

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/379692444>

Formación de grupos

Chapter · January 2003

CITATIONS

0

READS

353

4 authors, including:



[Jose María León-Rubio](#)

University of Seville

337 PUBLICATIONS 1,316 CITATIONS

SEE PROFILE



[Francisco Javier Cantero Sánchez](#)

University of Seville

100 PUBLICATIONS 452 CITATIONS

SEE PROFILE

PSICOLOGÍA SOCIAL

David G. Myers

**José Ma. León Rubio
Silverio Barriga Jiménez
Tomás Gómez Delgado
Blanca González Gabaldón
Silvia Medina Anzano
Francisco J. Cantero Sánchez**



**MÉXICO • BUENOS AIRES • CARACAS • GUATEMALA • LISBOA • MADRID
NUEVA YORK • SAN JUAN • SANTAFÉ DE BOGOTÁ • SANTIAGO
AUCKLAND • LONDRES • MILÁN • MONTREAL • NUEVA DELHI
SAN FRANCISCO • SINGAPUR • ST. LOUIS • SIDNEY • TORONTO**

Editora: Alejandra Martínez Avila
Supervisor de edición: Felipe Hernández Carrasco
Supervisor de producción: Zeferino García García
Supervisora de diseño de interiores y portada: Ma. Luisa Velázquez Suárez

PSICOLOGÍA SOCIAL



McGraw-Hill
Interamericana

Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra,
por cualquier medio, sin la autorización escrita del editor.

DERECHOS RESERVADOS © 2003 respecto a la primera edición por
McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

A Subsidiary of the McGraw-Hill Companies, Inc.

Cedro Núm. 512, Col. Atlampa

Delegación Cuauhtémoc,

06450 México, D.F.

Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana, Reg. Núm. 736

ISBN 970-10-3889-4

Compilado de la sexta edición en español de: *Psicología social*, Copyright © 2000, por McGraw-Hill
Interamericana, S.A. Avenida de las Américas, 46-41. Santafé de Bogotá, D.C., Colombia.

ISBN 958-41-0070-X

Compilado de la primera edición en español de: *Psicología social. Orientaciones teóricas y ejercicios prácticos*, Copyright © 1998, por McGraw-Hill/Interamericana de España, S.A.U.

Edificio Valrealty. 1ª, planta

Basauri, 17

28023 Avaraca (Madrid)

ISBN 84-481-2082-5

1234567890

09876541203

Impreso en México

Printed in Mexico

CAPÍTULO

cuatro

Formación de grupos

Contenido

- *Introducción*
- *Noción de grupo*
 - ¿Qué es un grupo?
 - Tipos de grupos
- *Formación y desarrollo*
 - De qué manera se forman los grupos
 - Fases evolutivas del grupo
- *Estabilidad y cambio*
 - La convivencia en las diferencias
 - Desprendimiento del grupo familiar
- *Normas de grupo*
 - Definición de norma
 - Características de las normas
 - Influencia social y formación de normas
 - Conformismo
- *El clima grupal*
 - Ambiente físico
 - Ambiente social

Actividad

Antes de estudiar el capítulo, contesta las cuestiones siguientes, según sean falsas (F) o verdaderas (V):

¿Qué sabes de los grupos?

1. Personas en un estadio de beisbol constituyen un grupo. ()
2. Un grupo tiene que formarse a partir de la decisión de varias personas. ()
3. A pesar de sus diferencias, un grupo puede perdurar. ()
4. Conformarse es lo mismo que ser mediocre. ()
5. Tanto las normas dichas como las sobreentendidas pueden regular la conducta grupal. ()

INTRODUCCIÓN

Además de los 5.9 miles de millones de individuos que viven en el mundo, hay 200 naciones, 4 millones de comunidades locales, 20 millones de organizaciones económicas y cientos de millones de otros grupos formales e informales (parejas que salen, familias, iglesias, compañeros de charlas). ¿Cómo influyen estos grupos en los individuos?

Algunos grupos incluyen exclusivamente la presencia de los demás. Karla está a punto de terminar su sesión diaria de trote. Su mente la motiva para que continúe trotando; su cuerpo le ruega que camine. Ella transige y camina con esfuerzo a casa. Las condiciones del día siguiente son idénticas, excepto porque dos amigas corren con ella. Karla hace su recorrido en dos minutos menos. Ella se pregunta: “¿troté mejor solamente porque Gaby y Raquel vinieron conmigo?”

En general, los grupos que interactúan producen efectos más dramáticos. Los estudiantes universitarios intelectuales conviven con otros intelectuales, lo cual estimula recíprocamente sus intereses intelectuales. Los jóvenes descarriados andan con otros jóvenes descarriados, lo cual amplifica mutuamente sus tendencias anti-sociales.



Los compañeros de trote son realmente un grupo.

Los individuos influyen sobre sus grupos. Como ocurre en la película de 1957, *Doce hombres furiosos* (12 *Angry Men*), los 12 cautelosos jurados en un juicio por homicidio se confinan en el salón de los jurados. Es un día cálido. Los agotados jurados están por llegar a un acuerdo, deseosos de obtener un veredicto rápido que condene a un adolescente por haber acuchillado a su padre. Pero un inconforme, representado por Henry Fonda, se rehúsa a dar el voto de culpable. A medida que continúa la caldeada deliberación, uno por uno los jurados van cambiando su veredicto, hasta llegar a un consenso: "no culpable". En los juicios reales rara vez un individuo aislado ejerce tanta influencia sobre la totalidad del grupo. No obstante, la historia está hecha por minorías o líderes efectivos que han influido sobre las mayorías.

Para dar una explicación de los casos anteriores, primero examinaremos la noción de grupo, luego veremos las condiciones que influyen en la estabilidad y/o cambio del mismo; por último, analizaremos la influencia del grupo en el individuo a través de sus normas.

NOCIÓN DE GRUPO

¿Qué es un grupo?

La respuesta a esta pregunta parece evidente, hasta que varias personas comparan sus definiciones. ¿Los compañeros de trote constituyen un grupo? ¿Los pasajeros de un avión son un grupo? ¿Una serie de personas que se identifican unas con otras y que tienen una sensación mutua de pertenencia son un grupo? ¿Son un grupo aquellos que comparten objetivos comunes y se apoyan mutuamente? ¿Se forma un grupo cuando los individuos se organizan? ¿O cuando la relación de unos con otros perdura por un tiempo? He aquí algunas de las definiciones psicosociales de grupo.

El experto en dinámicas de grupo Marvin Shaw (1981) afirma que todos los grupos tienen algo en común: sus miembros interactúan. Siendo así, define **grupo como dos o más individuos que interactúan e influyen el uno en el otro**. Por otro lado, el psicólogo social de la Universidad Nacional de Australia John Turner (1987) observa: **los grupos se perciben a sí mismos como nosotros en contraste con ellos**. Así, pues, los compañeros de trote son realmente un grupo. Los grupos pueden existir por un cierto número de razones: para satisfacer la necesidad de pertenencia, para brindar información, para ofrecer recompensas, para lograr objetivos, etcétera.

Según la definición de Shaw, los pasajeros de un vuelo de rutina *no* constituirían un grupo. Aunque se encuentren físicamente juntos, conforman más una colección de individuos que un grupo interactuante.

El proceso para que un conglomerado de personas, reunidas en un tiempo o espacio determinados, se convierta en grupo depende de factores como son el grado de integración, y la interacción e interdependencia que demuestren sus elementos o miembros. Por lo tanto, cualquier **reunión incidental de personas**, como tal vez sea la fila para abordar el autobús o los individuos que están comiendo en un restaurante, donde los integrantes sólo tienen un interés común emanado de la naturaleza del lugar en que se encuentran y no requieren de la interacción con los demás para el logro de su meta. Además, este tipo de reunión de personas carece de expectativas respecto de los roles que deben desempeñar las otras personas y no desarrollan normas sociales que regulen el comportamiento en general de los presentes. De aquí concluimos **que una reunión incidental de personas no puede considerarse grupo**.

Por otra parte, para que un número determinado de personas pueda llamarse **grupo es necesario** que compartan **metas** afines; que haya **relación de dependencia** de unos para con otros, en la consecución de sus objetivos; que generen **ex-**

Grupo

Dos o más individuos que, durante un periodo mayor a unos pocos minutos, interactúan, se influyen mutuamente y se perciben entre sí como nosotros.

expectativas recíprocas acerca de las funciones que deben desempeñar los miembros, así como acerca de la manera en que tienen que distribuirse los puestos de autoridad y el modo en que habrán de establecerse las **normas sociales** que regulen el comportamiento de todos los integrantes.

A continuación se ofrecen dos ejemplos, que ilustran los conceptos anteriores:

Los 20 000 asistentes a un concierto de Alejandro Fernández constituyen un buen ejemplo de un conglomerado de personas y no de un grupo, por las siguientes razones:

- El único punto en común es su preferencia por este cantante.
- Cada asistente no necesita interactuar con los demás para conseguir su meta de disfrutar la música.
- Entre los asistentes no existe ningún tipo de distribución jerárquica o estatus.

