. Al enfrentarse dos corredores de iguales capacidades, el que se adelanta en el trayecto inicial será el ganador. ¿La razón? El adelantado es un estímulo visual y auditivo para el rezagado, lo que empuja a éste para que en la recta final sea el que cruce primero la meta.

Su contrario es la inhibición social, o sea la: "Disminución en la actividad o productividad de una persona, que puede ser atribuida a las acciones de otra u otras personas que están ejecutando una actividad parecida". (Raven: 307).

Pongamos un ejemplo: supongamos que en una reunión se le pide a tres chicas que cocinen. Dos de ellas son excelentes cocineras, pero la tercera no tiene la mínima idea de cómo se hacen unos chilaquiles. Esta chica rehusará típidamente cocinar junto a las otras dos, a sabiendas de que será derrotada por sus compañeras en las lidas

culinarias. Esto es un efecto de inhibición. Sin embargo, la investigación de los efectos grupales sobre el individuo estaba en sus comienzos.

En el año de 1971, Phillip S. Zimbardo y sus colaboradores llevaron a cabo un dramático experimento (citado en casi todos los libros de psicología social), acerca de cómo un grupo puede absorber al individuo.

En una prisión simulada en la Universidad de Stamford, fueron recluidos 18 estudiantes universitarios. A nueve les fue asignado el rol de guardias y a los otros el de prisioneros, so pretexto de una investigación sobre la vida en prisión. Después de dos días, los guardianes y reclusos se habían posesionado admirablemente de sus papeles.

Los guardias trataban con crueldad a los prisioneros: los despertaban a medianoche, poniéndolos a hacer lagartijas. Los reclusos debían pedir permiso para ir al baño y tenían restricciones para fumar y recibir visitas.

Al sexto día, los prisioneros empezaron a dar graves señales de depresión, mal humor, ansiedad y odio contra sus carceleros, por lo que Zimbardo decidió dar por terminado el experimento, programado para dos semanas. Con ello quedó demostrado el poder de absorción grupal, que no dejó viva una sola individualidad. (Adaptado de Raven: 314-316).

B. LA TEORÍA DE LA UNIFORMIDAD DE OPINIÓN

Hacia 1950, Leon Festinger descubrió que una de las influencias

grupales más palpables, es la de la uniformidad de opinión en los grupos. Si entre los miembros no hay acuerdo en común, se dificulta el que el grupo siga unido y que avance hacia la evolución. (Festinger lo llama "necesidad de locomoción"). (Raven:325).

Esta uniformidad no significa que a todos les debe gustar la piza, ir al cine los sábados o estudiar odontología. El acuerdo debe radicar en conceptos vitales para el mantenimiento del grupo, como los principios, actitudes y valores como medios para conseguir las metas grupales.

Festinger piensa que el grupo es un medio para establecer y mantener la realidad social:

"Todas necesitamos crear que nuestras opiniones, actitudes y acciones son correctas y apropiadas". (Raven:325).

Seguendo a Festinger, encontramos cinco factores que influyen en las presiones hacia la uniformidad:

1. La magnitud de las discrepancias de opinión en el grupo.
2. Pertenencia de la opinión al funcionamiento del grupo.
3. Cohesión de grupo.
4. Características personales de los miembros.
5. Factores culturales. (Raven:325-326).

En 1956, Solomon Asch ideó uno de los experimentos psicológicos más ingeniosos para comprobar aquello de la presión grupal sobre el individuo para lograr la uniformidad de opinión.

En este experimento, Asch mostraba a grupos de dos a 19 sujetos unas tarjetas en donde estaban dibujadas una línea estándar y otras

tres líneas a su derecha. He aquí una de las tarjetas:

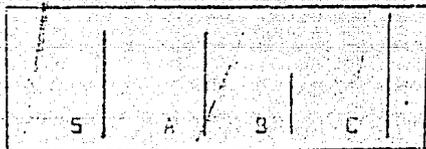


Figura 3

Se les pedía a los sujetos juzgar cuál de las tres líneas era igual en longitud a la estándar. Anteriormente, Asch había pedido a todos los sujetos, menos a uno, que contestaran equivocadamente a cierto número de tarjetas.

En el experimento, los sujetos contestaban en voz alta, uno a uno sus respuestas. El sujeto no pagado era el penúltimo en responder (en los grupos de dos, era el último).

Cuando los sujetos de cada grupo respondían equivocadamente (por ejemplo, elegían la línea B), el sujeto no pagado podía dar un juicio conforme o desacorde al del grupo. Los resultados fueron francamente sorprendentes...

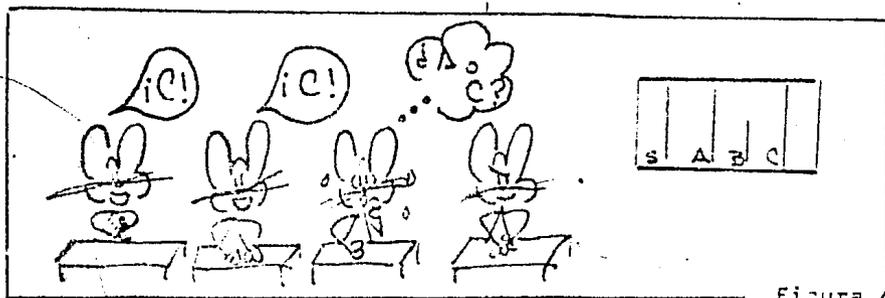


Figura 4

Asch afirmó que cerca de un tercio de sujetos no pagados habían coincidido con la norma grupal. (¡Habían contestado equivocadamente también!). Hacla demostrado que el grupo conduce a cierta uniformidad de juicio (aunque en su interior, los sujetos hayan pensado que

el grupo padecía una grave miopía). (Raven:333).

Leon Festinger pensaba en la uniformidad como un estado de equilibrio, un estado terminal deseado. Si por algún motivo se rompe, en el grupo se generarán "actividad y cambios cognoscitivos" para restablecerla cuanto antes. (Raven:326).

Pongamos un ejemplo: supongamos que en un grupo, todos los miembros se jactan de hablar siempre con la verdad y decir las cosas tal y como son. Sin embargo, cuando un integrante es sorprendido en una mentira, una luz de alarma se enciende en el interior del grupo. Se ha roto el equilibrio y es necesario restablecerlo lo más pronto posible.

Según Festinger, esta operación consta de tres mecanismos básicos:

1. "Los miembros del grupo intentan influir en el disidente para que cambie sus puntos de vista". (Raven:329).

Todos los miembros o cada uno por su lado, hablan con el mentiroso a fin de que reflexione y se apegue a las reglas del grupo. Se le habla de que la mentira no tiene ningún caso, ya que es como el eslabón de una cadena; tras una mentira sigue otra y otra y otra más. Ya lo escribió Montaigne: "Es a la verdad la mentira un vicio maldito".

2. "Los miembros del grupo cambian sus propios puntos de vista para hacerlos más acorde con los del disidente". (Raven:329).

Los miembros, al tratar el asunto, pueden llegar a la conclusión de que una mentira no es mala (siempre que sea una al día) y que no se convierta en un hábito. El grupo se abre y acepta de buena gana al falso, habiendo ganado éste un punto a su favor. Sin embargo, puede

presentarse el caso número 1.

3. "Los límites del grupo se redefinen, provocando con ello el rechazo del disidente". (Raven:329).

Esta es la situación contraria a la anterior. La reputación grupal ha sido violada y el grupo no desea tener entre sus filas a un vulgar embustero, que sería una mancha en su historial de sinceridades, por lo que los miembros le dan la espalda al engañador.

Este ya es un enfrentamiento real: es el infractor contra el grupo. Generalmente el huérfano busca otro grupo para reducir la disonancia creada entre él y el grupo. Como dicen Raven y Rubin, necesita un "criterio de autoselección". (Raven:329).

Pueden suceder dos cosas: luego de un período de reflexión, el farsante puede revocar su opinión y acercarse de nuevo al grupo, pidiendo una nueva oportunidad para probar la veracidad de su cambio.

O al revés, convencido de que no es ningún delito decir mentiras, puede dejar al grupo definitivamente y buscar otro en donde si acepten a los mentirosos de manga ancha.

Reflexionando sobre el efecto de uniformidad de opinión en el grupo; me parece importante resaltar otro tipo de uniformidad: la de acción.

Ciertamente, Allport ha sugerido los efectos de facilitación e inhibición en las acciones, pero, ¿cómo explicar el cambio de actitud surgido en el individuo cuando está en un grupo?

No me refiero a una dualidad, prototipo Dr. Jeckill-Mr. Hyde, si no a un desdoblamiento de la personalidad, provocado a la sombra

grupales.

Un esclarecedor ejemplo, es el de las pandillas juveniles. Cada miembro por su lado, es una persona a la que podría llamarse "normal". No obstante, al constituirse en grupo, generalmente el individuo experimenta una cierta sensación de bienestar y valentía por hallarse entre similares (de pensamiento, edad, creencias, etc.).

Durante mi estancia en la Universidad, mi equipo de trabajo y yo hicimos una investigación acerca del motivo por el cual la gente acudía a presenciar películas pornográficas. Los sujetos estaban divididos en tres grandes grupos: los que acudían solos, los que iban en pareja (mixtos o del mismo sexo) y los que iban en pandillas.

Uno de nuestros descubrimientos fue el valor y el apoyo que el grupo (o pandilla) le confería a sus integrantes. Mientras las demás personas se limitaban a ver la película, los de los grupos reían estrepitosamente, hacían comentarios obscenos en voz alta, gritaban palabras sucias y arrojaban botas de refresco vacíos a las filas de adelante. ¿Qué habría sucedido si cada uno de los integrantes hubiera asistido a la función sin más compañía? Seguramente no hubieran dicho esta boca es mía...

Raven y Rubin han escrito algo acerca de la difusión de la culpa, como una respuesta a esta interrogante:

"Sentimiento reducido de culpabilidad experimentado por alguien que forma parte de un grupo que ha sido responsable de un acto indeseable. Suele sentir menos culpa porque atribuye el acto al grupo como un todo más que a él personalmente". (Raven:502).

Al cometer alguna acción en grupo (principalmente si es mala), la culpa se diluye en el grupo y no pone atención a algún miembro en especial. A pesar de pertenecer a un grupo, se da cierta anonimidad al achacarse las acciones a "Panchitos sex band" y no "al Chino", "el Gordo" o "el Cocoliso".

Igual ocurre con la difusión de la responsabilidad:

"Sentimiento reducido de responsabilidad experimentado por una persona que es miembro de un grupo, de tal manera que suele sentirse libre de cometer actos extremos o de no hacer nada, ya que comparte la responsabilidad con los otros miembros del grupo". (Laven:302).

¿Por qué ocurren estos cambios? Es indiscutible de que el grupo aporta audacia e intrepidez; junto a él se pueden intentar acciones nunca soñadas. Como dice Max Pagès:

"La situación de grupo da ocasión a sus miembros de vivir inconscientemente, la realización de sus deseos reprimidos". (Pagès:477).

Cuidando de no generalizar, diremos que no todas las acciones grupales son malévolas, explosivas o atrevidas. Verdecientemente, el hacer buenas o malas acciones depende mucho de la naturaleza del grupo. Y es que hay de grupos ... a grupos.

Abundan los grupos peligrosos, como las bandas que asaltan los bancos, desvalijan autos o violan a las mujeres en las calles. Pandillas como "The sharks", "Los vikingos" o "Los abandonados" pueden ser capaces de saquear vinaterías, ocasionar escándalos en las fiestas o gritar boberías en el cine.

Sin embargo, hay grupos cuyos efectos son inofensivos, y no van

más allá de apartarse un poco de la cordura. El darse ánimos para cantar estentóreamente por las calles, es uno de ellos.

Una vez tuve la oportunidad de presenciar un lujosísimo efecto grupal. Un amigo me llamó por teléfono para invitarme a una cena con motivo del feliz término de sus estudios en ingeniería química. No sé cómo surgió la idea, pero al calor de la conversación, le comenté que deseaba ser recibida en su casa con una alfomora roja en la entrada y con un fondo de música de fanfarrias, en tanto que los demás miembros se arrodillaban ante mi majestuosa presencia.

Esa noche fue un jueves por la tarde. El sábado por la noche, mientras subía el elevador, consulté al reloj, reprochándome el que yo sería la última en llegar a la reunión.

Toqué ansiosamente el timbre de la casa. La puerta se entreabrió y tuve que empujarla para pasar. Grande fue mi sorpresa cuando, al entrar, vi que todos mis amigos estaban de hinojos con la cara vuelta al suelo, rindiéndome pleitesía, en tanto que las fanfarrias sonaban estridentemente en todo el departamento. ¡Ah! también frente a mí, estaba la dichosa alfomora roja.

