

# Los grupos y su influencia en las relaciones interpersonales en las personas y organizaciones

**Rosa María Linares Carreón**

Instituto Tecnológico de Celaya

*rosa.linares@itcelaya.edu.mx*

La influencia de los grupos en nuestras vidas es altamente significativa. Hemos pertenecido a grupos desde nuestro nacimiento y a través de ellos hemos aprendido desde relacionarnos con los demás hasta desarrollar competencias académicas y laborales. Se puede decir que el comportamiento gregario forma parte de nuestra naturaleza y aún la gente que se aleja por voluntad de los demás, ha formado parte de una comunidad.

Nuestra familia es un grupo, nuestra escuela también. Solemos tener varios intereses y así, formamos parte de un equipo de fútbol, del grupo de danza, de natación, de lectura, de manualidades, del café de los viernes... Salimos con nuestros amigos los fines de semana y tenemos celebraciones familiares. Estamos afiliados a un club social y nos reunimos con los compañeros de la escuela o el trabajo a la hora de comer. Estamos continuamente con otros, pero... ¿qué es un grupo?

Conceptos de grupo hay muchos; difieren si se estudian con un enfoque administrativo, sociológico, psicológico, antropológico, etc., por lo que existen diferentes definiciones, aunque coinciden en varios elementos como el interés común, la cercanía relativa y la interrelación. Veremos algunas:

- Newcomb opinaba que el rasgo distintivo de los grupos es que sus miembros comparten ciertas normas acerca de algo. Las normas compartidas y roles interconectados implican interacción y comunicación (Hollander E. P., 2000).
- Dos o más personas que interactúan libremente con normas compartidas y una identidad común (Kinicki y Keitner, 2003).

- Dos o más individuos que interactúan, que son interdependientes y se reúnen para lograr objetivos particulares (Robbins y Judge, 2009).
- El grupo como “un agregado de individuos que mantienen relaciones regulares y relativamente permanentes, esto es, que se comportan entre sí y con los individuos ajenos al grupo de una manera determinada, específica, previsible y esperada.” (Nadel, 1985, pág. 162).

¿Qué encontramos en común? Las obligaciones y derechos compartidos llamados normas, la interrelación que implica algún tipo de comunicación y el sentido de pertenencia que impacta tanto en el logro de objetivos comunes y en el bienestar, agrado o seguridad que nos proporciona el ser parte de ellos. La importancia de los grupos es innegable: evidentemente ejercen influencia sobre nosotros.

La familia, cualquiera que sea su forma, es el primer grupo al que pertenecemos y nos da *identidad como personas*, e impacta en lo que pensamos, hacemos y sentimos; en lo que somos. A su vez la familia forma parte de una comunidad con una cultura determinada que aprendemos junto con todo lo que ello implica.

Como habitantes de nuestro barrio o colonia podemos identificar de inmediato a los de *afuera*. El hecho de ser reconocidos por los vecinos suele generar una sensación de seguridad, ya que es nuestra zona y sabemos qué hacer. No es inusual escuchar comentarios como “*nosotros, los López*”, o “*los Avella somos así*”, que puede leerse como un grupo familiar que fomenta una serie de comportamientos. También somos celayenses y mexicanos, y tenemos identidad como tales.

Aunque suele diferenciarse entre grupos pequeños y grupos sociales, éstos están relacionados. William Foote Whyte, autor de una de las más importantes investigaciones de los grupos en la vida real, *La sociedad de las esquinas*, opinaba que “los estudios de grupos pequeños y de organizaciones grandes deberían necesariamente encajar entre sí. No tiene objeto estudiar la estructura de una organización general, a no ser que podamos seguir sus efectos en determinados individuos y determinados grupos. Tampoco tiene objeto estudiar a un grupo pequeño si el mismo funciona en el vacío” (Klineberg, 1986, pág. 413).

Como ya se mencionó, los grupos han sido estudiados desde diversas disciplinas, por lo que se encuentran múltiples perspectivas desde las cuales se clasifican. Analizaremos algunos de estos puntos de vista.