Ahora bien, los integrantes de un salón de clase constituyen un claro ejemplo de lo que es un grupo:

- Tiene propósitos afines, como estudiar y hacer amigos.
- Deben interactuar con los demás para facilitar el logro de sus metas, como el trabajo en equipo para obtener una calificación.
- Se otorgan abierta o encubiertamente los diversos puestos o posiciones jerárquicas, como las del jefe de grupo, los seguidores, el secretario de conflictos, etcétera.
- Se espera que todos los miembros contribuyan a la solución de los conflictos del grupo, que sean fieles al mismo y que observen una actitud de respeto recíproco para una mejor convivencia. Estas expectativas constituyen verdaderas normas sociales que, implícita o explícitamente, regulan las relaciones interpersonales en el interior del grupo y las relaciones intergrupales.

Tabla 4.1

Tabla que ejemplifica los conceptos de reunión incidental y de grupo

Reunión incidental	Grupo
● Fila para comprar tortillas ● La gente que compra en un supermercado ● La gente que camina sobre la misma calle	● Los integrantes de un sindicato ● Los jugadores de un equipo de fútbol ● Los jóvenes en un apostolado religioso

Tipos de grupos

Con la finalidad de comprender y explicar los fenómenos sociales que se dan en los grupos, varios psicólogos sociales han considerado útil clasificarlos según su **temporalidad, origen, tipo de pertenencia y formalidad**.

1. Según la duración de su existencia, los grupos se clasifican en: **permanentes y temporales**.

Los **permanentes** son aquellos que se mantienen por prolongados periodos; por ejemplo, la familia.

Los **temporales** son los que existen para cumplir ciertos objetivos o tareas, y cuando éstos se han obtenido el grupo se desintegra; por ejemplo, el equipo organizador de las olimpiadas juveniles.

2. Según su origen, los grupos se dividen en **primarios y secundarios**.

Los **primarios** son aquellos que surgen y se mantienen unidos básicamente por el afecto recíproco entre sus miembros, más que por las funciones que cumple cada uno dentro del grupo; por ejemplo, los amigos.

Los **secundarios** son los que surgen y se mantienen unidos principalmente por las funciones que cumple cada integrante dentro del grupo. Por lo tanto, cuando estos roles o tales funciones dejan de cumplirse o requerirse, el grupo desaparece; por ejemplo, las personas que trabajan en la misma oficina.

3. Según el tipo de pertenencia, los grupos se clasifican en: de pertenencia y de referencia.

Los primeros son los grupos en los cuales los individuos se hayan inmersos gracias a su nacimiento o condiciones de vida; sin embargo, esto no implica necesariamente que estén identificados con él; por ejemplo, las personas de clase media.

Los segundos son grupos con los que los individuos se identifican psicológicamente. Por lo tanto, no sería extraño que quisieran pertenecer al mismo; por ejemplo, el conjunto de jóvenes en una escuela que tienen fama de ser excelentes deportistas o de estar siempre a la moda.

4. La formalidad en los grupos se refiere a la estructura, las relaciones de estatus y papeles, así como a las normas sociales que regulan el comportamiento de sus integrantes. Todos los grupos poseen estas características; sin embargo, se distinguen por la rigidez y/o laxitud en el establecimiento de las mismas. Considerando dicho criterio, los grupos se pueden clasificar en: formales e informales.

Los **formales** se caracterizan por la designación oficial y abierta de quienes serán los jefes, y por la expresión, clara y escrita, de las reglas que deben cumplirse; por ejemplo, el equipo de la selección mexicana de fútbol.

Los **informales** se caracterizan por la ausencia de reglas escritas; sin embargo, pueden establecerse de manera natural los papeles que desempeñará cada miembro dentro del grupo; por ejemplo, las personas que se reúnen cada fin de semana para ir de pesca.

Ejemplo de grupo formal.



FORMACIÓN Y DESARROLLO

De qué manera se forman los grupos

A pesar de que los investigadores no han llegado a formular un marco teórico integrado que permita explicar el origen de los grupos, las preguntas ¿cómo y por qué se unen las personas en grupo? se encuentran en el centro de todas las indagaciones acerca de la naturaleza de los mismos. En general, se ha considerado la formación grupal como un fenómeno *discontinuo*, que implica la transformación de un no-grupo en un grupo, más bien que como un fenómeno *continuo* en el que un conjunto de personas se mueve a través de esta dimensión.

Algunos psicólogos sociales advierten que **los grupos se pueden formar a partir de dos sucesos:**

1. **Los encuentros casuales** entre personas con una motivación común; por ejemplo, los muchachos que se reúnen en la esquina de un vecindario para fastidiar a las muchachas que pasan por allí.
2. **La decisión deliberada** y consciente de algunos individuos para formarlo; por ejemplo, los *scouts* de la sección X o el ballet folclórico de alguna institución.

De lo anterior, concluimos que la mayoría de los grupos humanos en su inicio pueden tener ya sea una organización informal (los muchachos del vecindario), o bien, una formal (los *scouts*). Sin embargo, los grupos informales, con el paso del tiempo y la interacción continua de sus integrantes, llegan a convertirse en grupos con una organización más formal que incluya normas explícitas, implícitas, etcétera.

Por otro lado, la perspectiva funcional ha sido la predominante en la explicación de **por qué las personas entran a formar parte de los grupos**, al coincidir la mayor parte de los autores en la **utilidad de los grupos para sus miembros**, puesto que satisfacen algún requerimiento individual. Puede que el propio grupo sea el objeto de la necesidad o, por el contrario, simplemente un medio para satisfacer requerimientos situados fuera de él, e incluso ambas cuestiones.

Las **fuentes de satisfacción** de necesidades que proporciona la pertenencia a un grupo pueden resumirse en las siguientes:

- **La atracción hacia los miembros del grupo o atracción interpersonal**, que incluye variables como:
 - la proximidad, el contacto y la interacción
 - la atracción física
 - la semejanza (de actitudes, de personalidad, de nivel económico, de raza, de sexo, de habilidades percibidas, etcétera)
- **La atracción hacia las actividades del grupo:**
 - La atracción hacia los objetivos y las metas grupales.
- **La propia pertenencia a un grupo;** puede resultar gratificadora por sí misma para los miembros, y facilitar la obtención de una serie de recompensas y beneficios; por ejemplo:
 - facilitar la formación de la identidad personal y social,
 - proporcionar apoyo social,
 - convertirse en el marco de evaluación y comparación de conducta, actitudes, valores, etcétera

Otra razón para unirse a un grupo podría ser **considerarlo como un medio para lograr algún objetivo personal, que se encuentre fuera del mismo**. Ejemplo:

- El estudiante que se une al consejo estudiantil de su escuela para establecer relaciones con el director, con la esperanza de obtener futuros beneficios.
- Los militantes de un partido político que buscan ocupar una curul en el Congreso de su estado, para obtener poder y dinero.

Todo lo anterior nos demuestra que las personas se unen a los grupos por diversas razones, que dependen directamente de sus valores, su proyecto de vida, sus motivaciones y características individuales de personalidad. Esto quiere decir que dentro de un mismo grupo es posible que algunos de sus integrantes tengan propósitos distintos de los del resto.

Fases evolutivas del grupo

La evolución temporal del grupo y la madurez de sus integrantes resultan de los aspectos más investigados y controvertidos en la literatura grupal, por lo cual se han formulado gran variedad de modelos acerca de su desarrollo, la mayoría de los cuales optan por caracterizarlo como una serie, relativamente fija, de etapas.

Un modelo al respecto es el formulado por Worchel (1996) y Coutant-Sassic y Grossman (1992).

Después de estudiar numerosos grupos, Worchel llegó a la conclusión de que, pese a las diferencias particulares, prevalece la homogeneidad en el desarrollo de los mismos, pues pudo identificar **cuatro estadios o periodos: identidad de grupo, productividad grupal, individuación y declive**.

Estos periodos no tienen una duración prefijada; el paso de uno al otro depende del cumplimiento exitoso del primero y es posible el retroceso. A continuación explicaremos los cuatro estadios o periodos.

El primer periodo, **identidad de grupo**, incluye el descontento de los candidatos para formar el nuevo grupo con su grupo actual; en general sienten que sus necesidades no son atendidas y que su participación en el mismo es poca o nula.

Después de lo anterior, se presenta un suceso precipitante que marca la separación de las personas de su antiguo grupo y están en la búsqueda de una nueva opción más gratificante.

El fin de este periodo se presenta cuando el grupo recién formado se ve a sí mismo como un *nosotros* diferente de los *otros*, fomenta la conformidad con las normas internas y estimula la competencia con otros grupos. Los integrantes han equiparado su identidad individual con la grupal, es decir, han integrado a su identidad las características del grupo al cual pertenecen.

El segundo periodo, **productividad grupal**, se caracteriza por la planeación de las estrategias para la consecución, la distribución de las tareas entre sus miembros, y solamente se admiten relaciones de cooperación con otros grupos si esto beneficia al logro de las metas generales.