Sumamente confundida, apenas acerté a sonreír. Me sentía dichosa de que el grupo hubiera aceptado mi sugerencia de tan fastuoso recibimiento cuando, de pronto, esa felicidad fue enfriada por ... una lluvia de calcetines.

Si; los muy bribones tenían escondidas entre sus ropas decenas de calcetines enrollados, que los utilizaban como proyectiles para tírramelos a la cabeza.

- ¡Para que se te quite lo payaso!- me gritaron entre risas.

A ver: ¿quién que se precie de tener materia gris en el cerebro puede hacer esto? Estoy cierta de que más de uno no se hubiera atrevido a disparar vollos de calcetines si hubiera estado a solas (aunque como son mis amigos, quién sabe...).

Gilles Amado explica este loco comportamiento con una hipótesis acerca de la "regresencia":

"El grupo libre favorece a una regresión de los comportamientos a estadios de desarrollo anteriores". (Amado:162).

¿A quién no se le ha ocurrido volver al pasado y ser niño de nuevo? La fantástica puede convertirse en realidad con el apoyo del grupo, ¿o no?

Algunos efectos grupales son tremendamente positivos para sus componentes. Varios de ellos los he presenciado en grupos que tienen un alto grado de afectividad entre sus integrantes.

Tengo una amiga a la que le costaba un gran esfuerzo el manifestar su afecto y simpatía hacia sus amigos. No fue sino hasta que formó parte de un grupo sumamente cariñoso, que aprendió a no reprimir sus muestras de afecto hacia sus compañeros. Descubrió que el querer y el dejar que la quieran no tiene nada de peligroso o ridículo.

¡Ojalá que todos los efectos grupales fueran de esta manera y dieran los mismos resultados!

Elton T. Reeves tituló a uno de sus capítulos: "El individuo como la suma de los grupos a los que pertenece" (Reeves:132). Y no está nada errado ...

Ciertamente estamos conformados por rasgos personales, pero al entrar en contacto con nuestros grupos, tenemos algo de cada uno de ellos para añadirlo al bagaje personal. Así incluimos lenguaje, tradiciones y hábitos.

"Uno de los efectos más importantes de la pertenencia a grupos es la formación de aquellos hábitos con los que controlamos la mayor parte de nuestra vida". (Reeves:132).

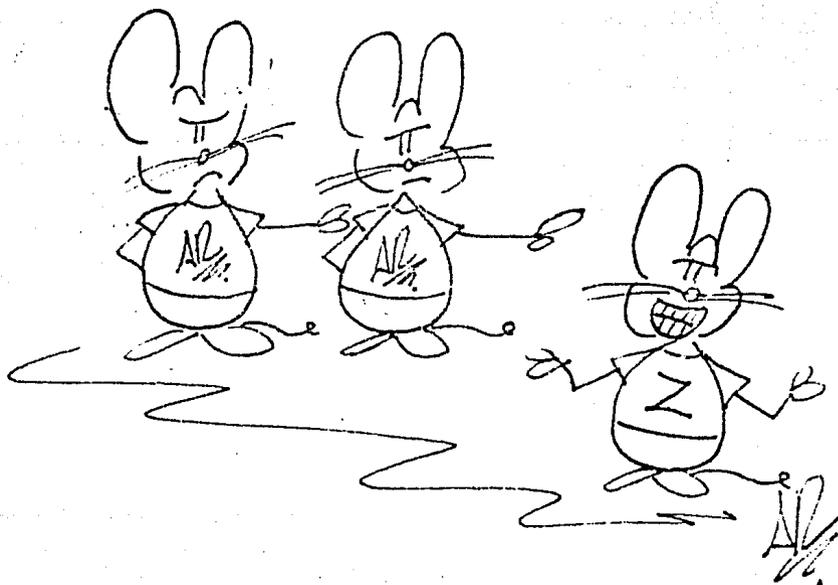
Es así como el grupo da una invitación a cada uno de sus miembros para entrar a una recepción, en donde el banquete de honor está presidido por la comunicación interpersonal.

"En la mente de los miembros del grupo hay un hecho inalterable: el disidente debe ser castigado".

Elton T. Reeves

CAPITULO VI

LOS CONFLICTOS INTRAGRUPALES



Al leer los capítulos anteriores, podría pensarse que el grupo es un todo armónico, un donde la interacción humana produce los frutos que satisfacen plenamente el anhelo de la separabilidad humana, pero ... (y bueno: tenía que haber el uno ¿no?) ... no todo es miel sobre hojuelas.

La convivencia en grupo no es una novelita rosa en la que haya el clásico "final feliz". Un grupo está formado por individuos, que como animales bipedales e implumes que somos, poseemos no sólo raciocinio, sino una buena parte de instintos y corazón, que hacen de nosotros una especie verdaderamente impredecible.

Nuestra imperfección (contra la que luchamos enconadamente cada día, ganando conocimientos y evolución con el sudor de la frente), es generadora de múltiples cambios que transportamos al medio grupal, el cual está en continuo movimiento.

Sartre describió el grupo como "un devenir" y no como un "tout ensemble" (un todo ensamblado):

"El grupo no es una totalidad cerrada que elimina las diferencias entre los individuos. Estalla en cada instante, y su equilibrio es puesto en entredicho. Sartre dice que es un 'movimiento de totalización y no una totalidad'." (Pagès:455).

Es gracias a esta dinámica, que el grupo atraviesa por épocas de sol, trabajo fecundo y creador, alegría y bienestar. Sin embargo, hay otros períodos en que el armónico cielo se llena de nubarrones de problemas que anuncian tiempos de tormenta.

Los conflictos grupales tienen distintos orígenes: uno de ellos

(detallados en pocos libros de psicología social), es la desobediencia a las normas, uno de los principales productos creados en la fase grupal II, la del desmoronamiento (ver Capítulo II), y a la vez, pieza clave en la organización y funcionamiento de un grupo.

A. LAS NORMAS

Llegar puntualmente a las citas, gustar de la mezclilla, comer comida china, usar una palabra "contraseña" para saludarse ... Estas son normas, normas que sabe tener todo grupo que se precie de serlo ya que, según los psicólogos sociales (Sbendi:104), es uno de los principales elementos estructurantes de un grupo.

A juicio de Predvachni, las normas son: "... el sistema de exigencias conformado en el grupo que determinen la conducta de sus miembros". (Predvachni:231).

Así como existe una variedad enorme de grupos, así es la cantidad de normas con las que podemos encontrarnos. Cada una de ellas se elabora de acuerdo al grupo, apoya en principios básicos. Al ejecutarlas, el grupo adquiere su sello distintivo, lo que lo hace ser diferente a los demás.

Tamotou Shitotani va mucho más allá cuando afirma que:

"La totalidad de las normas sobre las que descansan las diversas trayecciones de cualquier colectividad pueden designarse como la cultura de ese grupo". (Shitotani:51).

De acuerdo con Shitotani, así como existen grandes culturas, como la oriental, la de occidente, la chilena o la mexicana, también dentro de ellas se dan subculturas o culturas grupales.

Ahora bien: de acuerdo con Elton J. Reeves, la conformidad es un concepto clave para entender el porqué de las normas.

"La conformidad es un fenómeno para todo grupo, por ser la espina dorsal de la perpetuación del grupo. Toda la civilización se constituye sobre la base del conformismo a aquellas normas que, sumadas a otras, tengan más probabilidades de alcanzar las metas del grupo". (Reeves:115).

Pero, ¿cómo aparece una norma dentro de un grupo? Para Reeves hay cinco formas:

1. Un método de derivación de una norma es tan viejo como la humanidad misma: una norma crece, y es establecida, por tradición.
2. ... es la imposición sobre el grupo por una autoridad superior.
3. ... es la imposición directive por el superior inmediato del grupo de trabajo.
4. ... es la producida por la cooperación entre dirigente y grupo a instancias del dirigente.
5. ... incluye aquellas desarrolladas y establecidas por la acción del grupo. (Reeves:93-94).

Las hipótesis de Reeves fueron supuestas para grupos de empleados y obreros, sin embargo pueden aplicarse generalmente a distintos grupos.

El grupo utiliza cualquiera de esas cinco formas y configura sus normas de acuerdo a sus fines. Ahora que: ¿para qué se necesitan las normas?

Un grupo, sea el que sea, tiene metas que cumplir: manufacturar un

producto, ganar un partido, aprender francés o simplemente pasarla bien, son algunos de sus múltiples objetivos. Pero para alcanzarlos es necesario el acuerdo entre sus miembros. La obediencia a las normas significa uniformidad y organización en el seno grupal.

"El grupo impone un control de sus miembros para regular la serie de conductas, actitudes y relaciones permitidas, para asegurar la continuidad del grupo". (Mann:53).

Este concepto de control es sumamente delicado. Curiosamente, sólo se puede hablar de control cuando una norma grupal es violada.

"El control es el proceso por el cual, si un hombre se desvía de su grado preste de obediencia a una norma, su conducta es retrotraída a ese grado". (Homans:319).

El proceso de control pone en marcha un mecanismo esencial: las sanciones.

"Las normas del grupo corresponden a sus leyes. Las sanciones del grupo son el poder policial para asegurar la obediencia a esas normas". (Reeves:95).

1. SANCIONES Y CASTIGOS

Cada grupo posee sus sanciones, pero hay algunas que son bastante comunes. Para Elton T. Reeves existe desde la censura más ligera hasta un castigo final, que es la expulsión del grupo. (Reeves:95).

En algunos grupos son características las reclamaciones, las indirectas, incluso los golpes. No obstante, de acuerdo con Shibutani, estoy cierta de que: "... las sanciones (informales, despojadas de valor jurídico) más comunes se refieren a la actividad de comunicación

(Shinutani:393).

Todos, en alguna triste ocasión, hemos sentido en carne viva la famosa Ley del hielo, cuando por haber violado alguna norma, el grupo se encierra en un furioso mutismo contra el disidente. Los obreros ingleses son el prototipo de magníficos ejecutantes de dicha ley y, pecando de sinceridad, diré que a los mexicanos no nos sacan mucho margen. Esa fría ley ha causado muchas desventuras; rupturas grupales, depresiones, viajes intempestivos y hasta suicidios.

A mí me ha tocado sentirla no una sino varias veces. Una de ellas me ocurrió con un grupo de amigas. Cierta tarde, quedamos en vernos en la puerta de un cine para ver la segunda función. A la hora señalada, todo el grupo estaba allí, excepto yo. Cuando llegué, quince minutos después, solamente una de mis amigas me estaba esperando.

Antes de que pudiera pronunciar un "¡Hola!" o alguna disculpa tonta, se me quedó viendo con cara agria y me puso en la mano el boleto. Acto seguido, se metió a la sala. Yo la seguía por las escaleras, a sabiendas de lo que me esperaba. Sentado en las butacas, se hallaba el resto de los miembros. Mientras yo pasaba a mi asiento, ninguno de ellos dijo una sola palabra.

Empezó la película y un silencio patoso; envolvía al grupo. Fue hasta el intermedio cuando decidieron romper el hielo y hacerme reclamaciones acerca de mi tardanza.

El silencio es un arma mortífera cuando se le usa para fines maldicos. Interrumpe el envío de mensajes o de respuestas, rompiendo el ciclo de la comunicación.

Es una experiencia insoportable el trabajar, estudiar o convivir con personas que no hacen más que mirarnos de reojo y cuchichear a nuestra espalda.

No obstante, existen otras sanciones más dolorosas todavía, frente a las cuales sería preferible el castigo del silencio. Esas son las sanciones en que la comunicación se utiliza para molestar al infractor. Todos los miembros del grupo se unen en un frente común y vuelcan todo su resentimiento y desdén hacia el que ha roto una norma. ¿Cómo lo hacen? Dejemos que Shibutani lo explique:

"El infractor es torturado con puyas, apodosos peyorativos y actitudes descomedidas. Los guiños, las miradas, la risa, los gestos despectivos y la frialdad son gestos que sirven para mostrar la desapro- bación. El ridículo es especialmente eficaz porque socava el nivel de autoestima de las personas". (Shibutani:393).

Shibutani ha acertado una vez más. Cierto es que el silencio hiere pero las palabras, cuando son mal usadas, pueden lastimar más que una puñalada por la espalda. El grupo, al ver infringida una norma, puede ser implacable con el pobre mortal que se ha atrevido a quebrantarla.

¿Un ejemplo? Conozco a un grupo de chicos, que se reúnen los sábados en la noche para salir a divertirse. Es un grupo grande, de 15 a 20 miembros, con un promedio de 25 años de edad. Varios de los integrantes tienen apodosos. Uno de ellos es moreno, bajito de estatura y un poco sobrado de carnes. Le dicen "el Caballo", dado el gran parecido que tiene su perfil con el de los nobles equinos. Creo firmemente que es uno de los miembros a los que más se sanciona cuando

infringe las reglas grupales. Una de ellas es no decir tonterías y tener raciedadumbre, a la que James calificó como "... la capacidad de hacer bromas y aplaudirlas". (James:194).

Cuando el único miembro disidente, el grupo se enfurece con él y hace gala de su virulencia. Cae sobre él una lluvia de apodosos despectivos como "el Negro", "el Esclavo", etc. Una ocasión en que el grupo fue invitado a una fiesta al Día de Muertos, alguien venenosamente sugirió que "el Caballo" podría ir disfrazado de chico zapate si no llevaba más vestimenta que unas ramitas de perejil en la cabeza ... Qué crueldad, ¿eh?

Es interesante notar el modo en el que cada grupo aplica sus sanciones:

"En una cómoda mayoría de casos, las sanciones del grupo serán aplicadas espontáneamente por el grupo entero, actuando como una especie de comité del conjunto. De esta manera, ningún miembro o miembros tendrá que cargar con el odio del disidente". (Reeves:258). (La llamada difusión de la culpa y la responsabilidad de la que hablan Raven y Rubin).

Sin embargo, esto de las normas tiene sus bemoles. A pesar de que el grupo elabora y cumple las normas por igual, al desobedecer los códigos, los castigos no son aplicados de manera homogénea a todos los miembros.

Shibutani tiene razón cuando reflexiona que:

"... las normas de los grupos primarios se aplican de modo diferente a cada persona". (Shibutani:394).

Existen los llamados "casos especiales" (uno de los tres mecanismos propuestos por Festinger). Si el líder, por ejemplo, o uno de los miembros de mayor estatus dice una palabra, la sanción no pasará de un ligero comentario o un golpe sobre los dedos. Pero si es un miembro "periférico" (esto último lo ampliaré más adelante), el que hace una observación insulsa, puede estar seguro de que el grupo se encargará de castigarla con irrisorias correcciones, emergiendo una galleta en su café o arrojársela dentro a una alcantarilla.

También es verdad que: "Una de las características de los castigos informales es el modo en que se individualiza su observancia". (Shiokuni:394). Cada miembro del grupo conoce la sanción a determinadas violación, pero no todos la poseen en práctica de igual manera.

En ello intervienen las tizas afectivas que hay entre los miembros. El castigo será leve por parte de los simpatizantes y si contrario, se exagerará por el lado de los que lo tienen en baja estima.

2. CONTROL Y SANCIONES

Ahora bien: ¿por qué se preocupe tanto el grupo por la aplicación inmediata del castigo cuando se ha desobedecido una norma? La respuesta es simple: por que. El modo a que el grupo se desintegre.

"Los miembros de un grupo obedecen sus normas no sólo porque realmente desobedecieron y fueron castigados en el pasado, sino porque también ven lo que ocurriría si desobedecieran". (Homans:313).

Homans ve en los castigos un ritual, en el que el grupo se retroalimenta y se fortalece para continuar viviendo, para mantener su estabilidad.

"De tal modo la violación de una norma pone en juego controles que cuando el grupo se halla en equilibrio, no tienden sólo a retrotraer al ofensor a la conformidad con la norma, sino también a mantener viva la norma en el espíritu de los demás miembros del grupo. El ofensor es castigado y la norma vindicada". (Homans:329).

Homans hace mención de un concepto importantísimo para todo grupo: el equilibrio:

"Un sistema social se halla en equilibrio y el control es efectivo cuando el estado de los elementos que integran el sistema y de las relaciones mutuas entre ellos es de índole tal que cualquier cambio pequeño en uno de los elementos será seguido por cambios en los demás elementos, tendientes a reducir la proporción de ese cambio". (Homans: 323-324).

El equilibrio de un grupo es interrumpido cuando es transgredida una norma. Es entonces cuando el proceso de control se pone en marcha, disciplinando al infractor. Una vez que el disidente vuelve al interior del grupo, ~~éste~~ recupera su equilibrio.

No obstante esta sencillísima explicación, la noción de equilibrio no es fácil de captar. Homans opina que el equilibrio no es un amigo del grupo, sino un huésped veleidoso que va y viene, de acuerdo a las situaciones por las que pase el grupo.

"El equilibrio existe en algunos grupos durante un tiempo, no en todos los grupos y durante todo el tiempo". (Homans:468).

Josephine Klein piensa que las normas también son parámetros con los cuales se puede medir el grado de influencia de los miembros

... "Algunos se alejaron de valores entre sí en función de una supuesta pertenencia a una ideal que todos pretenden lograr. Cuanto más correspondían a las normas ideales del grupo, más popular será probablemente, ya que representará el tipo de persona que todos los miembros querían ser". (Klein:131).

B. OTRAS CAUSAS DE CONFLICTO

Los psicólogos de la psicología social coinciden que los conflictos intergrupales pueden proceder no solamente de la infracción del ~~reglamento grupal~~, sino de otras fuentes. J. de Jesús González opina que los conflictos pueden provenir de:

1. "Conflictos de metas y necesidades personales que no son las del grupo" (González:110).

Los psicólogos Napier y Gershenfeld apuntan que:

"Ante todo, en un grupo, a menos que la persona sea extraordinariamente egoísta, su propósito primordial es el de 'sobrevivir' sin pérdida de su integridad personal, y si es posible, de mejorar ante sí misma y ante los demás". (Napier:28).

Es por esto que, indiscutiblemente debe haber una armonía y correspondencia en cuanto a necesidades y objetivos individuales y grupales. Cuando no es así, se presentan las dificultades...

Por ejemplo, si un bailarín, que dedica todo su tiempo para mejorar su ritmo y técnica, cuya meta es la de ser un profesional, entra a un grupo donde la danza es sólo un pasatiempo para sus miembros, las metas del bailarín y el resto del grupo chocarán inmediatamente. Este

tendrá que buscar un grupo en donde la danza se practique con veracidad y disciplina para evitar este conflicto.

2. "Problemas de identidad y aceptación personal". (González:210).
El rechazo y la ignorancia son dos de las actitudes que más pueden lastimar a un alma sedienta de una relación social. La identificación proviene de la metamorfosis del "interés en común a interés común", como decía Sartre; es el buscar similitudes entre el grupo y el nuevo miembro para poder atemperar las diferencias.

"Cuando entramos a un grupo, buscamos los papeles familiares para colgar nuestros sombreros, signos que hacen predecible lo impredecible, maneras seguras de ser aceptados". (González:261).

La aceptación personal es una de las necesidades más profundas que tiene el ser humano. El sentirse identificado con los miembros y el ser aceptado por un grupo, le da al individuo de un compromiso bilateral en el que cede un poco de su libertad en busca del cese de pertenecer a un núcleo humano.

Es por lo anterior, por lo que Napier concluye que:
"Cuanto más sienta un individuo que es aceptado, tanto más dispuesto a comprometerse profundamente y a participar con más satisfacción potencial". (Napier:29).

3. "Problemas originados por la distribución del poder y la influencia". (González:210).

La jerarquización de un grupo siempre ha sido fuente de conflictos. Josephine Klein apunta que una de las desventajas de pertenecer a un grupo, es que:

"... se limita la libertad de acción; se está sujeto a las decisiones de otros miembros; otros miembros tienen derecho a cierta consideración y es posible que haya que halagarlos y complacerlos para estimularlos a cooperar" (Klein:127).

Esto es porque el poder lo tiene solamente uno o unos pocos; y es bien sabido que el bien que escasea es codiciado por muchos. Si no, pregúntele a Doc, el líder de los "Nortons", que tomó el mando luego de una buena golpiza, degradando a Nutsi y dejándolo como un simple subalterno.

4. "Problemas de confianza y franqueza personal". (González:210). Para Newcomb, una de las satisfacciones de pertenecer a un grupo es la de: "... estar con personas que uno conoce". (Newcomb:727) y yo añadiría: "Y que lo conocen a uno".

La confianza y la franqueza son frutos de la amistad, misma que florece del conocimiento personal entre los miembros. El chisme y el rumor son negros cuervos que se llevan las semillas del afecto y dejan al grupo sin producir.

Cuando los integrantes de un grupo empiezan a tejer intrigas y falsedades, se están constituyendo como enemigos potenciales dentro del mismo grupo. Toda esta maraña puede dar lugar a decepciones y frustraciones, con el consiguiente rompimiento intragrupal.

Es en este tipo de problemas en donde la comunicación es lesionada y sustituida por el engaño y la fantasía.

"La comunicación es dañada también cuando los individuos no confían lo suficiente en el grupo, para compartir con éste lo que

realmente piensan o sienten. Después luego, el problema consiste en que cuando dejamos de expresar nuestros sentimientos, los demás tienden a 'leer' en esta falta de expresión lo que 'creen' que estamos sintiendo o pensando". (Masler:37).

Paradójicamente, otro fuente de conflictos grupales es la interacción entre los miembros del grupo. George C. Homans hizo sus estudios a la luz interaccionista y pensaba que la interacción constante equivalía a incrementar la cohesión dentro de un grupo.

"Así, un aumento en la frecuencia de la interacción entre personas puede aumentar la fuerza de sus sentimientos favorables recíprocos y también puede aumentar el número de actividades que juntas llevan a cabo". (Homans:439).

Sin embargo, esto ocurre cuando el grupo está en etapas de formación, como la de Juramento y Organización. Pero una vez constituido, la frecuencia de la interacción saca a flote los errores y defectos de los miembros, mismos que han sido eclipsados por el entusiasmo y satisfacción que se manifestaron en un principio.

Asimismo, se descubren diferencias interpersonales y criterios unilaterales acerca de valores, principios y opiniones, mismos que amenazan con romper una monolítica idea de "Uniformidad de opinión" (como la llamó León Festinger al pensamiento prevaletante dentro de un grupo), y es aquí donde se presentan los problemas: malentendidos, enojos, peleas, desencantos, alejamientos (temporales o definitivos) y cien etcéteras más.

Es en este momento en donde el grupo, guiado por su líder debe

movilizarse, buscando una solución para resolver cualquier conflicto.

J. de Jesús González et al proponen seis pasos para resolver los problemas grupales:

1. Identificación del problema.
2. La fase de diagnóstico.
3. Formulación de alternativas.
4. Selección de soluciones.
5. Ejecución.
6. Evaluación y ajuste. (González: 2011).

Esta lista de pasos es muy aconsejable, siempre y cuando se acompañe de los siguientes elementos:

Acción inmediata. Un problema es como un tumor. Al aparecer, debe extirparse rápidamente, ya que el tiempo es su principal alimento. Los conflictos son como la cizaña: basta con que una mala semilla lleve a tierra fértil para que al día siguiente haya doc o tres brotes más.

"Lo peor de todo radica en el hecho de que los problemas van originándose de modo acumulativo, más polarización de los miembros del grupo y menos inclinación a describir sus sentimientos emocionales". (Napier: 32).

El grupo debe tomar una decisión rápida y atacar el problema, si desea prevenir el conflicto del seno grupal. Siempre será más fácil cortar un tallo que deshierbar un campo entero, a riesgo de perder una buena cosecha.

Hablar. Es bien conocido aquella frase de Sócrates: "Habla para

que queda verte". En cuanto alguno de los miembros percibe que algo anda mal, inmediatamente debe hacerlo del conocimiento del grupo.

Todo lo que se guarda, se guarda. Y así, los resentimientos, olvidos, mentiras, reproches y enjuicios son presa fácil de la lavadura del tiempo, que los hace resanar en el corazón humano. El denunciarlos y ponerlos en tela de juicio los hace débiles, y fáciles blancos para una buena cacería.

Es en el núcleo del grupo en donde los miembros, luego de identificar el problema, deben discutir y proponer sugerencias para decidir la solución más viable.

"Es mejor debatir un problema sin decidir, que decidir sin debatirlo", decía Joseph Joubert. Él sabía que de la discusión sale la luz, pero ésta no es posible si los miembros no hacen un serio compromiso de hablar en el momento preciso, porque aquí no cabe el "callar para siempre", ya que tarde o temprano el grupo encontrará el secreto y ello le traerá una serie de complicaciones que bien podía haberse evitado si se hubiera discutido.

No debe dejarse de lado la sencillez y la brevedad. Un grupo no es escenario para arengas o discursos plagados de retórica o basura verbal. Forma parte de nuestro diario acontecer, y como tal, es necesario ser claro y directo en el trato y diálogo, para evitar malinterpretaciones, que tanto ruido causan en el proceso de comunicación.