El tercer periodo, **individuación**, es la antesala del fin. Los integrantes reclaman reconocimiento individual por sus aportaciones, surgen los subgrupos y se manifiestan actitudes positivas hacia otros grupos, e incluso se coquetea con la idea de formar parte de ellos.

El cuarto y último periodo, **declive grupal**, marca el final. Éste se caracteriza por la aparición de dudas y desconfianza hacia muchos miembros y hacia el verdadero valor de pertenencia al grupo. La motivación para conformarse con las reglas internas es escasa o nula. Los inconformes abandonan el grupo para incorporarse a uno ya establecido o a un proceso de formación, con lo que se vuelve al primer periodo.

ESTABILIDAD Y CAMBIO

La convivencia en las diferencias

Existe un aspecto en la clasificación de Worchel y colaboradores respecto de la formación y el desarrollo de los grupos que no se contempla, el cual se explica a continuación.

Los grupos establecidos no son estáticos; más bien mantienen una dinámica, es decir, fuerzas que lo mueven, tanto en sus elementos físicos (personas) como en los no físicos (reglas).

A lo largo de su existencia, los grupos sufren modificaciones, de las cuales la más drástica es la desintegración. Una menos severa, aunque engorrosa, es la reestructuración.

Como ya mencionamos, la aparición de actitudes de desconfianza hacia los integrantes y hacia los líderes, y la expresión de inconformidad por la manera de distribuir las tareas son indicadores del declive grupal; sin embargo, no todo está perdido. **Una opción para que el grupo subsista es la expulsión y/o salida voluntaria de los miembros inconformes**, mientras que los restantes tienen la obligación moral de redefinir sus propósitos, su organización jerárquica interna y las nuevas normas que los regirán.

Por ejemplo, la familia que pierde algún miembro por separación, divorcio o muerte. Los elementos restantes que permanecen deben adaptarse a los cambios para continuar su vida como familia. Tal vez la madre y el hijo mayor se vean obligados a trabajar en ausencia del padre; la mamá tendría que ser padre y madre al mismo tiempo, etcétera.

En ocasiones no hay fuga de elementos, sino **todos aceptan realizar una reestructuración**.

Por ejemplo, un partido político que pierde la Presidencia de la República después de mucho tiempo de permanecer en ella; tal situación cimbra sus estructuras. Sin embargo, sus militantes, lejos de separarse de su instituto político, se unen para analizar las causas de su derrota y hallar soluciones. Ese análisis los puede llevar a reestructurar su organización interna y sus objetivos.

Desprendimiento del grupo familiar

A lo largo de nuestras vidas pertenecemos a más de un grupo. El primero es la familia, la cual constituye nuestro principal grupo de pertenencia. La clase social, la raza en la que nacimos y la nacionalidad que poseemos constituyen otros grupos de pertenencia. Como se ha mencionado, pertenecer a un grupo no significa necesariamente estar identificado con él. En el caso de la familia, esta identificación psicológica es muy fuerte durante la niñez y la infancia, aunque disminuye durante la adolescencia, etapa de la vida en la cual por lo general los amigos se convierten en el principal grupo de referencia.

Con el paso del tiempo, los integrantes más jóvenes de los grupos familiares se ven en la necesidad de desprenderse en alguna medida de la familia, ya sea física o psicológicamente, para *ingresar o formar* nuevos grupos que amplíen su mundo social; por ejemplo, los hijos que se casan y forman una nueva familia con su cónyuge e hijos, o los jóvenes que se van a estudiar al extranjero y luego deciden quedarse a trabajar allí porque “se sienten más a gusto” con el tipo de personas que tratan, las costumbres y la cultura prevaleciente, que en su lugar de origen.

NORMAS DE GRUPO

Definición de norma

Como mencionamos al principio del presente capítulo, el establecimiento de normas es una característica distintiva de un grupo en contraposición a las reuniones incidentales. El término *norma* se emplea comúnmente en el lenguaje cotidiano de las personas; a veces se utilizan sinónimos como regla, parámetro, criterio, etcétera. Sin embargo, es importante definirlo primero en el contexto general y luego en el área de la psicología social.

El término norma proviene del latín *normam* que se refiere a la escuadra que usan los artífices para arreglar y ajustar maderas, piedras y otras cosas. En las ciencias sociales, *norma* es la regla general sobre la manera como se debe obrar o hacer una cosa, o por la que se rigen la mayoría de las personas (*El pequeño Larousse*, 2001, p. 715).

En psicología social podemos decir que las **normas** son los **lineamientos que regulan el comportamiento y las actividades de cada uno de los integrantes de un grupo**; por ejemplo, llegar puntual a la clase, ser discretos con las confidencias hechas por los amigos, respetar las reglas de tránsito, etcétera.

Podemos concluir que el valor de las normas sociales radica en su utilidad para mantener la organización y estructura en un grupo, así como llevarlo a la consecución de sus propósitos.

Características de las normas

Partimos de la idea de que todos los grupos tienen normas o reglas. Éstas se pueden clasificar en **implícitas** y **explícitas**.

Las implícitas son aquellas que no están escritas en algún código, pero los integrantes sobreentienden y aceptan que éstas regulen su comportamiento; por ejemplo, ser cortés y educado al encontrarse con algún compañero, o mantenerse atento y en silencio durante la misa.

Las explícitas son las que están escritas en un código creado con anticipación o que surgen en la convivencia de un grupo. Los integrantes perciben claramente qué se espera de ellos, así como lo indeseable y las sanciones que se aplicarán en caso de no obedecerlas; por ejemplo, el reglamento interno de una escuela, el reglamento de tránsito, la *Constitución* mexicana.

Las normas verbalizadas, por el contrario, no están escritas en un código; sin embargo, pueden situarse dentro de la categoría de las explícitas, ya que no sólo son más claras que las implícitas, sino que también su incumplimiento trae en ocasiones consecuencias más graves que la no observancia de las implícitas. Por ejemplo, las reglas que un profesor fija para que sean cumplidas por los alumnos durante su clase, como entregar la tarea a tiempo y completa, no platicar en clase o no ser admitido en ella después que él ha entrado, etcétera.

Por otro lado, las normas sociales en un grupo varían según la importancia otorgada por éste, lo cual refleja su escala de valores. Ser grosero con los padres puede ser más sancionable que hacer ruido al comer durante el almuerzo; esto nos indicaría que en este grupo se valora más el respeto a los progenitores que las normas de urbanidad.

Influencia social y formación de normas

Una demostración palpable de la importancia, teórica y empírica, de los trabajos acerca de influencia social se presenta al contemplar los lejanos antecedentes de



Las reglas que un profesor de clase fija para ser cumplidas por los alumnos, pueden ser un ejemplo de normas verbalizadas.

este tipo de investigaciones, y cómo desde un principio los estudios se interesaron por el carácter normativo y coercitivo de esta clase de fenómenos.

A finales del siglo XIX, Binet y Henri (1894) consideraban la sugestionabilidad (es decir, la susceptibilidad a ser inducido a comportarse de determinada manera por indicación explícita o implícita de otro, con la pérdida de la voluntad propia) como un rasgo de personalidad mensurable. Para medirlo en niños, idearon un sistema estandarizado consistente en plantear al sujeto un determinado problema en presencia de un adulto y observar hasta qué punto se dejaba influir por las propuestas de éste. El pequeño era sometido a varias situaciones sucesivas, en cada una de las cuales el adulto le orientaba hacia distintas direcciones. Binet y Henri comprobaban así la consistencia del rasgo de sugestionabilidad en el sujeto.

En la década de los veinte, Moore realizó el siguiente experimento: pidió a un grupo de estudiantes una serie de juicios sobre temas éticos, lingüísticos y musicales. Días más tarde les comunicó las opiniones que había emitido la mayoría de ellos y volvió a plantearles las mismas cuestiones. Por tercera vez les presentó el mismo *test*, pero en esta ocasión lo hizo exponiéndoles previamente los juicios emitidos respecto de las preguntas por un grupo de expertos. Se halló que tanto los juicios de la mayoría cuantitativa como los de los expertos (gracias a su prestigio) influyeron modificando considerablemente los de los estudiantes.

Sin duda los trabajos más reveladores fueron los de Muzafer Sherif (1936), que mostraron claramente la influencia que tiene el grupo en la formación de normas y actitudes cuando éste se encuentra ante situaciones ambiguas y desestructuradas, carentes de referencias objetivas.

Sherif reprodujo en forma experimental una situación de este tipo, generando en los sujetos el llamado “efecto autocinético”: si colocamos a una persona en una sala completamente oscura, y en un extremo de ésta proyectamos repetidas veces un minúsculo punto de luz inmóvil, el individuo percibirá ilusoriamente que dicho punto aparece en cada ocasión en un lugar distinto. Tal ilusión óptica de movimiento, el efecto autocinético, se produce sin excepción en todos los seres humanos, pues en la oscuridad no disponemos de ninguna referencia para situar parcialmente el punto de luz.

Sherif halló que, cuando los sujetos eran sometidos en grupo a esta situación, los juicios individuales (desarrollados en una fase solitaria anterior de forma que se origina una norma individual de cálculo) tendían progresivamente a coincidir, es decir, se tendía a formar una norma grupal, fruto de la influencia social mutua. De igual manera, si el experimentador (o un sujeto compinchado secretamente con éste y que gozaba de prestigio entre los restantes sujetos) emitía sus juicios perceptivos hacia una determinada dirección, los otros tendían a seguirla.