"El proceso de retroalimentación (Levit y Mueller, 1951) dentro de un grupo no es otra cosa que el esfuerzo concertado de parte de los miembros por comunicarse de manera que haya la menor distorsión

posible entre lo que intenta comunicar una persona y el mensaje que realmente reciben los demás". (Kapier:34).

Un diálogo fluido y sincero de mayor lucimiento a la interacción de los miembros, además de ser una de las maneras más eficaces de resolver dificultades.

Y si como ha dicho el Dr. Haro: "El grupo se alimenta de situaciones que tiende a superar". (Haro:217), el resultado será un grupo vigoroso, bien estructurado y unido, que por cerecas propio tendrá ganada ...

C. LA SUPERVIVENCIA DEL GRUPO PEQUEÑO

En su libro "La dinámica del comportamiento de los grupos", Elton T. Reeves apunta que: "El grupo tiene un deseo humano de sobrevivir y perpetuarse". (Reeves:109). Y tiene toda la razón.

Es en la etapa de Fraternidad-terror en donde el grupo, que se siente satisfecho de los resultados de su organización, al mirar el camino andado hace un recuerdo de su origen, por lo que lo invade un sentimiento de terror a la dispersión, a perderlo todo.

"Los grupos no están dados; provienen de una aglomeración y corren el riesgo de caer en ella". (Anzico:41).

Caer en la aglomeración es la muerte y el antídoto contra ésta es la unión.

Según los psicólogos sociales, se puede determinar qué tan unido está un grupo, observando su grado de cohesión, entendiendo ésta como: "Las fuerzas resultantes que impulsan a los miembros de un grupo a permanecer en él". (Proshansky:502).

La cohesión es una poderosa fuerza que une a los integrantes de un grupo. Ella es la eliminadora de conflictos intragrupales y la que empuja al grupo a enfrentar una amenaza externa. La cohesión se nutre de la simpatía y atracción personal y a su vez, se muestra como efecto de un grupo sobre el individuo.

Esta fuerza es uno de los factores de supervivencia, por ser también un fruto del deseo de unión por parte de los integrantes. Saben que cada uno, por separado, es fácil de ser atacado ...

"La suma de la capacidad para sobrevivir de los miembros de un grupo dado es menor que la capacidad de supervivencia del grupo como tal". (Haro:113).

No obstante, al unirse como los dedos de la mano cuando se cierran y se convierten en puño, el grupo que se une jamás será vencido. Debe hacer frente a numerosos obstáculos que dificultan su crecimiento y supervivencia en el medio social.

Para sobrevivir, un grupo debe cumplir con sus leyes internas y mantener un criterio uniforme. Pero cuando ese criterio se convierte en doctrina, despersonalizando a cada uno de los miembros, el grupo se convierte en terreno llano, una masa amorfa que vaga torpemente en el ámbito social, haciéndose peligrosamente vulnerable. Kurt Lewin, célebre psicólogo alemán y pionero en la investigación de dinámicas de grupos, ya había caído en la cuenta de que igualdad no implica calidad.

"Para él (Lewin), los grupos fuertes y bien organizados, lejos de ser totalmente homogéneos, contienen una variedad de subgrupos e

individuos, por lo que, desde su punto de vista, no es la similitud o disimilitud la que decide la existencia de un grupo social, sino más bien la interdependencia de sus miembros". (González:14).

Esos miembros deben ser libres para poder expresar su pensamiento y sentimientos e interactuar con los demás.

"Estas relaciones (humanas), no coercitivas; son creadoras, estimulan a uno a desarrollar su personalidad y ayudan al otro a crear su libertad, en un intercambio de reciprocidad". (Ariño:52).

El grupo que retiene a sus miembros por la fuerza física o coacción general, se encuentra en apenas todos sus recursos y ha perdido el atractivo para sus miembros. Un medio en donde todos piensen de la misma manera debe ser mortalmente aburrido. Es bien sabido que la variedad de opiniones genera discusiones y alienta el movimiento.

Al tener varias opciones, el grupo se decide por la que más beneficios le reporta, conformando una relación interpersonal sana y libre, en la que cada miembro está en el grupo porque así lo desea y en donde puede externar sus opiniones sin cortapisas de ninguna especie.

Otro de los peligros que el grupo debe sortear en su camino diario por la supervivencia es la monotonía. Cuando un grupo frecuenta a las mismas personas, va a los mismos lugares y se divierte de las mismas formas, va directo al cadalso. Un ejemplo muy ilustrativo son los "Nortons" de Cornerville (del estudio de W.F.Whyte).

Ellos acostumbraban reunirse todos los días en la esquina de la calle Norton, e ir al poliche los sábados en la noche. El que debe

Las Órdenes era Doc, y los que hablaban constantemente eran Danny y Nutai, mientras el resto del grupo se limitaba a seguir al líder y sus lugartenientes.

¿Resultado? Doc y algunos miembros entraron a trabajar; otros más se casaron y fundaron familias, yéndose a vivir a otras ciudades; y los pocos que quedaron, se incorporaron a otras pandillas. Y ahora, la esquina de la calle Norton seguramente está vacía.

De hecho, los grupos tienen sus lineamientos y plataformas de acción, pero al seguirlos al pie de la letra tiene grandes desventajas. El ir siempre al cine puede ser aburrido ... ¿por qué no ir de vez en cuando al teatro?

El grupo que desea sobrevivir, debe tener su puerta abierta a los rebeldes e inconformes (dentro de determinados límites, por supuesto), los pioneros, entusiastas y visionarios que aporten nuevas ideas para ahuyentar al fantasma de la monotonía.

Josephine Klein estaba consciente del peligro que corre un grupo monótono, y en base a ello lanzó su siguiente hipótesis:

"Cuanto mayor sea la rutina del grupo, más tenderá a desaparecer la capacidad de cambio". (Klein:104).

Cambio: esa es la palabra mágica. Un grupo rutinario tiene el fracaso como único horizonte. Los integrantes se aburren, ya que el grupo no tiene nada nuevo que ofrecerles. Es por ello que empiezan a prestar atención a otros grupos y cambian la rutina por la novedad.

El grupo tiene dos caminos: renovarse o morir. El cambio es viento que refresca al grupo, le da ánimos y le infunde nueva vida. El

cambio es el secreto para la supervivencia grupal y la llave para entrar a ese cambio es la adaptación.

"Un grupo tiene que hacer ajustes al medio si quiere sobrevivir. Cuando cambie el medio, el grupo tiene que modificarse también, y esos cambios tienen que ser regulados a su vez por nuevos cambios en el medio. La adaptación es al grupo lo que el conocimiento al individuo". (Klein:131).

No debemos olvidar que un grupo no vive solo sobre este planeta. Alternan con muchos que constantemente están en renovación. El quedarse a la zaga es peligroso, ya que el grupo se embobeca y no tiene atractivo suficiente para conservar a sus miembros.

"La rapidez de adaptación es la mejor arma que una persona puede tener en una sociedad compleja. Mientras más rápido aceptamos el cambio y nos adaptamos a él, menos nos perturba". (Reeves:128).

Generalmente es en la etapa número cinco en la que, no obstante haber conseguido una institucionalización, el peligro de dispersión es mucho mayor, debido a la especialización de las tareas. Es en esta fase en donde el grupo, como la legendaria ave fénix, debe renacer de sus cenizas haciendo los cambios necesarios, no en el inicio de un nuevo ciclo, sino de un camino en espiral: más amplio, continuo dejando huella al pasar.

El grado de cohesión, madurez, asimilación de experiencias y confianza y sobre todo, comunicación interpersonal, permitirá que el grupo acepte o no un cambio. Estoy de acuerdo que los principios, normas básicas y rituales generalmente conforman la esencia grupal

pero, el mismo grupo habrá que es lo que hay que modificar llegado el momento, para mantenerse vivo, pleno y dinámico.

Apliquemos este principio de Heves para el grupo:

"El hombre versátil es el que sobrevive y prospera. Y además, se divierte más". (De la:211).

Kurt Lewin describió la existencia de tres etapas en cualquier cambio:

1. Desfijar ("Unfreezing"). Informar, explicar, sensibilizar.
2. Cambiar ("Moving"). Desplazar las resistencias, reducir las tensiones.
3. Volver a fijar. ("Freezing"). Crear un nuevo estado de equilibrio satisfactorio para los miembros y del grupo, y consolidar ese estado. (Amado:101).

¿Cuál es el resultado de la cohesión y los cambios convenientes dentro de un grupo? La estabilidad, por supuesto.

"La estabilidad de un grupo queda en esencia garantizada cuando los miembros son capaces de superar las distintas tensiones internas y de llevar a cabo las modificaciones que se vayan haciendo necesarias, sin que por ello pierda el grupo su equilibrio". (Sbandi: 142).

Un grupo estable no responde a una dirección autoritaria. J. de Jesús González afirma que:

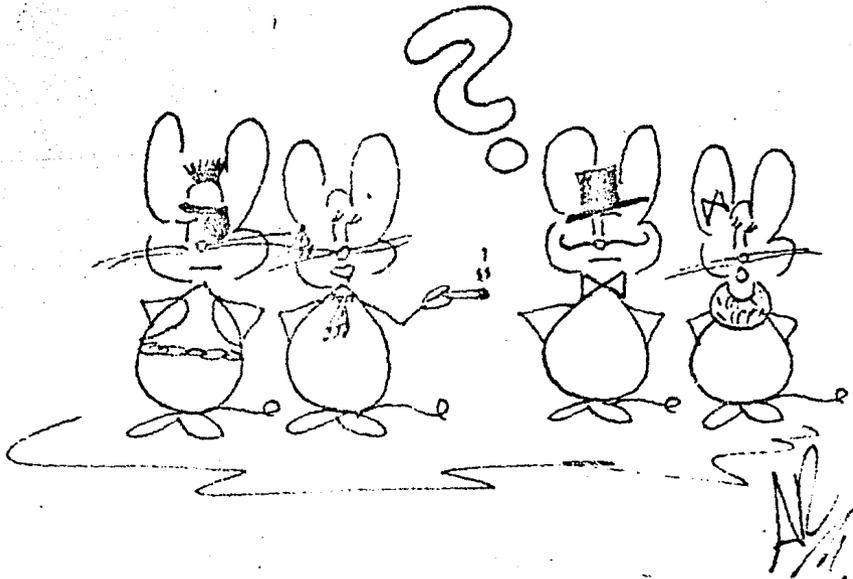
"El grupo, como un niño que crece, responde mejor a la paciencia, a la libertad dentro de límites, a las preocupaciones de los demás y a un clima que aliente la espontaneidad y la autenticidad". (González). No hay duda: si el grupo sigue estas pistas, sobrevivirá.

"Uno para todos y todos para uno"

Alejandro Dumas

CAPITULO VII

EL GRUPO PEQUEÑO FRENTE A OTROS GRUPOS



AL LA MEMORIA GRUPAL

El honor es un ser realmente fascinante ... y muy irritante también. A lo largo de la historia se ha ufano de haber conquistado su libertad, la que no obstante, solamente ha cambiado de una cadena esclavista inhumana y cruel, al yugo afectivo de convivir con un grupo, para compartir lo que George Lapassade llama "La experiencia inmediata de la vida social..." (Lapassade:39).

Según el Dr. Luis Haro, el deseo de pertenecer es la motivación que complementa el círculo trazado por un individuo que forma parte de un grupo (Haro:110). Una vez superadas las anteriores etapas grupales, en donde ha sido aceptado, tiene un rol y una tarea, el individuo se convierte en integrante y surge en él la necesidad de pertenecer.

Una cosa es estar con un grupo y otra muy diferente es pertenecer a él: la diferencia radica en la membresía, que se confiere únicamente a los que han sido seleccionados de entre una muchedumbre para formar un grupo.

Existen muchos grupos dentro de una sociedad y selectivamente elegimos aquellos a los que deseamos pertenecer. Los grupos que destacan, generalmente es porque son más atractivos que los demás, pero ¿cuáles son los factores que aumentan ese atractivo? Rodney W. Napier sugiere cinco factores:

1. El prestigio
2. El medio
3. Grado de interacción entre los miembros

4. El tamaño del grupo

5. El éxito. (Napier: 71-73).

Los Caballeros de la Mesa Redonda, los Tres Mosqueteros, los Caballeros Templarios, son algunos de los grupos que al poseer varias de estas características, se perpetuaron y dejaron su huella en el camino de la historia.

Los grupos fuertes, prestigiosos, son a los que casi todos desean pertenecer. "Mientras más valioso es aquello a lo que se pertenece, más plena es la satisfacción que proporciona". (Haro: 114).

Y hay empresas que son tan buscadas y anheladas, que se pagan por pertenecer a ellas. Existen muchas personas que desean con toda el alma pertenecer a clubes empresariales, logias masónicas, sociedades de ejecutivos, círculos de intelectuales, etc. en los que ser miembros acaricia grandemente la autoestima.

Es por ello que, una vez integrado al grupo, el miembro se ufana de ello y se compromete con el grupo para llevar a cabo sus proyectos.

Esfuerzos más o esfuerzos menos son exigidos para poder integrarse a ese grupo. Y una vez conseguido, causa una honda satisfacción el poder decir:

- ¡Al fin! ¡ Soy uno de ellos!

Esto motiva al miembro a cooperar con el grupo en la realización de sus metas, a empujarlo para recorrer cada una de las etapas.

Todas estas razones y muchas más, son las que dan lugar a que en el grupo se desarrolle cierta características conocida como:

B. EL ORGULLO GRUPAL

Quizá tenga mucho de verdad esa afirmación de que el pertenecer a un grupo le confiere al miembro un orgullo especial. ¿Por qué? Ante todo, por su identificación con el grupo y porque sabe que en él muchas cosas son diferentes, como el acatamiento de las normas y la "subcultura" manifestada desde el interior grupal. Shibutani lo corrobora cuando menciona que:

"La cultura es el producto de la comunicación, y la facilidad con que los miembros de los grupos primarios se comunican mutuamente en contraste con su reticencia ante los desconocidos, conduce al desarrollo de una cultura especial". (Shibutani:373).

Ello nos confiere un sentimiento de pertenencia: formamos parte de un todo, en donde no estoy "yo", sino "todos". En lo que lo tuyo y lo mío pasa a ser nuestro. Y en lugar de definirnos con un "soy yo", solemos cambiarlo con un "somos nosotros".

Ya hemos dicho que el individuo responde selectivamente a su necesidad de grupo. Como a los que estén más acorde con sus ideales y propósitos. Es natural que exista identificación con los miembros y también cariño por el grupo. Y esto vale tanto para los tiempos buenos como para los malos.

Todo ello radica en la reputación de un grupo: el cómo se comporta en cualquier situación dada. ¿Qué ocurre cuando se ataca esta reputación grupal?

"Cuando se pone en tela de juicio o se ataca la reputación del grupo, los miembros la defienden aun a costa de grandes sacrificios

personales". (Mann:45).

En cuanto la existencia de el amor propio de un grupo se ven amenazas, los miembros surten los conflictos internos y cierran filas, preparándose para la defensa.

Esto fue plenas de conocimiento en un estudio efectuado por Lambert, Lieman y Porter, en 1940. Los sujetos de estudio fueron 30 chicas judías y 30 chicas protestantes, todas ellas universitarias. Primero se les golpeaba en un brazo, en un intento por determinar su límite de tolerancia al dolor. Después, se les decía que cinco minutos más tarde habría una comprobación de la medida obtenida. En la espera, uno de los experimentadores, charlando con las jóvenes judías, les decía intencionadamente que ellas no podían soportar tanto dolor como las protestantes. A las chicas protestantes se les dijo que ellas no aguantaban tanto como las judías. ¿qué sucedió en la comprobación?

Ambos grupos de chicas soportaron un nivel de dolor más alto, de seaudo elevar la identificación del grupo religioso al que pertenecían, (Aceptado de Mann:45). Cuanto más identificado se está con un grupo se reacciona con mayor rapidez ante un ataque hacia el grupo, como si fuera a uno mismo.

Otra muestra es el encono con el que defendían los gángsters el honor del grupo, en los años 30. Podían encarcelar a varios de ellos pero éstos preferían pudrirse en la cárcel o suicidarse antes que revelar el escondite de los jefes de la mafia.

Quizá el ejemplo más sobrecogedor sea el del osado kamikaze

japonés. A esta pilotó suicida se le atribuye una identificación total con su grupo y una fidelidad extrema a su emperador. Ante el temor de que su país fuera invadido por las fuerzas extranjeras y la certeza de que su alma guerrera sería objeto de veneración, miles de jóvenes nipones murieron estrellando sus aviones contra depósitos de municiones y armamentos de los aliados.

El orgullo es uno de los pilares que sostienen al grupo. Es lo que proyecta en el exterior. Por él, puede ser aceptado, como los bomberos o la Cruz Roja; temido, como la policía o los asesinos; rechazado, como las bandas de narcotraficantes; o indiferente, como la familia Sánchez o Pérez en la sociedad.

Sin embargo, cuando este orgullo no está bien asimilado por el grupo, éste puede envanecerse y creer que es superior a todos los demás grupos y su conducta dejará mucho que desear.

El orgullo puede convertirse en un cáncer que se propague rápidamente por todo el grupo y enfermarlo de sed de poder y reconocimiento exterior. ~~Así~~, puede ser atacado por el virus del Pensamiento Grupal. Esta expresión fue acuñada por George Orwell en su libro "1984" y fue retomada por Irving Janis para explicar la exacerbación del orgullo grupal:

"... es la deterioración de la eficiencia mental, de la confrontación con la realidad y del juicio moral resultante de presiones internas de un grupo". (Raven:429).

El grupo pierde pie y no distingue entre el cielo y la tierra. Se cierra a toda injerencia exterior y se convierte en un puñado de

seres humanos, por encima su condición de individuos. Piaget y Weil (1951), lo llamaron "autocentrismo patriístico" (Weil:21). Actualmente, el Dr. Luis Haró lo llama "Razonamiento subjetivo de grupo". (Haró:227).

Según Raven y Rubin, los síntomas de esta enfermedad grupal son:

1. "Ilusión de invulnerabilidad y habilidad superior. Somos mejores y más fuertes que cualquiera que se nos oponga. Nada ni nadie nos puede derrotar". (Raven:420).
2. "Ilusión de unanimidad. La línea de acción que estamos adoptando debe ser una en la que todos estamos de acuerdo.". (Raven:420).
3. "Ilusión de todas personas y presión hacia la uniformidad. Si no estoy de acuerdo con mi equipo, entonces soy yo el que debe estar equivocado y no ellos". (Raven:421).
4. "Guardianes autoproclamados del pensamiento. Si alguno de nosotros no está de acuerdo con los demás, debe alinearse lo más pronto posible". (Raven:421).
5. "Docilidad alentada por un liderazgo amable. Tenemos un gran líder en quien debemos buscar guía y dirección". (Raven:422).

Todo esto parece monstruoso e irreal. Por desgracia, a lo largo de la historia universal no han sido pocos los grupos que han sido atacados por el virus del Pensamiento Grupal. Como muestras tenemos a la Alemania nazi con Hitler al frente, pregonando el pangermanismo. La Italia fascista con Mussolini por delante, nacionalista e imperialista es otro triste ejemplo. El Duce remataba a menudo sus discursos de esta manera:

"... todo en el Estado, todo por el Estado, nada fuera del Estado, nada contra el Estado". (Blackaller:63).

Estas son muestras, afortunadamente coloridas, de lo que puede llegar a ser un grupo si no culpa al yo grupal y mantiene los pies sobre la tierra, acomodando y respetando a otros grupos con los cuales debe convivir durante toda su existencia.

C. CONFLICTOS INTERGRUPALES

¿qué es la humanidad? ¿Acaso no es un complejo y colorido mosaico grupal? Según Max Weber, es la única que merece merced y honoramiento de "grupos".

Es sabido que un grupo contiene varios subgrupos y de ellos se desprenden varios subgrupos. Es lógico que cada uno de ellos tenga sus normas, fines y medios y su orgullo grupal. Todos vivimos en el mismo planeta y sabemos que tendremos que sobrellevarnos los unos con los otros. Esta convicción debe estar siempre presente pero, como número que somos, a menudo la dejamos caer en el olvido.

Cada quien se encierra en su grupito, como almejas en sus conchas mientras miran de reojo a quien está más cerca para empujarlo a molestarlo. Así surgen los conflictos intergrupales, a veces mucho más turbulentos y feroces que los que ocurren en el interior de un grupo.

Michael Cornaton dice que es el enfrentamiento del in-group contra el out-group:

"El in-group es el grupo al que nosotros pertenecemos, el grupo en que pensamos cuando decimos 'nosotros'." (Cornaton:101).

Según W. Doise y J. S. Deschamps, es la imagen del propio grupo (autoestereotipo) contra la del otro grupo (heteroestereotipo). (Doise: 14).

Ahora bien: ¿qué es un conflicto?

Raven y Rubin apuntan que: "En un sentido más amplio, conflicto significa incompatibilidad de las partes respecto a lo deseable en un estado de cosas, real o potencial". (Raven:437).

Los conflictos grupales atrajeron la atención de Muzaffer y Carolyn Sherif y sus colaboradores. Deseaban conocer cómo se formaban los conflictos y probar varios medios de reducción de los mismos. Para ello, en 1949 y 1954, el matrimonio Sherif realizó tres experimentos en campamentos de verano en Connecticut, Nueva York y Oklahoma, llevando como sujetos de investigación a niños de 11 y 12 años de edad. Dejemos a Raven y Rubin que describan lo que ocurrió:

"En cada uno de los tres experimentos, hubo tres etapas, cada una de las cuales duró aproximadamente una semana. La primera etapa se dedicaba a establecer cohesión y un sentimiento de pertenencia entre los grupos separados de niños; la segunda etapa se centraba en el desarrollo del conflicto grupal; y en la tercera se buscaba reducir el conflicto". (Raven:443).

A lo largo de la historia se han registrado grandes y pequeños conflictos intergrupales; allí tenemos a la familia Capuleto contra los Montesco (ilustres padres de Romeo y Julieta); Esparta contra Atenas en la guerra del Peloponeso. El Eje Roma-Berlín-Tokio vs los aliados en la Segunda (y quizá sea la última) Guerra Mundial, etc.

Esos ya son conflictos de talle internacional. Sin embargo, no hay más que echar un vistazo para descubrir fricciones intergrupales. Los conflictos entre los grupos, al igual que los internos, tienen diferentes causas, aunque una de las más comunes es el enfrentamiento de los intereses grupales.

A nadie le gusta que lo ignoren, ni que lo hagan menos. Y si alguno de los contingentes está enfermo de "pensamiento grupal"... olvídense.

A los demás grupos los reciben en el cuadrilátero y con los guantes de box bien puestos, preparados para iniciar una buena pelea en cuanto empiecen los cochichos y giradas respectivas.

Yo he presenciado varias contiendas (¡verdaderamente cruentas!), y me he alineado con alguno de los bandos y, créanme que estas pequeñas guerras no tienen nada que peculiar a las grandes. Se pelea con ametralladoras, granadas y artillería pesada, además de filosos pulcrales llamados palabras, ricas y bestas, con pavorosos saluos de muertes y heridos.

¿Acaso estoy exagerando? Para muestra basta este botón, bordado con observaciones newcombianas.

Cierta vez, un grupo de amigos (al que llamaremos grupo A), y yo fuimos invitados a una cena, con motivo del cumpleaños de una buena amiga. Al llegar, nos dimos cuenta de que también había invitado a su grupo de la Universidad (el grupo B). Inmediatamente hubo una notoria diferenciación, ya que los grupos se replegaron y los miembros no quisieron mezclarse.

"En primer lugar, la cantidad de comunicación manifiesta entre las partes disminuye". (Raven:448).

Los dos grupos se sentaron frente a frente; había comenzado la batalla no verbal. Los círculos -;heleadas;- iban y venían por la sala mientras la tensión crecía vertiginosamente.

De pronto, los dos bandos decidieron cerrarse y centrar la charla, dirigiendo desconfiadas miradas al enemigo. Nuestra anfitriona se encontró con que tenía sus fiestas en una y tuvo que pasar quince minutos con unos y quince con otros, sin poder ir a buscar para integrarlos.

El combate continuó durante la cena; a través de la carne y la ensalada, los miembros de uno y otro grupo veían quién terminaba primero y quién comía más.

Terminada la cena, la angustiada anfitriona sugirió que se jugara a algo. Mientras el grupo B deliberaba sobre si jugábamos al teléfono descompuesto o juegos de mímica, en el grupo A se multiplicaban las sonrisas sarcónicas y las miradas con la ceja levantada. Hablaban y reían estrepitosamente para que el grupo B creyera que se estaban burlando de ellos.

Y empezaron las agresiones verbales. Alguien propuso, con un dejo de ironía:

- Si quieren, nos salimos a pintar un avión o una carreterita, en tanto el grupo A lo respaldaba con gestos de aprobación.