A partir de estos resultados, Sherif concluye que la base psicológica de las normas sociales establecidas, tales como estereotipos, modas, convenciones, costumbres y valores, reside en la formación de marcos comunes de referencia como producto del contacto mutuo, de la influencia entre los individuos.

La formación de normas como proceso de influencia social

Los trabajos de Sherif y de los autores que posteriormente se encargaron de complementar sus estudios (por ejemplo, Newcomb, Turner y Converse, 1970) tienen una serie de importantes consecuencias que evidencian, de modo claro, cómo el proceso de formación de normas grupales se convierte, en estos casos, en un poderoso mecanismo de influencia social.

Como se desprende de algunas de las más elaboradas situaciones experimentales desarrolladas por Sherif (los sujetos sometidos al efecto autocinético primero en díadas o tríadas y luego solos), la norma común surge muy rápidamente. Pero lo verdaderamente importante es que esta norma es “interiorizada” por los sujetos, dado que, al ser sometidos a las pruebas en forma individual, la norma grupal desarrollada en la fase anterior resurge con rapidez para mantenerse consistentemente a lo largo de toda la sesión.

En términos generales, podemos señalar —como Newcomb, Turner y Converse (1970) precisan— una serie de consecuencias altamente relevantes en este proceso de formación de normas:

1. Lo más importante es que el grupo genera un incremento de la **uniformidad**. Esto no quiere decir que los participantes vayan a estar conscientes de su influencia recíproca particular. En la mayoría de las ocasiones, la norma será fruto del consenso; por tanto, eso mismo que el grupo “*entero*” habrá generado será el origen de la influencia social (normas, recompensas y castigos).
2. Otra consecuencia que nos ayuda a comprender la importancia de los procesos de formación de normas en la influencia social, lo tenemos en el hecho palpable de que tendemos a agruparnos con aquellos sujetos que ya, de alguna manera, sostienen marcos normativos parecidos a los nuestros, de modo que la solidaridad y la cohesión del grupo se ven reforzados. Pero, lo que es mucho más importante, las **normas** se imponen por sí mismas al estar **interiorizadas**. Si la norma está interiorizada, todos la respetan y tienen confianza mutua, de manera que el grupo, como totalidad, llega a delegar tareas a sus miembros, puesto que cualquiera de ellos puede ocupar el lugar de cualquiera otro.
3. Resulta claro que, con este marco normativo y este modo de influencia social, el poder del grupo sobre sus miembros es mayor porque es **aceptado libremente**. No parece sensato rebelarnos contra aquello que hemos contribuido a generar.

1. *El grupo incrementa su uniformidad.*
2. *Las normas se imponen por sí mismas al estar interiorizadas.*
3. *El poder del grupo es mayor, pues es aceptado libremente.*

El contacto y la influencia mutua de los sujetos les conduce a la formación de marcos comunes de referencia, que son el origen de las **normas sociales**.

Con respecto a los marcos comunes de referencia, que surgen en los grupos y permiten la formación de las normas, pueden suceder varios fenómenos sociales, de los cuales el más estudiado es el conformismo. Este fenómeno es relativo, ya que se considera como tal según la norma comparativa que se utilice. Es posible suponer que los *punks* o *chicos banda* están desviados o no conformados con las normas de la sociedad en que viven; esto es verdad, como también lo es el hecho de que están muy conformados con las normas de su grupo de referencia (los *punks* o la pandilla). El estar conformado o desviado dependerá del marco de referencia grupal que se emplee.

Conformismo

¿Es buena o mala la conformidad? Ésta es una pregunta sin una respuesta científica. Adoptando los valores que la mayoría compartimos, podemos decir dos cosas: primero, la conformidad a veces es mala (cuando lleva a beber y manejar, o a unirse a un grupo racista) y a veces buena (cuando impide que alguien llegue a colocarse delante de nosotros en la fila para entrar al teatro) y a veces no trae consecuencias (cuando dispone que nos vistamos de blanco para jugar tenis).

Segundo, la palabra *conformidad* conduce a un juicio de valor negativo. ¿Cómo te sentirías si oyeras a alguien describirte como un “verdadero conformista”? Sospecho que te sentirías herido, puesto que las culturas occidentales no valoran el sometimiento a la presión de los pares.

En Japón, estar de acuerdo con los demás no es un signo de debilidad, sino de tolerancia, autocontrol y madurez.

Cuando dentro de la multitud uno se levanta para celebrar un gol que da la victoria en un partido, ¿se trata de conformidad? Cuando, al igual que millones de otras personas, uno toma café o leche, o cuando todo el mundo está de acuerdo con que las mujeres se ven mejor con el cabello que se pueda peinar en lugar de rapadas, ¿se trata de conformismo? Puede que sí, puede que no. La clave del asunto está en si su comportamiento y sus creencias serían los mismos estando separados del grupo. ¿Te levantarías para celebrar el gol si fueses el único aficionado en las gradas? Conformidad significa no sólo actuar como los demás, sino ser influenciado por la manera como los otros actúan. Significa actuar de manera diferente a la que uno actuaría estando solo. **Conformidad** es pues un “cambio en el comportamiento o las creencias... como resultado de una presión grupal real o imaginada”.

Existen dos variedades de conformidad. A veces nos conformamos [actuamos como los demás] sin que en realidad creamos en lo que estamos haciendo. Utilizamos la corbata o el vestido, aunque nos desagrada hacerlo. Tal conformidad externa se llama **docilidad** [*compliance*]. Somos transigentes, fundamentalmente, para obtener una recompensa o para evitar un castigo. Si nuestra docilidad se presenta frente a una orden explícita, la llamamos **obediencia**.

A veces creemos sinceramente en lo que el grupo nos ha convencido que hagamos. Podemos, como millones, tomar leche, puesto que estamos convencidos de que la leche es nutritiva. Este tipo de conformidad externa y sincera se llama **aceptación**. La aceptación sigue a veces a la docilidad.

Dos de los estudios más famosos acerca de la conformidad los realizaron Muzafer Sherif (1936), mencionado ya en este capítulo, y Solomon Asch (1955).

Para ilustrar el efecto de la presión de grupo sobre la conformidad, el psicólogo social Solomon Asch realizó el siguiente estudio en un laboratorio. Ponte en el lugar de uno de los voluntarios del experimento de Asch. Te encuentras sentado en el sexto lugar en una fila de siete personas. Después de que se te explica que tomarás parte en un estudio sobre juicios perceptuales, el experimentador te pregunta cuál de las tres líneas de la figura 4.1 equivale a la línea estándar. Verás fácilmente que

“La raza de los hombres, aunque se parezca a las ovejas en credulidad, se parece a los lobos en conformidad.”

Carl Van Doren, *Por qué soy un incrédulo*.

Conformidad

Cambio en el comportamiento o en las creencias como resultado de una presión grupal, real o imaginaria.

Docilidad

Forma de conformidad que incluye la actuación en público siguiendo la presión social, pero que en privado está en desacuerdo.

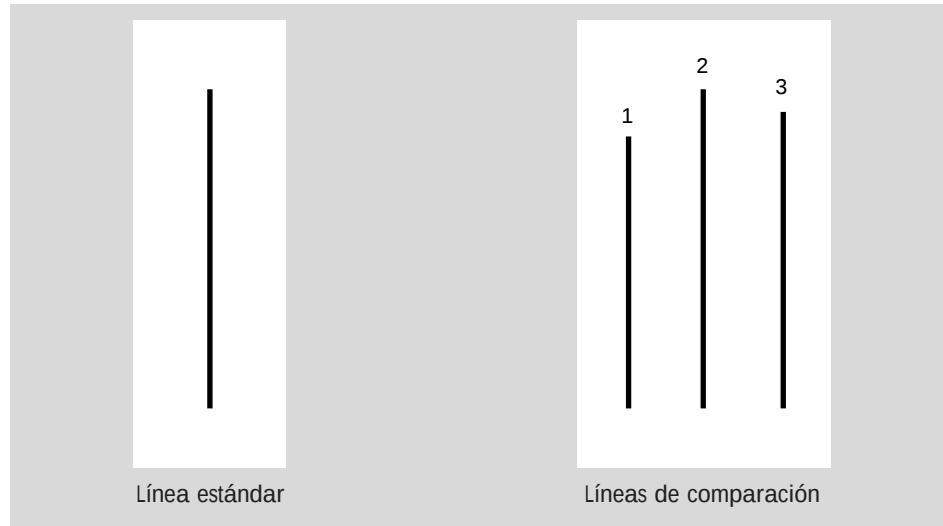
Aceptación

Forma de conformidad que compromete tanto a la actuación como a las creencias, de acuerdo con la presión social.

Figura 4.1

Comparación de muestras como las del procedimiento de conformidad de Solomon Asch

Los participantes deben decidir cuál de las tres líneas de comparación corresponde a la estándar.



es la línea 2, así que no hay ninguna sorpresa cuando las cinco personas anteriores a ti contestaron "línea 2".

La siguiente comparación demuestra ser tan fácil como lo anterior y te dispones a continuar participando en lo que parece ser una prueba sencilla. Pero la tercera tentativa te sorprende. Aunque la respuesta correcta pareciera tan obvia como las anteriores, la primera persona se equivoca.

Cuando la segunda persona da la misma respuesta equivocada, tú te acomodas en tu asiento y miras fijamente las cartas. La tercera persona contesta como las primeras dos. Te quedas boquiabierto y empiezas a transpirar. Te preguntas: "¿Qué pasa? ¿Están ciegos, o lo estoy yo?" La cuarta y quinta personas están de acuerdo con las demás. Entonces el experimentador se dirige a ti. En ese momento, te ves enfrentado a un dilema epistemológico: "¿Cómo puedo saber la verdad? ¿Es la que dicen mis compañeros o la que me indican los ojos?"

Docenas de universitarios experimentaron este conflicto durante los experimentos de Asch. Los que estaban en condiciones de control, respondiendo solos, lo hicieron correctamente más de 99% de las veces. Asch se preguntaba: "¿Si otros (cooperadores dirigidos por el experimentador) dan respuestas equivocadas idénticas contestarán las personas lo que en otras circunstancias habrían negado?" Aunque algunos nunca se conformaron, tres cuartas partes lo hicieron al menos una vez. En total, 37% fueron respuestas de conformidad (¿deberíamos acaso decir "de confianza en los demás"?). Naturalmente, esto significa que 63% de las veces las personas no se conformaron. A pesar de la independencia demostrada por muchos de los sujetos, la sensación de Asch (1955) respecto de la conformidad era tan clara como las respuestas correctas a sus preguntas: "Que jóvenes, razonablemente inteligentes y bien intencionados, estén dispuestos a llamar blanco lo que es negro, es algo que preocupa. Plantea preguntas sobre nuestros métodos de educación y sobre los valores que guían nuestra conducta."

"Aquel que ve la verdad, dejen que la proclame, sin preguntar quién está a favor o quién está en contra."

Henry George, *The Irish Land Question*, 1881.

Obediencia

Los experimentos de Milgram, sobre lo que ocurre cuando las exigencias de la autoridad entran en conflicto con las exigencias de la conciencia, se han convertido en los experimentos más famosos y controvertidos de la psicología social.

Veamos la escena que montó Milgram, artista creativo que escribió cuentos y obras de teatro: dos hombres llegan al laboratorio de psicología de la Universidad de Yale, para participar en un estudio sobre el aprendizaje y la memoria. Un estricto experimentador vestido con bata de laboratorio gris explica que se trata de un estudio pionero sobre el efecto del castigo en el aprendizaje. El experimento requiere que uno le enseñe al otro una lista de pares de palabras y que castigue sus errores propinándole descargas eléctricas de intensidad creciente. Para asignar los papeles, sacan boletas de un sombrero. Uno de los hombres, contador de 47 años, de actitud moderada, que es el cooperador del experimentador, finge que su boleta dice “aprendiz” y es conducido al cuarto adyacente. El “profesor”, quien ha venido atendiendo a un aviso en el periódico, recibe una descarga moderada como muestra y, luego, observa cómo el experimentador sujeta al aprendiz con correas a una silla y le aplica un electrodo en su muñeca.

El profesor y el experimentador regresan entonces al cuarto principal, donde el profesor toma su lugar frente a un “generador de descargas” con interruptores. Estos se encuentran rotulados con “Descarga leve”, “Descarga muy fuerte”, “Peligro: descarga severa” y así sucesivamente. Debajo de los interruptores de 435 y 450 voltios aparece el rótulo “XXX”. El experimentador le dice al profesor que “avance hasta un nivel superior del generador de descargas”, cada vez que el aprendiz dé una respuesta incorrecta. Con cada giro del interruptor, se encienden luces y suena un zumbido eléctrico.

Si el participante cumple con la solicitud del experimentador, oye que el aprendiz emite gruñidos a los 75, 90 y 105 voltios. A los 120 voltios, el aprendiz grita que las descargas son dolorosas. A los 150 voltios grita: “¡Experimentador, sáqueme de aquí! ¡Ya no quiero estar más en el experimento! ¡Me rehúso a seguir!” A los 270 voltios sus protestas se han convertido en gritos de agonía y continúa insistiendo en que se le permita salir. A los 300 y 315 voltios se rehúsa a gritos a contestar. Después de los 330 voltios se torna silencioso. Como respuesta a las dudas y los ruegos del “profesor” para terminar el experimento, el experimentador afirma que la falta de respuesta debe tratarse como respuestas equivocadas. Para que el participante siga adelante, utiliza cuatro razones verbales:

1. Por favor continúe (*o* Por favor siga).
2. El experimento exige que usted continúe.
3. Es absolutamente esencial que usted continúe.
4. No tiene usted otra opción; *debe* seguir adelante.

¿Hasta dónde llegarías? Milgram describió el experimento a 110 psiquiatras, universitarios y adultos de clase media. Las personas de los tres grupos pronosticaron que desobedecerían alrededor de los 135 voltios; ninguno esperaba llegar más allá de los 300 voltios. Milgram les preguntó qué tan lejos creían que llegarían *otras* personas. Virtualmente nadie esperaba que alguien llegara hasta el XXX del tablero de descargas.

Pero cuando Milgram efectuó su experimento con 40 hombres (una mezcla de personas de diversas profesiones entre 20 y 50 años de edad) 63% llegaron directamente a los 450 voltios. De hecho, todos los que alcanzaron los 450 voltios obedecieron ajustándose a la orden de *continuar* con el procedimiento, hasta que, después de dos procesos más, el experimentador les ordenó que interrumpieran.

Nota ética:

La ética profesional usualmente dictamina que el experimento debe explicarse después de realizado. Supón que eres un experimentador que acaba de terminar la sesión con un participante conformista. ¿Le podrías explicar el engaño sin hacerlo sentir crédulo y tonto?



Programa de protestas en los experimentos de “trastorno cardiaco” de Milgram

75 voltios	¡Ah!	225 voltios	¡Ah!
90 voltios	¡Ah!	240 voltios	¡Ah!
105 voltios	¡Ah! (<i>más alto</i>)	255 voltios	¡Ah! Sáquenme de aquí.
120 voltios	¡Ah! Oiga, esta vez dolió de verdad.	270 voltios	¡Ah! (<i>Grito agonizante</i>) Déjenme salir de aquí. Déjenme salir de aquí. Déjenme salir de aquí. Déjenme salir de aquí.
135 voltios	¡¡Ah!!		
150 voltios	¡¡¡Ah!!! ¡Experimentador! Eso es todo. Sáqueme de aquí. Ya le dije que tenía problemas cardiacos. El corazón me está empezando a molestar. Sáqueme de aquí, por favor. El corazón me está empezando a molestar. Me rehúso a continuar. Déjeme salir.	285 voltios	(<i>Grito agonizante</i>)
		300 voltios	(<i>Grito agonizante</i>). Me rehúso completamente a contestar más. Sáquenme de aquí. No me pueden retener aquí. Sáquenme de aquí. Sáquenme de aquí.
165 voltios	¡Ah! ¡Déjeme salir! (<i>gritando</i>)	315 voltios	(<i>Grito intensamente agonizante</i>) Ya les dije que me rehúso a contestar. Ya no quiero ser parte de este experimento.
180 voltios	¡Ah! No puedo soportar el dolor. ¡Déjeme salir de aquí! (<i>gritando</i>)		
195 voltios	¡Ah! Déjeme salir de aquí. El corazón me está empezando a molestar. ¡Déjeme salir de aquí! ¡No tiene derecho de retenerme aquí! ¡Déjeme salir! ¡Déjeme salir de aquí! ¡Déjeme salir de aquí! ¡El corazón me está molestando! ¡Déjeme salir! ¡Déjeme salir!	330 voltios	(<i>Grito agonizante intenso y prolongado</i>) Déjenme salir de aquí. Déjenme salir de aquí. El corazón me está molestando. Déjenme salir (<i>Histéricamente</i>). Les estoy diciendo que me dejen salir de aquí. Déjenme salir de aquí. No tienen derecho a retenerme aquí. ¡Déjenme salir! ¡Déjenme salir! ¡Déjenme salir! ¡Déjenme salir de aquí! ¡Déjenme salir! ¡Déjenme salir!
210 voltios	¡Ah! ¡Experimentador! Sáqueme de aquí. Ya ha sido suficiente. Ya no quiero estar en el experimento.		

Tomado de *Obediencia a la autoridad* de Stanley Milgram. Nueva York, Harper and Row, 1974, pp. 56 y 57.

“Si un sistema de campos de exterminio, como los de la Alemania nazi, fuese organizado en Estados Unidos, se podría encontrar suficiente personal para operarlos en cualquier pueblo de tamaño intermedio de Estados Unidos”.

Stanley Milgram, en *Sesenta minutos*, de la CBS, 1979.