"Además, las comunicaciones tienden a distorsionarse; lo que lleva la intención de ser un mensaje amistoso o neutral se interpreta con frecuencia como hostil". (Raven:448).

Yo sabía que se aproximaba el momento de sacar las bayonetas y pelear cuerpo a cuerpo. Llegó cuando, a la mitad de un juego (sugerido por el grupo B), alguno del grupo B gritó jubilosamente: "¡Viva TECUNI!" (la Universidad a la que ellos pertenecían). Eso le cayó como metal hirviendo al grupo A.

Vino el contraataque con un alarido de: "¡Arriba la AMUN!", que retumó en toda la casa.

Se hizo un silencio pesado, denso, patoso; El grupo B se volvió hacia la anfitriona y uno de ellos, evidentemente atemorizado y con el rostro más blanco que un pambazo, preguntó con un hilo de voz:

— ¿Quién estudia en la AMUN?

La festejada señaló a dos miembros del grupo A, que se convirtieron en el centro de las miradas.

Volvió el silencio. El grupo B parecía petrificado. Tal parece que les hubieran dicho que el grupo A tenía SIDA o viruela loca, por el modo en el que se replegaron.

"Uno de los principales resultados de una mala comunicación es la percepción deformada de los oponentes de uno, la formación de estereotipos y una creciente diferenciación entre nosotros y 'ellos'." (Raven:449).

Nuestra amiga, viendo que su cumpleaños se estaba convirtiendo en una negra velada, encendió el tocadiscos y nos invitó a bailar. Irónicamente, se formaban parejas exactas si se unían los dos grupos.

Empezó la pelea cara a cara. El baile no fue sino oscuro escenario de insinuaciones, risas nerviosas, preguntas tontas, en fin:

cháchara insulsa que intentaba llenar un vacío comunicativo, mientras que en el ambiente flotaba una sensación de malestar.

"La comunicación inadecuada, particularmente en un contexto que puede provocar sospechas, lleva a una opinión deformada de la otra parte. De esta manera, no suele crear una hostilidad que la realidad de la situación no justifica; Newcomb llama a esto hostilidad autista". (Raven: 48).

Desafortunada o afortunadamente, tuve que retirarme y me quedé con la inquietud de saber qué sucedió al final. De lo único que estoy segura, era de que el resultado de la contienda iba a ser de muchos muertos.

Al día siguiente, el grupo A comentó que la lucha llegó a su fin cuando atropelladamente salieron tras de mí los elegantes miembros del grupo B. Allí mismo el grupo A proclamó su victoria, celebrándola con estrepitosas carcajadas y una feroz carnicería de la reputación (la poca que quedaba) del grupito B. ¿El epílogo?

Tal vez no sea necesario decir que cuando nuestra amiga cumplió 22 años, en la fiesta se notó la sensible ausencia del simpático e inolvidable grupo B.

Algunas veces, los conflictos se desatan por el llamado "raptó" de un miembro por otro grupo. Y aquí sí, los grupos ponen en juego todas sus capacidades y artimañas: uno para apagar la alarmante coquetería que les costaría perder a un integrante y hacer alarde de poderío; y el segundo, para seducir al miembro indeciso para que termine sus vacilaciones y se una al nuevo grupo, echando al otro al

bote de la bodega. Ha sido un ejemplo, un pequeño relato, tomado de la vida real.

Mercedes pertenecía a un grupo mixto, compuesto por miembros de su misma edad (casi todos de 25 años), con un nivel de estudios universitarios y la mayoría de ellos ejerciendo sus profesiones. El grupo se reunía para divertirse, teniendo entre sus objetivos desarrollar y fortalecer una amistad que ya tenía mucho tiempo atrás.

Pasaron cuatro años, en los que hubo viajes, fiestas de cumpleaños, graduaciones, etc. además de algunos enojos y desacuerdos, que al ser mirados, contribuyeron a recostecer la unión del grupo.

Tiempo después, Mercedes ingresó a otro grupo, mixto también, del que su hermana menor formaba parte. En ese grupo, el promedio de edad es de 22 años, el nivel educativo es de preparatoria y sus formas de diversión son distintas de las del otro grupo.

Mercedes empezó a relacionarse con uno y otro grupo. Poco a poco, y por separado, los miembros se conocieron, dando referencias de "los enemigos" al grupo propio, hasta que en una fiesta, los dos grupos se vieron frente a frente.

Resultado: cada uno de los grupos, por su lado, comenzó a estudiar la manera de retener a Mercedes entre sus filas y a ser el primero en la lista de sus preferencias grupales.

Los dos grupos aún no han tenido un enfrentamiento directo; no ha habido agresiones verbales o físicas, aunque sí demostraciones de fuerza, en un afán por defender las membresías.

En medio de un clima de "indiferencia autista", pero con el

rebello del ojo atento a lo que sucede, los dos grupos se han replegado, planeando sus estrategias.

¿El encuentro físico no se efectúa. Existe un conflicto, pero no se resuelve hasta que el vencedor decide aceptar una memoria en exclusiva con algunas de las dos grupos, dejando al otro en el segundo lugar de sus preferencias.

Ciertamente, lo anterior es una muestra de conflictos pequeños y momentáneos, en los que las agresiones son verbales y demostrativas. Sin embargo, existen otros conflictos, en los que los grupos chocan uno y otra y otra vez, aumentando la rivalidad y odio en cada uno de sus encuentros y en el que el desagrado y las palabras son substituidas por las agresiones físicas y el deseo de venganza, que pueden llegar al homicidio.

El tiempo, lentamente ve como los precesores inculcan a las nuevas generaciones la semilla de la rivalidad, que cae en tierra fértil y echa raíces que alcanzarán a quién sabe cuántas más.

Prototipos de estos conflictos son las guerras, como la de Irán-Irak, en el Medio Oriente, que llevan años intercambiando balas y bombardeando refineries.

Los conflictos también se presentan por la posesión de algún bien en especial, como el monte Sinaí. Y a como va la contienda, el vencedor seguramente tendrá como recompensa un montón de tierra, que sebrá fácilmente en una maceta. Un polvorín más esté a punto de encenderse en Centroamérica (como si no hubiera suficientes...) ¿qué va a suceder cuando expire cierto contrato de 99 años sobre las

compuertas panameñas? ¿El grupo más poderoso del mundo permitirá la autonomía de un núcleo marxista-leninista?

Es imposible soslayar a los problemas que tienen el origen más estúpido y puerco de todos: los conflictos raciales. El Ku-Klux-Klan, los "cróceras" del Apartheid, los neonazis, etc. son algunos de los grupos que, gracias a su ediposo e insaciable Orgullo grupal (ya convertido en "Razonamiento subjetivo de grupo"-Irracionalidad), han causado numerosos conflictos durante su estadía en la Tierra.

¡¡Ufff!! basta de problemas, que de éstos está lleno el mundo. Lo importante es descubrir SOLUCIONES. ¿Cómo resolver los conflictos intergrupales? A través de sus investigaciones, Muzafer y Carolyn Sherif descubrieron que:

"El único medio claramente eficaz para restablecer las relaciones amistosas entre los grupos resultó ser la introducción de 'objetivos superiores' y amenazas comunes. Es decir, objetivos y amenazas que reemplazaron a los objetivos y amenazas poseídos por cada grupo individualmente y que se convirtieron en interdependencia positiva respecto a las metas entre los grupos". (Haven:457).

Aunque esta opción se dio hace 34 años, todavía posee clara vigencia. No han sido pocos los grupos en discordia que, al verse amenazados, se unen en contra del enemigo en común.

Eso fue lo que ocurrió aquel terrible jueves 19 de septiembre de 1985, cuando un sismo de 7.5 grados escapó de las entrañas de la tierra y casi acabó con el centro de nuestra ciudad capital.

El movimiento telúrico hizo posible que grupos desconocidos se reconocieran como semejantes, como integrantes de una misma nación, y sin necesidad de protocolos se comunicaran y ayudaran entre sí. A ver; ¿quién dijo que sólo la religión une a México?

Raven y Rubin opinan que hay otros mecanismos con los cuales se puede ayudar a la reducción de tensiones:

1. "Mejorar los canales de comunicación entre los grupos en conflicto.
2. Utilizar representantes y portavoces para facilitar la comunicación entre los grupos.
3. Introducir terceras partes.
4. Dividir los conflictos mayores en porciones pequeñas y más fáciles de manejar". (Raven; 459).

Por supuesto, las soluciones anteriores no son la panacea, sino respuestas que se han dado luego de cuidadosos estudios de campo, en los que las variables estaban controladas. No obstante, se han llevado a la práctica en situaciones reales, con muy buenos resultados. ¿No ha sido por medio de intermediarios que algunos problemas intergrupales han quedado arreglados?

Volviendo a Mercedes y los dos grupos en pugna, conflicto que no está controlado científicamente y que sucede en la actualidad, puedo sugerir que la solución está en la misma Mercedes. Ciertamente, ella es amiga de los grupos, pero el que los grupos no simpaticen entre sí no tiene por qué ser fuente de conflictos. Creo que el colocar a uno y otro grupo en escalones diferentes y no confundir afectos podría solucionar el problema.

Particularmente, creo que hay soluciones que han surtido efectos

desde la época de las cavernas, y una de ellas es el respeto hacia nuestros semejantes. "La libertad de uno acaba donde empieza la de los demás", dice un sabio refrán. ¿Cuántos conflictos grupales se hubiera ahorrado la humanidad de haberse respetado la libertad de los otros;

Quizá hay algo que los máximos líderes han olvidado: nadie pertenece a nadie. El hombre debe ser libre, haciendo uso de esa capacidad para reunirse con los de su especie, para ayudarse, comprenderse en el desarrollo y la supervivencia.

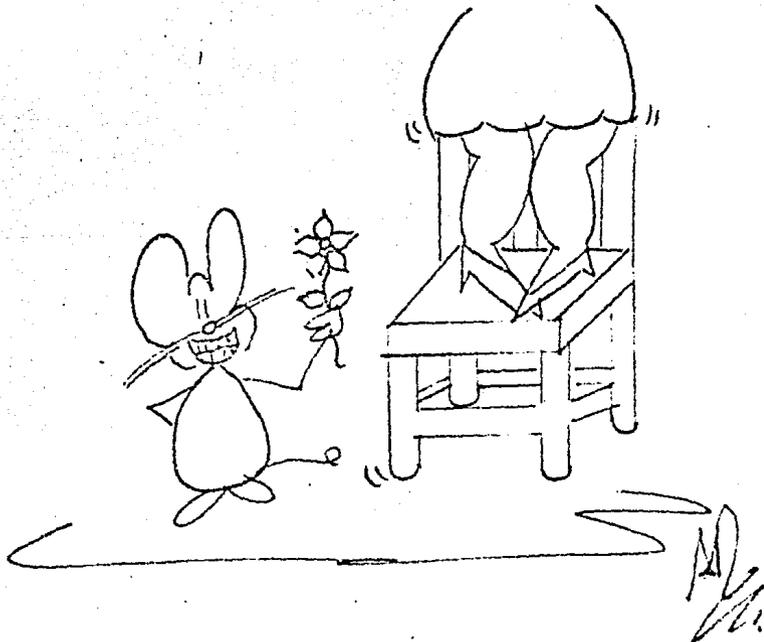
Tal vez en la comunicación de estas ideas es donde esté el germen que haga posible que desaparezcan los conflictos que desde hace ya muchos años avergüenzan a la Tierra y a sus habitantes.

"En el nivel del grupo pequeño
la sociedad siempre ha podido
unirse".

George C. Homans

CAPITULO VIII

EL GRUPO PEQUEÑO Y LA SOCIEDAD



A. EL GRUPO PEQUEÑO, GÉNESIS DE LA SOCIEDAD

Este último capítulo, a más de ser una novedad, será un auténtico paseo por la historia humana, con George C. Homans como guía(4). Así como sucedió en el Capítulo I, remontémosnos hasta los días primeros de la humanidad, cuando la conciencia de la separación y el deseo de alimentarse, vestirse, protegerse de los animales y poner en práctica su naturaleza social eran los que empujaban al hombre a reunirse en grupo. Esos grupos fueron creciendo y uno de ellos los reunió a su alrededor.

Así nacieron las civilizaciones: el esplendoroso Egipto, la enigmática China y las grandiosas Roma y Grecia. No olvidemos a nuestro maravilloso México, que dio abrigo a culturas tan avanzadas como la olmeca y la teotihuacana, amén de la arquitectónica maya y la aguerriada azteca.