Al ver este perturbador resultado, Milgram hizo que las protestas del aprendiz fueran aún más imperiosas. Mientras el aprendiz estaba siendo atado con las correas a la silla, el maestro lo oía mencionar su leve enfermedad cardiaca y también las palabras del experimentador para tranquilizarlo, “aunque las descargas puedan doler no ocasionan un daño permanente sobre los tejidos”. Las angustiadas protestas del aprendiz fueron de poca utilidad; de los 40 nuevos sujetos en este experimento, 26 (65%) obedecieron completamente las órdenes del experimentador (figura 4.2).

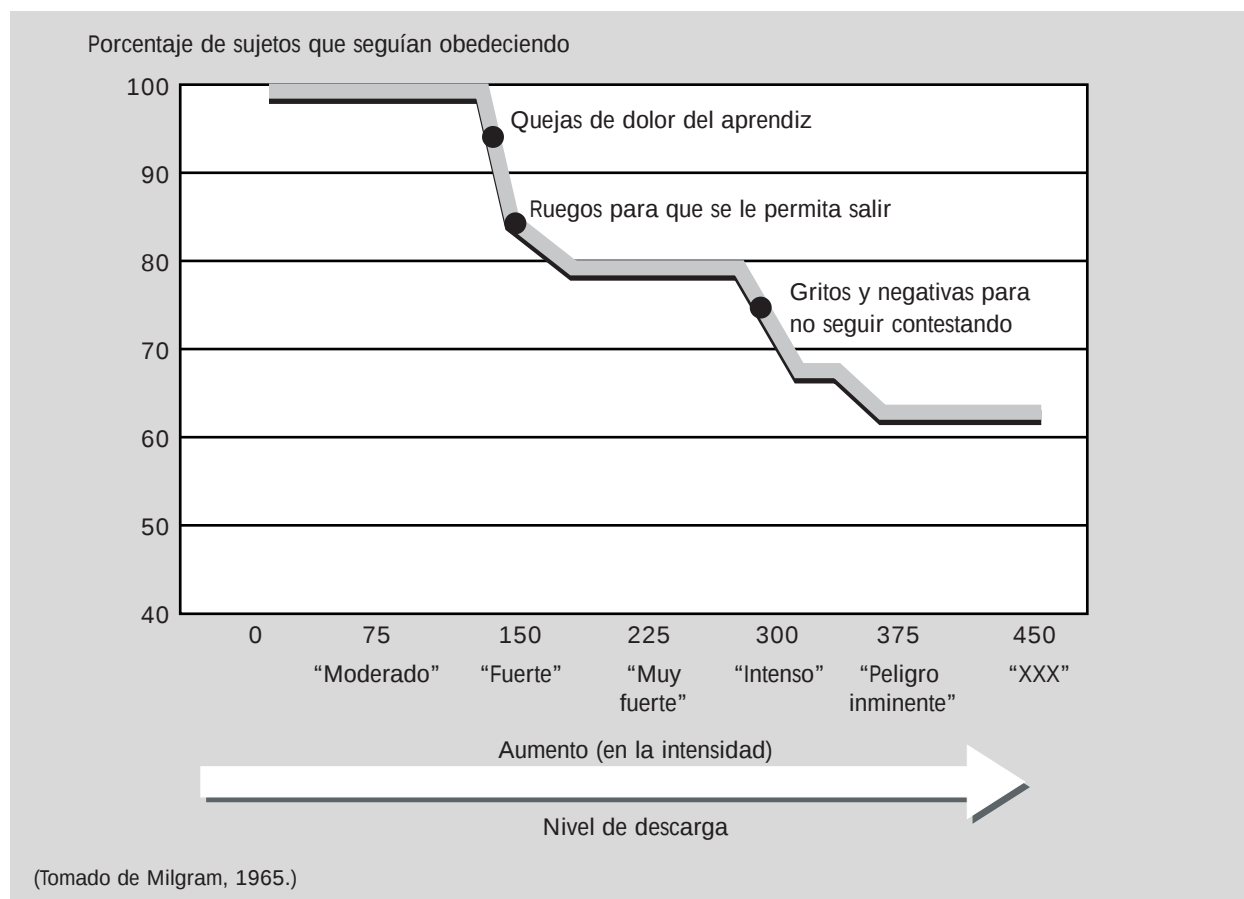
¿Cuándo se conforman las personas?

Algunas situaciones inducen un alto grado de conformidad; otras menos. Si se quisiera producir el máximo grado de conformidad, ¿qué condiciones habría que escoger?

Figura 4.2

El experimento de obediencia de Milgram

Porcentaje de sujetos que obedecen transigentemente, a pesar de los gritos de protesta del aprendiz y de su ausencia de respuestas.



Los psicólogos sociales se preguntaron incluso si la situación concreta y no coercitiva de Asch podía generar una tasa de conformidad de 37%, ¿otras situaciones producirían más? Los investigadores descubrieron, en poco tiempo, que la conformidad aumentaba si los juicios eran difíciles o si los sujetos se sentían incompetentes. Cuanto más inseguros nos sintamos respecto de nuestros juicios, más influenciados estaremos por los demás.

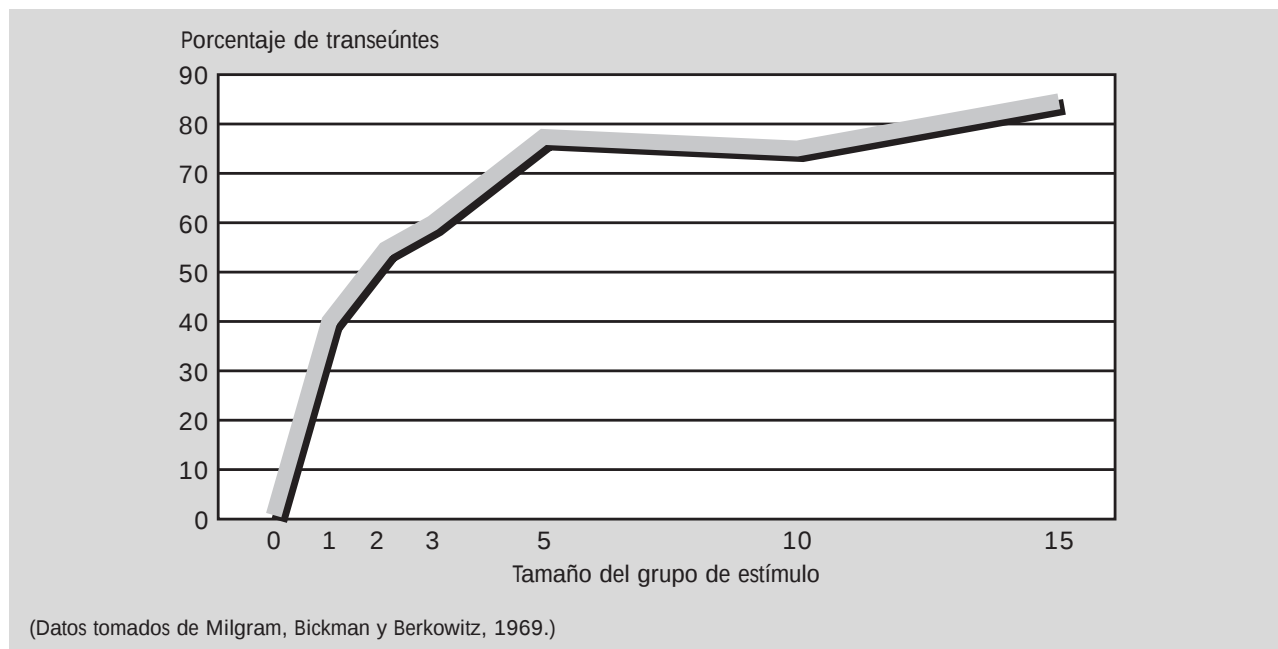
También hallaron que la naturaleza del grupo ejerce una influencia importante. **La conformidad es mayor cuando el grupo tiene tres o más personas y es cohesivo, unánime y de alta posición social.** También es más alta cuando la respuesta es pública y se hace sin un compromiso previo.

TAMAÑO DEL GRUPO. En los experimentos de laboratorio no es necesario que un grupo sea grande para que produzca un gran efecto. Asch y otros investigadores encontraron que tres o cinco personas suscitarían mayor grado de conformidad que sólo una o dos. Al aumentar el número de individuos por encima de cinco se origina una disminución en los resultados. En un experimento de campo, Milgram y sus

Figura 4.3

Tamaño del grupo y conformidad

El porcentaje de transeúntes que imitaron a un grupo que miraba hacia arriba aumentó a medida que el tamaño del grupo crecía hasta cinco personas.



colegas (1969) hicieron que 1, 2, 3, 5, 10 o 15 personas se detuvieran en un ajetreo andén de la ciudad de Nueva York y miraran hacia arriba. Como se muestra en la figura 4.3, el porcentaje de transeúntes que hizo lo mismo aumentó a medida que el número de sujetos que miraba hacia arriba crecía desde una hasta cinco personas.