Todas estas civilizaciones florecieron y alcanzaron épocas gloriosas; prueba de ello son las Pirámides y la Esfinge, la Gran Muralla, el Coliseo y el Calendario del Sol. ¿Y después? ¡La oscuridad! El muro contra el que se hacen añicos las preguntas de los historiadores y psicólogos. ¿Por qué, luego de tiempos de esplendor, todas estas culturas decayeron y murieron?

(4) Esto no es más que un modesto seguimiento del inefable Capítulo XVIII "Grupos y civilización" del libro "el grupo humano". Mi más rauda admiración hacia George C. Homans, quien avivó en mí el interés por el estudio del grupo pequeño y su proceso de comunicación.

Se han propuesto muchas hipótesis: enfermedades, plagas, un gobierno débil e ineficiente, falta de fe y cooperación, etc. La civilización, el gran grupo, se fragmentó en su agonía y dejó pequeños grupos hostiles entre sí. Y el ciclo se completó, volviendo al principio.

El ocaso se estrella contra el grupo. No puede avanzar más. ¿Por qué la decadencia no destruye al grupo? Lo hemos visto en los capítulos anteriores: los miembros, ante un peligro, se unen espaldas con espaldas, con un aumento en su grado de comunicación y cohesión grupal. El grupo se organiza, proveyéndose de normas y comprometiéndose a cumplirlas. Aumenta la sumisión al líder y se multiplican los lazos afectivos entre los miembros. A todo esto lo acompaña el deseo de solidarizarse con los demás. Son ilustrativas las palabras de Erich Fromm:

"Ese deseo de fusión interpersonal es el impulso más poderoso que existe en el hombre. Constituye su pasión más fundamental, la fuerza que sostiene a la raza humana, al clan, a la familia y a la sociedad. La incapacidad para alcanzarlo significa insania o destrucción -de sí mismo o de los demás- ". (Fromm:27-28).

Los grupos, lentamente, se multiplican. Homans dice con razón que: "La simiente de la sociedad es siempre fértil". (Homans:471). Y de nuevo nace un grupo, más tribal que otros, que los conforma a todos a su alrededor: nace una nueva civilización.

"Un grupo no vive replegado sobre sí mismo, se inserta en conjuntos más amplios...". (Amado:93).

El grupo es el más pequeño David que se enfrenta al Goliath de la destrucción. ¿Qué hace invencible al grupo? Uno de sus atributos, es que aleja el problema del aislamiento emocional, al acoger en su seno al individuo.

En el grupo, el líder es reconocido unánimemente (o al menos, por la mayoría), porque en él se cristalizan los ideales grupales y representa lo que los demás miembros quisieran ser. Por eso, los integrantes se someten de buena gana a la dirección del líder y al acatamiento de sus opiniones o sugerencias.

Sin embargo, a medida que la civilización se desarrolla, el problema de la dirección se hace cada vez más enmarañado. Los cuantiosos miembros dirigidos no logran la identificación adecuada con los pocos líderes existentes.

Entonces, si no es por el carisma, la aceptación tiene que ser por la fuerza. El proceso de control se acompaña de la coerción para cumplir con su cometido. Como señala Homans: "Se produce un cisma entre dirigentes y dirigidos, hasta que éstos últimos ya no son dirigidos sino esclavizados o sobornados". (Homans:475).

Otro escollo es el de la comunicación. En el Capítulo IV se explicó que dentro de un grupo es notorio el flujo de comunicación hacia el líder. El grupo sabe que el dirigente, como su guía que es, debe estar bien enterado acerca de lo que piensa cada uno de los miembros, para resolver cualquier fricción que afecte la estabilidad grupal.

En un grupo grande, como es la sociedad, podría pensarse que el

problema comunicativo encontraría solución si se aumentaran las vías de comunicación entre dirigentes-dirigidos.

Esa no es la respuesta idónea. Al aumentar las vías de acceso, geoméricamente se incrementa la cantidad de relaciones comunicativas (ver Cuadro 2, página 36). Con ello, se disminuye la posibilidad de ser escuchado. Esto trae consigo la frustración y el enojo del miembro, ya que siente que no se le presta la debida atención.

Por último, Homans menciona el problema de control. En el grupo pequeño, el proceso de control es sumamente eficaz, ya que al quebrantarse las normas se recurre a la inmediata sanción. Los miembros obedecen porque el sistema normativo es interno, elaborado por ellos mismos y no por el exterior.

Sin embargo, la civilización, en su proceso evolutivo, irrumpe en el sistema de relaciones grupales. El control "espontáneo", es reemplazado por el control coercitivo (en la mayoría de los casos), con el consiguiente malestar entre los subordinados.

¿Cuál es la diferencia entonces? Que el grupo puede resolver estos tres problemas a pequeña escala y la civilización sigue tropezándose con ellos.

Es aparente -sólo aparente- el divorcio entre el grupo y la sociedad. El uno es la génesis de la otra. ¿Cuál es pues, la solución? He aquí la propuesta de George C. Homans:

"El problema real no estriba en cómo mantener a los grupos totalmente independientes y autónomos, sino en cómo organizar su relación con el control central en tal forma que puedan mantener su propia

vida mientras contribuyen a la vida de la sociedad organizada". (Hobans:480).

La historia ha demostrado que ni la fuerza ni la demagogia suministran gran ayuda. ¿Existe una fórmula para la reconciliación sociedad-grupo?

En los años 20, Hobans dio como solución la siguiente hipótesis:

"Deducimos, por consiguiente, que si la civilización ha de durar deben mantenerse, en la relación entre los grupos que componen la sociedad y la dirección central de ésta, algunos de los rasgos propios del grupo pequeño". (Hobans:481).

Moraleja: el problema es complejo, pero no imposible de resolver. Uno de los pasos primeros es conocer al grupo. Volver a la raíz de la sociedad para comprender a ésta.

Tal parece que hay una solución para evitar que nuestra civilización muera. Es una sola palabra : Grupo . . .

B. EL GRUPO PEQUEÑO Y LA COMUNICACION

¿Qué es lo que hace a un grupo verdaderamente fuerte, semillero de nuevas sociedades y civilizaciones? La respuesta es el punto de intersección de los conceptos grupo y comunicación, ya que una de las llaves para descubrir la esencia de la fortaleza grupal es el conocimiento del proceso comunicativo dentro de un grupo.

Según David K. Berlo, la comunicación se relaciona con los grupos (o sistemas sociales, como él los llama), porque:

"En primer lugar, los sistemas sociales se producen a través de la comunicación. El desarrollo de un sistema de roles supone una previa

comunicación entre los miembros del sistema". (Berlo:111).

Federico Munné tiene toda la razón al plantear que cuando el hombre nace, no es apto para la sociabilidad humana. Es capaz para ésta, y con la sociabilización (aprendizaje social), se aprenden las normas y por ello tiende a adaptarse a convivir con los demás. (Munné:51).

Sandra Nybels asevera que:

"De hecho, la comunicación es el único camino que puede seguirse para conocer a otra persona". (Nybels:13).

El grupo y la comunicación forman un binomio vital e indestructible. Se necesitan uno al otro para justificar su existencia.

"La comunicación influye en el sistema social y éste, a su vez, influye en la comunicación. Ninguno de los dos puede ser analizado separadamente sin que la naturaleza del proceso sea falseada". (Berlo:112).

Sin comunicación no hay grupo y
sin grupo no hay comunicación

Esta premisa es válida porque es innegable que comunicación-grupo son conceptos que se necesitan recíprocamente para su supervivencia.

A lo largo de esta tesis, hemos visto cómo el hombre se une a otros en el deseo de olvidar la separatividad, originada luego de su ruptura con la naturaleza. Primero fueron tribus, clanes, grupos. Después, sociedades y civilizaciones.

Existe pues, una bilateralidad; gracias al grupo es como el hombre adquiere su carácter social y pone en práctica su capacidad

comunicativa.

La satisfacción de necesidades humanas o la conciencia de la separación, juntas o cada una por su lado, no hubieran logrado unir a un hombre con otro. Esa unión fue hecha a través de la comunicación. Gracias a ella, los individuos se percataron de sus fines y los medios que necesitaban para alcanzarlos.

Sin comunicación, el grupo no podría conformarse, conocerse, elaborar sus reglas y aplicar sanciones. Tampoco podría relacionarse con otros grupos ni con la sociedad que lo contiene.

"El grupo es el intermediario entre hombre y sociedad, es un espacio-tiempo en el cual se entrecruzan estructura mental y estructura social; es el lugar por donde se transita". (Bauleo:61).

¿Cuál es la llave para entrar al grupo? Comunicación, "le terme irritant". Es la génesis del grupo y su razón para vivir. Es el motor con el que se pone en marcha el proceso que realmente nos hace humanos.

Adentrémonos ahora en las estructuras comunicativas. Obviamente, cada uno de los grupos utiliza diferentes estructuras, pero en ellas pueden reconocerse ciertos elementos que son comunes.

Esto es precisamente lo que propone Alcides Greimas: la búsqueda de ciertas constantes. Greimas se pronuncia por una "gramática socio-semiótica" (Prieto:102), que proporcionara modelos generales de comunicación que rindieran cuenta de la organización de un grupo.

Sin embargo, este estructuralismo no debe poner un alto en la investigación de modelos comunicativos e impedir el cambio o novedades.

Esta cuestión la trata prolijamente Daniel Prieto Castillo en su conocido libro "Discurso autoritario y comunicación alternativa". Prieto Castillo se inclina, sí, por la investigación de "constantes estructurales básicas" y como dice él: "Pero no para congelar el devenir sino para agilizarlo, para permitirlo". (Prieto:112).

Prieto Castillo dice NO a la estructura autoritaria, inclinándose hacia una alternativa, en lo que a mensajes se refiere. Esta misma idea podemos aplicarla en el terreno comunicativo: el proceso de comunicación puede ser distinto en varios grupos, pero al descubrir el común denominador en ellos es como pueden encontrarse las constantes grupales con las que se conoce el funcionamiento del grupo y con ello, la comprensión de la esencia de su fortaleza y vitalidad. Los grupos fuertes son aquellas que la sociedad necesita para alimentarse, cambiar y crecer.

Debe pensarse en la comunicación como una espiral, no como un círculo: avanzará una parte de su período pero cada vez deberá extenderse a terrenos desconocidos.

Constantemente se transformará, surgiendo ideas nuevas, siempre con la eterna vuelta hacia la renovación, imprescindible un sello de dinamismo y movimiento, que como todo proceso que se reconozca como tal, necesariamente debe avanzar.

Ahora sé lo que sintió Arquímedes cuando, estando en la tina, descubrió su famoso principio. Junto con el físico de Siracusa puedo exclamar: ¡¡ Eureka! ¡¡

Tras ocho capítulos, puedo decir que he hallado la respuesta a la interrogante planteada al inicio de esta tesis: ¿cómo es la comunicación de un grupo pequeño? por lo que presento a continuación las siguientes conclusiones, en lo que a...

Primera. Si bien el psicólogo maneja teorías y modelos acerca de cómo se da la comunicación entre las personas, conoce someramente los procesos que se dan en el interior de un grupo pequeño, como liderazgo, normas, roles, etc. conoce el...

Tales fenómenos psicológicos están teñidos de una gran complejidad por tener como personaje central a un ser que constantemente cambia con tendencia a la evolución: el Hombre.

El estudioso de la comunicación capta a los protagonistas del proceso comunicativo en toda su dimensión. Tiene una vaga idea de los procesos de comunicación de los modelos de comunicación grupal.

Segundo. Es por ello que, en la búsqueda de la comunicación grupal, la psicología social porque, si bien los comunicólogos no prestaban atención a los procesos de la comunicación interpersonal, son los psicólogos sociales los que han fincado su campo de investigación en cómo el individuo influye en las personas y viceversa. Gracias a ello, disponen de métodos y teorías acerca del porqué el ser humano necesita de los demás para sobrellevar su existencia, de la razón por la que se aparta de la

soledad. Todas estas nociones son útiles herramientas para adentrarse en el concepto de grupo y su proceso de comunicación.

Tercero. Esta es una tesis de comunicación y no es posible hablar de comunicación subrayando al hombre. La comunicación es un producto de la interacción humana, ¿por qué dejar en la oscuridad los motivos que empujan a los individuos a establecer lazos comunicativos dentro de un grupo?

Cuarto. El grupo es el escenario en donde se desarrolla nuestra comunicación. La mayoría de los Hombres nacemos y alternamos con grupos a lo largo de nuestra existencia. Es en ellos donde experimentamos el proceso de socialización, que nos imprime el sello humano.