La distribución del grupo también influye. El investigador David Wilder (1977) presentó a un grupo de estudiantes de una universidad un caso en el cual deberían servir como jurados. Antes de hacer sus propios juicios, los estudiantes observaron grabaciones de video de cuatro cooperadores que dictaban su fallo. Al presentarlos como dos grupos independientes de dos personas cada uno, los participantes se conformaron más que cuando los cuatro cooperadores presentaron sus fallos como un grupo único. De igual manera, dos grupos de tres personas provocaron mayor conformidad que un grupo de seis; y tres grupos de dos personas la motivaron aún más. Evidentemente, que varios grupos pequeños estén de acuerdo hace que la posición sea más creíble.

UNANIMIDAD. Imagínate que te encuentras en un experimento de conformidad donde todas las personas que responden antes que tú, excepto una, dan la misma respuesta equivocada. ¿El ejemplo de este aliado inconforme será tan liberador como lo fue para los sujetos en el experimento sobre obediencia de Milgram? Varios experimentos revelan que alguien que pincha la unanimidad del grupo desinfla su poder social. Como se ilustra en la figura 4.4, los sujetos casi siempre expresarán sus convicciones si al menos otra persona también lo hace. Los sujetos de tales experimentos dijeron posteriormente que sintieron cercanía y simpatía por su aliado inconforme. A pesar de ello, negaron que el aliado los hubiera influenciado: “Hubiera contestado exactamente lo mismo si él no hubiera estado allí.”

“Mi opinión, mi convicción, gana infinitamente en fortaleza y éxito en el momento en que una segunda persona la ha adoptado.”

Novalis, fragmento.

Es difícil ser una minoría de uno; pocos jurados llegan al empantanamiento porque sólo uno de sus miembros disiente. Estos experimentos enseñan la lección práctica de que es más fácil defender algo, si se puede contar con alguien más que también lo defienda. Esto es algo que muchos grupos religiosos reconocen. Siguiendo el ejemplo de Jesús, quien envió a sus discípulos en parejas, los mormones envían a un vecindario a dos misioneros juntos. El apoyo de un compañero aumenta significativamente el coraje social de una persona.

COHESIÓN. La opinión minoritaria de alguien ajeno a los grupos con los cuales nos identificamos (alguien de otra universidad o de una religión diferente), influye menos en nosotros que la misma opinión minoritaria de alguien perteneciente a nuestro grupo. Un heterosexual que defienda los derechos de los homosexuales va a influir con más efectividad sobre los heterosexuales de lo que podría hacerlo un homosexual. Cuanta mayor cohesión tenga el grupo, mayor poder tendrá sobre sus miembros.

POSICIÓN SOCIAL. Como se sospecha, **las personas de mayor posición social tienden a producir mayor impacto.** De hecho, algunas veces las personas pueden evitar estar de acuerdo con las personas de baja posición social o estigmatizadas. Janet Swim, Melissa Ferguson y Lauri Hyers (1998) hicieron esta observación al colocar estudiantes heterosexuales de sexo femenino en el quinto y último lugares, para responder en un experimento de conformidad del estilo de los de Asch. Cuando a todos se les preguntó: “¿A dónde iría a pasar una velada romántica con un miembro del sexo opuesto? La respuesta de la cuarta persona algunas veces fue: “no iría a una velada romántica con un hombre porque soy lesbiana”. Los sujetos reales, después de tal identificación, tendieron a evadir las respuestas cuando se les preguntaba su opinión respecto de si consideraban la discriminación en contra de las mujeres como un problema o si se catalogaban a sí mismas como feministas (este estudio

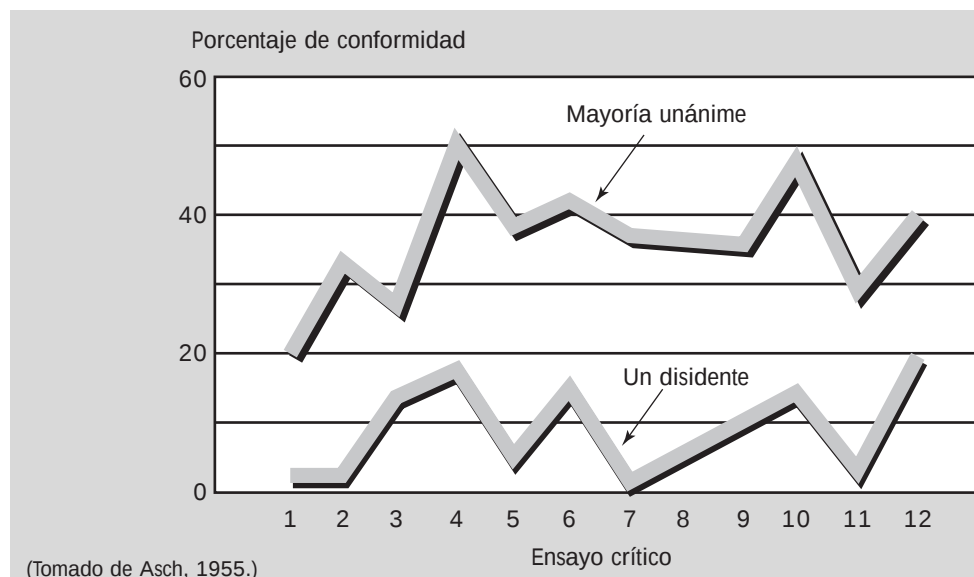
Cohesión

“Sentimiento de ser nosotros”; grado en el que los miembros de un grupo están unidos, como en la atracción mutua.

Figura 4.4

El efecto de la unanimidad sobre la conformidad

Cuando alguien, al responder correctamente, rompe la unanimidad del grupo, los sujetos se conforman tan sólo la cuarta parte de las veces de lo que generalmente lo harían.



también ilustra la realidad del prejuicio). Los estudios sobre el comportamiento imprudente de los peatones, efectuados con la ayuda involuntaria de cerca de 24 000 transeúntes, revelan que la tasa basal de esta forma de comportamiento disminuye de 25 a 17% en presencia de un cooperador que no infringe las normas de comportamiento de los peatones y aumenta a 44% en presencia de otro peatón imprudente. Cuando el peatón prudente se encuentra bien vestido desanima aún más a los demás peatones para comportarse imprudentemente. También en Australia el atuendo parece “hacer a la persona”. Michael Walker, Susan Harriman y Stuart Costello (1980) encontraron que los peatones de Sydney, Australia, eran más accesibles si eran abordados por un encuestador bien vestido que si lo eran por uno pobremente vestido.

En sus experimentos sobre la obediencia, Milgram (1974) reporta que las personas de más baja posición social aceptan las órdenes del experimentador más fácilmente que las personas de mayor posición social.

RESPUESTA PÚBLICA. Una de las primeras preguntas que los investigadores deseaban responder era la siguiente: ¿Se mostrarán más conformes las personas en sus respuestas públicas que en sus opiniones privadas? ¿O vacilarán más en sus opiniones privadas, aunque se muestren reacios a conformarse públicamente por temor a aparecer carentes de personalidad? La respuesta se ha aclarado. Experimentalmente, **las personas se conforman más cuando deben responder públicamente frente a otros que cuando escriben sus respuestas en privado.** Después de oír las respuestas de los demás, los participantes de Asch estuvieron menos influenciados por la presión del grupo, si recibían la oportunidad de escribir una respuesta que sólo vería el experimentador. Es más fácil defender lo que creemos en la privacidad que frente a un grupo.

AUSENCIA DE COMPROMISO PREVIO. ¿Los compromisos posteriores a una situación afectan la imparcialidad de las personas para tomar después una decisión diferente? Nunca lo sabremos con seguridad. No obstante, podemos intentar una experien-

“Vestidos para tener éxito.” Una apariencia de alta posición social llega a aumentar la influencia de la persona.



cia en el laboratorio —con y sin que haya un compromiso inmediato— y observar si el compromiso produce algún efecto. Imagínate participando en un experimento con el modelo de Asch. El experimentador te muestra las líneas y te pide que respondas primero. Tras haber dado tu respuesta y de haber oído a todos los demás estar en desacuerdo, el experimentador te ofrece la oportunidad de reconsiderar tu decisión. Estando frente a la presión del grupo, ¿te retractarías?

Casi nunca se hace. Una vez que se ha aceptado el compromiso en forma pública, se mantiene. En el mejor de los casos, el juicio será cambiado en situaciones posteriores. Por eso no podemos esperar que los jueces en las competencias de salto de trampolín o de gimnasia, por ejemplo, modifiquen sus puntuaciones después de ver las de los otros jueces, aunque a veces es posible que varíen los puntajes que asignen en puntuaciones posteriores.

Comprometerse públicamente hace que la gente dude en retractarse. Los persuasores listos saben esto. Los vendedores emiten preguntas que dan lugar a que hagamos afirmaciones a favor y no en contra de lo que están vendiendo. Los defensores del ambiente piden a las personas que se comprometan con el reciclaje, el ahorro de energía o el uso del transporte público, ya que el comportamiento cambia más así que cuando se hacen llamados para la protección del ambiente, sin que se haga un pedido para realizar un compromiso.

El compromiso público puede reducir la conformidad, no solamente porque las personas aceptan más después de hacer un compromiso, sino también porque detestan dar la impresión de ser indecisas. Al ser comparados con individuos cuyas actitudes son estables, quienes tienen actitudes cambiantes dan la impresión de ser menos estables y pierden respeto.

“Quienes nunca se retractan de sus opiniones se aman más a sí mismos de lo que aman la verdad.”

Joubert, *Pensamientos*.

EL CLIMA GRUPAL

El clima grupal es el ambiente social y físico que resulta de la influencia de factores internos y externos en la vida de un grupo.

Analicemos las partes de esta definición. **El ambiente social** se refiere al tipo de relaciones que se dan entre los miembros de un grupo, al grado de cohesión, a la satisfacción o la insatisfacción experimentada por ellos, sea por la distribución de las tareas, los beneficios obtenidos o el trato recibido, o a la mayor o menor identidad con el grupo, entre otros.

El ambiente físico se relaciona con las características del medio en el cual el grupo lleva a cabo sus actividades; por ejemplo, el espacio amplio o reducido.

Existen **factores internos** en el grupo que determinan el tipo de relaciones que se originan entre sus miembros y con otros grupos; por ejemplo, el tipo de liderazgo, las características particulares de cada miembro, la efectividad para lograr las metas grupales, etcétera.

Los **factores externos** son aquellos que no dependen del grupo; sin embargo, tienen incidencia directa o indirecta en él; por ejemplo, la sociedad mayor a la que pertenece y la cultura.

Hablemos primero del ambiente físico y luego del ambiente social.

Ambiente físico

La comprensión de los grupos no puede hacerse considerándolos como entes abstractos que funcionan en el vacío. Los grupos están ubicados en su entorno, con el que mantienen relaciones recíprocas de forma que son influidos por su ambiente, pero también hacen intentos por controlarlo.

Respecto del *entorno físico*, se han estudiado diversos aspectos y dimensiones, si bien en la mayoría de las investigaciones ha existido un sesgo individualista, in-

tentando analizar la influencia que el espacio físico ejerce en el comportamiento de las personas y obviando cualquier otro tipo de análisis de carácter grupal. Esto resulta incorrecto, ya que en la mayoría de los casos el entorno es compartido por el grupo para la realización de alguna tarea compartida y es, asimismo, evaluado de forma conjunta por el grupo que, a través de comparaciones sociales, determina el grado de satisfacción que algunas condiciones del entorno proporcionan a sus miembros, del mismo modo que efectúa evaluaciones conjuntas respecto de otras condiciones de su trabajo (si el salario es justo, el trabajo interesante, etcétera).

Los grupos disponen de *medios para controlar su ambiente*, como son: realizar una ubicación selectiva, buscando a cada momento el ambiente más agradable, y realizar cambios que les permita adecuar y mejorar su entorno.

Se han estudiado diferentes cuestiones que relacionan el entorno físico con el grupo, y que abarcan conceptos ya clásicos en la psicología social, como los conceptos de espacio personal, distancia de interacción, disposición espacial de los miembros (la denominada *ecología del pequeño grupo*), territorio y medio construido.

El territorio resulta una cuestión especialmente relevante en cuanto llega a satisfacer importantes necesidades del grupo, como son: proteger pertenencias y otros recursos valiosos, proporcionar mejores condiciones en las que el grupo pueda realizar sus actividades, otorgar un sentido de privacidad, permitir controlar las interacciones sociales, facilitar la cohesión del grupo y permitir expresar su identidad social. No es extraño, por tanto, que numerosos conflictos entre grupos tengan su raíz en un problema de territorio (reclamación de un territorio usurpado, delimitación y defensa de fronteras comunes, etcétera), sobre el que se quieren hacer valer algunas de las razones anteriores (cuestión estratégica de los recursos disponibles, significado de ese territorio para el grupo, etcétera). La ocupación continua y regular, por parte de un grupo, de un lugar determinado, el uso exclusivo de esa zona (regulando el acceso a la misma) y la realización de actividades psicológicas centrales, dota a ese espacio de una especial significación para el grupo (de carácter simplemente funcional, motivacional o evaluativo) y puede acarrear diferentes consecuencias.

Sin lugar a dudas, los importantes cambios que se están produciendo en la actualidad (fundamentalmente de carácter tecnológico, relacionados con la comunicación telemática) posibilitan nuevas configuraciones de entornos físicos, dibujando nuevos espacios y territorios con fronteras mucho más extensas y con límites en ocasiones desdibujados o inexistentes.

El territorio se relaciona con todas las actividades de la vida de un grupo, entre ellas las del trabajo. La eficacia de los grupos y equipos de trabajo puede estar seriamente comprometida por la inexistencia de territorios, o la asignación de espacios inadecuados. Para que los grupos desarrollen un trabajo eficaz, atendiendo sus demandas tanto de relación externa como interna, resulta necesario cumplir determinadas exigencias: a) un ajuste entre los límites del propio grupo respecto de la organización a la que pertenece, esto es, establecer el correspondiente grado de integración/diferenciación; b) un control por parte del propio grupo sobre el territorio que tiene asignado, y c) la existencia de dispositivos ambientales que faciliten el control de esos límites.

El estudio del ambiente físico de los grupos no se limita a aquellos más conocidos y cercanos, sino que abarca también otros ambientes y entornos especiales, algunos de carácter exótico; por ejemplo, el espacio exterior, bajo tierra, bajo el agua, en combate, etcétera. Estos ambientes presentan generalmente una característica común de confinamiento del grupo en un espacio muy limitado, y enfrentan al

grupo con la ejecución de tareas peligrosas, con consecuencias imprevisibles. Resulta habitual que en los grupos que trabajan en estas condiciones se restrinjan los procesos de procesamiento de información (atención limitada, comunicación reducida) y de control (poder centralizado, mayores presiones para la conformidad); se produzca una mayor cohesión, y se tienda a controlar los problemas internos, de forma que les permita afrontar con éxito la tarea encomendada.

Ambiente social

La atmósfera que surge de las relaciones interpersonales en un grupo se conoce como **ambiente social**. Como ya mencionamos, éste se refiere a varios aspectos, entre los cuales uno de los más estudiados es la influencia del líder.

Los grupos, en su interacción constante, establecen jerarquías o estatus, los cuales influyen sobremanera en su clima social, tal como lo han demostrado Lewin, Lippitt y White (1936), al estudiar los tres estilos de liderazgo, así como su influencia sobre la productividad grupal y el afecto generado. Los resultados fueron los siguientes:

Tipo de líder	Efecto sobre la productividad grupal	Influencia sobre el afecto
<i>Autoritario</i>	Incrementó la productividad	• Generaba tensión y sentimientos negativos entre ellos y hacia el líder • Poco cohesionados • Poco motivados para trabajar por cuenta propia
<i>Democrático</i>	Menor productividad que el anterior	• Generaba actitudes positivas y buenas relaciones dentro del grupo • Mayor cohesión • Mayor motivación para trabajar por iniciativa
<i>Indiferente</i> (ausencia de supervisión)	Baja productividad	• Generaba actitudes negativas ante la tarea • Nula cohesión • Baja motivación para trabajar por cuenta propia

Si los miembros de un grupo están insatisfechos, porque sus propósitos no se cumplen, sienten poco apego al grupo y dudan del valor de pertenecer a éste, dan indicios del inminente éxodo hacia otros grupos (externos) que sí cumplan con sus expectativas. En el caso más drástico, son síntomas de la desintegración grupal en un futuro cercano.



En tu cuaderno, realiza lo que se te pide:

1. Elabora una tabla comparativa de las características o condiciones, presentes y ausentes, en las reuniones incidentales de personas y en los grupos.

Condiciones o características	Reunión incidental	Grupo
1.		
2.		
3.		
4. Normas sociales	x	✓

2. A partir de tu análisis anterior contesta:

- a) ¿Qué características distinguen a un grupo?
- b) Escribe 3 ejemplos de reuniones incidentales y 3 de grupo.
- c) Encuentra fotografías o recortes que representen a un grupo y otro a un no grupo, y señala cuáles pertenecen a cada cual.

3. Escribe ejemplos personales de tus grupos:

- a) Primario
- b) Secundario
- c) De pertenencia
- d) De referencia
- e) Formal
- f) Informal

4. En equipo, analiza tu salón de clase como grupo y contesta las preguntas siguientes:

- a) ¿A partir de qué suceso se formó el grupo?
- b) Según Worchel, ¿en qué periodo de desarrollo puedes ubicar a tu grupo?
- c) Justifica tu respuesta anterior.
- d) Explica cómo el grupo ha logrado subsistir a pesar de sus diferencias.
- e) ¿Cuáles son sus normas explícitas?
- f) ¿Cuáles son sus normas implícitas?

- g)** ¿Cuál de las dos tiene mayor fuerza en el grupo para regular la conducta?
- h)** ¿En qué situación se han conformado, ya sea obedeciendo o aceptando?
5. Averigua en Internet o en memorias de los congresos de psicología social qué investigaciones referentes a estos temas se han realizado en México. (Elabora un resumen de alguna de ellas.)