Quinto. He aquí la pregunta: ¿Por qué tanto interés en la comunicación interpersonal? Basta echar una mirada al mundo: los avances tecnológicos son verdaderamente asombrosos. No obstante, la ética humana se ha quedado atrás.

La división del átomo, un progreso del cual podría salir beneficio para la humanidad, se ha convertido en una amenaza que hoy (porque mañana quién sabe) abarca 50 mil ojivas nucleares, que según el Dr. José Zaidenweber son suficientes para destruir varias veces la Tierra. (Ravelo:35).

Paulino de Arino: "El nuestro es un mundo de gigantes en asuntos nucleares y de grandes cuestiones éticas". (Arino:46).

La vida en grandes metrópolis, la automatización y planificación

en gran escala, que le han quitado significación al trabajo; la marginación de las organizaciones y las comunicaciones; y la eterna "falta de tiempo"; se han asestado duros golpes al intercambio interpersonal. Los lazos intensivos "de satisfacción obtenida por las relaciones personales intensivas" se encuentran cada vez más posible centro de las complejidades de una sociedad humana y moderna". (González: 291).

Estamos perdiendo de vista las relaciones interpersonales: los juegos, asambleas y actividades grupales están desapareciendo. El gusto de reunirse con los demás, la comprensión y la confianza están siendo erosionados por el temor a revelar emociones y sentimientos, todo ello en aras del progreso y la modernización.

"Igualmente medida que nos volvemos más refinados y mundanos como individuos, vuelve cada vez menos aceptable revelar las emociones; expresar los sentimientos que llevamos dentro ...". (González: 291-292).

Las técnicas son equivalentes a calidad: somos muchos, y sin embargo... "más que nunca la gente experimenta un sentido de aislamiento respecto de los demás". (González: 292).

Los métodos de comunicación masiva (la forma comunicativa más joven y potente) no ha hecho sino presentar un modelo que sólo ha logrado la homogeneización de los grupos que reciben su mensaje.

Todos haciendo lo mismo, todos actuando igual ... ¡Uf! ¡Qué absurdo! ¿Por qué no volver a la fuente en donde se bebió por primera vez? La comunicación interpersonal desarrolla y fortalece la

capacidad social y eleva el espíritu selectivo y crítico. Los medios electrónicos deben servir para facilitar esa comunicación, no para entorpecerla y mucho menos (¡qué horror!) para nulificarla. Los estímulos visuales y auditivos jamás podrán satisfacer necesidades táctiles.

Es necesario volver años atrás para recordar la angustia producida por la separación, para iniciar la búsqueda del "amor auténtico" del que habla Max Pagès, que es el aceite que suaviza las fricciones entre los seres humanos.

La calidez de aquellos primeros encuentros, el consuelo de sentirnos aceptados y amados ... esos momentos del principio deben atravesar las barreras del tiempo y situarse en pleno siglo XX, adquiriendo nuevos significados. Antes de salir al espacio sideral a conquistar las estrellas, debemos dirigir la mirada hacia nuestro planeta y a quienes lo habitan.

Porque la comunicación interpersonal es insustituible; es madre generadora de la comunicación política y masiva. Por medio de ella, el Hombre ha logrado lo que se ha propuesto en la vida. Y es como las grandes películas: clásica, cotidiana, real y sencilla. No acepta otras versiones ni adaptaciones; es bien sabido que segundas partes jamás fueron buenas ...

En la búsqueda de la comunicación interpersonal, el comunicólogo universitario debe adentrarse en sus grupos para conocer y entender los procesos grupales que allí se generan para lograr su objetivo principal: la realización y emisión de mensajes que sean captados

por sus perceptores.

Si tales mensajes son comprendidos y además generan una respuesta

entorpecida y mucho menos que nos de
y hacen pensar, serán inequívocos indicadores de que los que nos de
símbolos visuales y auditivos. Jamás podrá
dicamos al quehacer de la palabra estamos cumpliendo nuestro cometi-
tactiles.
do a carta cabal.

Es necesario volver a los otros...

cius por la separación, para iniciar la búsqueda

tico del que habla Max Pagés, que es el aceite

fricciones entre los seres humanos.

La calidad de aquellas palabras que nos

nos aceptados y a esos ... esos momentos del

ser las barreras del tiempo, situaciones de pie

do nuevos significados. Antes de salir al espe

ter las estrellas, cuando dirigis la mirada

a quienes lo habitan.

Porque la comunicación interpersonal es

generadora de la comunicación política y más

el hombre no lograda lo que se ha propuesto

las grandes películas: clásicas, cotidianas, y

ta otras versiones ni adaptaciones; es, bien

tes jamás fueron buenas...

En la disciplina de la comunicación

universitario debe centrarse en sus

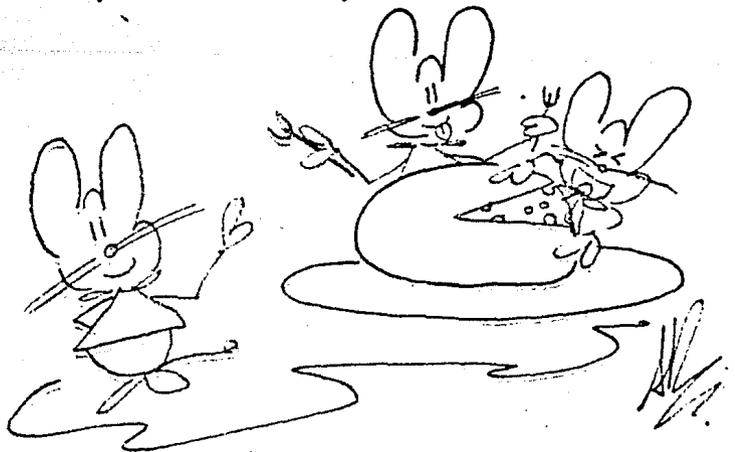
los procesos grupales que allí se generan

principal: la realización y emisión de

"Un grupo se hace para vivirlo
absolutamente, no se hace para
estudiarlo".

Didier Anziau

CONCLUSIONES



BIBLIOGRAFIA

1. Amado, Guilles y Guitet André. "La comunicación en los grupos". Buenos Aires, Ed. El Ateneo. 1978.
2. Anzieu, Didier y otros. "La dinámica de los grupos pequeños". Argentina. Ed. Kaneloz. 1971. Biblioteca de Psicología Contemporánea.
3. Ariño, Paulino. "El puente. Perspectivas ante una nueva era". México. Ed. Artimpert. 1983.
4. Asociación Norteamericana de Editores de Facultades de Agronomía. "Manual de comunicaciones". Argentina. Ed. Albatros. 1973.
5. Baena, Paz Guillermina. "Instrumentos de investigación. Manual para elaborar trabajos de investigación y tesis profesionales". 4a. ed. México. Editores Mexicanos Unidos, S.A. 1980.
6. Bauleo, Armando. "Contrainstitución y grupos". España. Ed. Fundamentos. Serie Psicología. 1977.
7. Berlo, David K. "El proceso de la comunicación". 8a. reimp. Argentina. Ed. El Ateneo. 1979.
8. Blake, Reed y Haroldson Edwin O. "Taxonomía de conceptos de la comunicación". México. Ediciones Nuevo Mar. Ed. El Ateneo. 1977.
9. Cartwright, Dorwin y Zander Alvin. "Dinámica de grupos, investigación y teoría". 8a. reimp. México. Ed. Trillas. 1983. Biblioteca Técnica de Psicología.
10. Cornaton, Michael. "Grupos y sociedad. Introducción a la psicología de los grupos". Ed. Tiempo Nuevo, S.A. Caracas. 1972.
11. De Saussure, Ferdinand. "Curso de lingüística general. Buenos

- Aires. Ed. Losada. 1977.
12. Doise, W. Deschamps J.C. y Mugny G. "Psicología social experimental. (Autonomía, diferenciación e integración)". Barcelona. Ed. Hispano-europea. 1980. Biblioteca de Ciencias Sociales.
 13. Fages, J.H. y Ferry M. Cornille P. "Diccionario de comunicación". Buenos Aires. editor 904. 1977.
 14. Foote, Whyte William. "Las relaciones líder-seguidor en la sociedad callejera" en Proshansky, Harold y Solomonberg Bernard. "Estudios básicos de psicología social". Madrid. Ed. Tecnos. 1973. Semilla y Surco. Colección de Ciencias Sociales. Serie de Sociología.
 15. Freud, Sigmund. "Obras completas". "Psicología de las masas y análisis del yo". tomo III. 3a. ed. Madrid. Ed. Biblioteca. 1973.
 16. Fromm, Erich. "El arte de amar". 3a. reimp. España. Ed. Paidós. 1981.
 17. González, Blackaller. Ciro E. y Guevara Ramírez Luis. "El siglo XX 14a. ed. México. Ed. Herrero. S.A. 1976.
 18. González, Núñez J. de Jesús, et al. "Dinámica de grupos. Técnicas y tácticas". 1a. reimp. México. Ed. Concepto. 1979.
 19. Haro, Leeb Luis. "Psicología de las relaciones humanas". 5a. ed. México. Ed. Edicol. 1987.
 20. Hybels, Sandra y Weaver Richard L. "La comunicación". 2a. ed. México. Logos Consorcio Ed. S.A. 1978.
 21. Hollander, Edwin P. "Principios de métodos de psicología social". 2a. reimp. Argentina. Amorrortu Editores. 1978.
 22. Homans, George C. "El grupo humano". 3a. ed. Argentina. Editorial

Universitaria de Buenos Aires. 1977.

23. Alain, Josephine. "Estudio de los grupos". México. Fondo de Cultura Económica. 1980.
24. Lambert, William W. y Lambert Wallace E. "Psicología social". Manual 264. México. EUNSA. 1977.
25. Lapassade, George. "Grupos, organizaciones e instituciones, La transformación de la burocracia". Granica Editor. Barcelona. 1977. Colección Hombre y Sociedad.
26. Mann, Leon. "Elementos de psicología social". México. Ed. Limusa. 1977.
27. Mortensen, David C. "Comunicación: el sistema interpersonal". No. 10. Argentina. Ediciones Tres Tiempos. S.A. 1977. Colección Ensayos.
28. Munné, F. "Grupos, masas y sociedades. Introducción sistemática a la sociología general y especial". 3a. ed. Barcelona. Ed. Hispano-europea. 1979. Biblioteca de Ciencias Sociales.
29. Napier, Rodney W. y Gershenfeld Mattik. "Grupos. Teoría y experiencia". 6a. reimp. México. Ed. Trillas. 1986.
30. Newcomb, Theodore M. "Manual de psicología social". Tomo II. 5a. ed. Argentina. EUNSA. 1976.
31. Pagès, Max. "La vida afectiva de los grupos". Barcelona. Ed. Fontanella. 1977.
32. Predvechni, G.P. et al. "Psicología social". Ediciones Ciencias del Hombre. Argentina. 1977.
33. Prieto, Castillo Daniel. "Discurso autoritario y comunicación

- alternativa. México. Ed. Emicol. 1978.
34. Raven, Bertram H. y Rubin Jeffrey Z. "Psicología social. Las personas en grupos". México. Compañía Editorial Continental. 1981.
35. Reeves, Elton T. "La dinámica del comportamiento de grupos". México. 1a. reimp. Ed. McGraw-Hill, S.A. 1978.
36. Rogers, Everett M. y Shostaker F. Floyd. "La comunicación de innovaciones. Un enfoque transcultural". México. Herrero Hermanos Sucesores, S.A. 1974.
37. Saandi, Pío. "Psicología de grupos. Introducción a la realidad de la dinámica de grupos desde el punto de vista de la psicología social". Barcelona. Ed. Herder. 1977. Biblioteca de Psicología. No. 4.
38. Schaff, Adam. "Introducción a la semántica". México. Fondo de Cultura Económica. 1974.
39. Shelley, Mary. "Frankenstein". España. Ed. Forum. No. 2. Biblioteca del Terror.
40. Schopenhauer, Arthur. "El amor, las mujeres y la muerte". Tomo 5. España. EDAF. 1975. Biblioteca EDAF de Bolsillo.
41. Steinfatt, Inocencio M. "Comunicación humana. Una introducción interpersonal". México. Ed. Diana. 1983.
42. Whittaker, James C. et al. "La psicología social en el mundo de hoy". Ed. Trillas. 1979. Biblioteca Básica de Psicología.

REVISTAS

1. "Personalidad". Revista quincenal mexicana de la eficiencia personal. Mensual. México, D.F. No. 11, 1945. "La realidad increíble". "Coronet".
2. "Jet-set". La revista del gran mundo. Mensual. México, D.F. No. XIII. AÑO IV. 1945. "El psiquiatra ayuda a madurar". Renato Revelo.S.