### **Grupos primarios y secundarios**

La clasificación sociológica de Cooley<sup>1</sup> –grupos primarios y secundarios- destaca las características de los contactos y relaciones de las personas (Klineberg, 1986). El ejemplo típico de un grupo primario es la familia. Ésta mantiene vínculos estrechos, es importante la interacción cara a cara y la conducta interpersonal es espontánea. Según Cooley, son *primarios* porque proporcionan a las personas su más temprana y completa experiencia de identidad social (Hollander E. P., 2000). Pueden desarrollarse grupos primarios fuera de la familia, por ejemplo los amigos más cercanos.

Los grupos secundarios se caracterizan por las relaciones contractuales<sup>2</sup> entre sus integrantes además de ser más impersonales. Este tipo de grupos no son un fin en sí mismos sino la manera de alcanzar otros fines (Hollander E. P., 2000).

### **Formales e informales**

Los grupos formales están determinados por la estructura de la organización y los comportamientos de las personas están estipulados y dirigidos hacia metas de la organización (Robbins y Judge, 2009). El grupo formal tiene reglas bien definidas (escritas o no) que incluyen cómo se distribuyen las tareas, derechos y obligaciones. Desde el punto de vista administrativo, este tipo de grupo “cuenta con la aprobación de la empresa dentro de la cual existe, posee poder legítimo dentro de la compañía y

---

<sup>1</sup> Charles Horton Cooley. (Ann Arbor, Michigan, 1864- *id.*, 1929) Sociólogo y psicólogo estadounidense. A partir de las relaciones orgánicas entre individuo y sociedad, y refutando el determinismo psicológico, analizó importantes fenómenos sociales, como los sistemas de comunicación, el espíritu democrático, las clases sociales y la voluntad pública. Entre sus obras, cabe mencionar *Organización social* (1909) y *Proceso social* (1918).

Entre sus libros, *Human Nature and the Social Order* (1902), *Social Organization* (1909), *Social Process* (1918), *Life and the Student* (1927) y *Sociological Theory and Social Research* (póstuma, 1930). Son especialmente relevantes sus contribuciones acerca del concepto de grupo primario y la socialización del individuo o la dimensión social del yo (looking-glass self), el carácter social de la personalidad y la naturaleza psicológica de la sociedad.

<sup>2</sup> En términos muy técnicos, es el nexo que surge entre dos personas (físicas o morales) por la concurrencia de sus voluntades. En términos más sencillos, es la conexión que surge entre dos personas cuando voluntariamente han celebrado un contrato.

generalmente se forma para realizar una tarea o función designada” (Montana, 2003, pág. 334). La meta se define como la correcta y eficiente realización de la tarea u objetivo organizacional.

Los grupos informales no tienen reglas tan estrictas como los formales y según Bock, la conducta de las personas se regula sólo mediante sus relaciones personales y la tarea específica que se desempeña (Bock, 1985). Surgen en función de la personalidad, la proximidad y las necesidades de las personas. El poder y la posición dentro del grupo informal pueden ser independientes del grupo formal donde el primero se inserta (Montana, 2003).

El líder surge por las características propias del grupo, quien tiene más experiencia en el interés en común, suele ser la persona de mayor influencia. Los grupos informales se forman de manera natural como respuesta a la necesidad de contacto social y establecen alianzas no estructuradas ni determinadas por la organización (Robbins y Judge, 2009).

Una organización está conformada por redes de grupos de trabajo interconectadas y aunque estos suelen ser permanentes, van cambiando en su composición con el retiro de alguien o con la incorporación de un nuevo integrante. Se constituyen por autoridad formal, con el propósito de transformar los recursos para el trabajo en recursos terminados: de ideas o materiales a decisiones, servicios o productos. El número de integrantes de estos grupos de trabajo formales puede variar, no así su función, que es colaborar con los propósitos de la organización. El trabajo del administrador es asegurarse que se cumplan los objetivos y no olvidar las razones para formar un grupo de trabajo.

“Un significativo beneficio de la organización informal es que concede satisfacción y estabilidad a los grupos de trabajo. Es el medio por el cual los trabajadores experimentan una sensación de pertenencia y seguridad, con lo que aumenta la satisfacción y se reduce la rotación.” (Davis y Newstrom, 2001, pág. 372).

Para terminar me gustaría destacar un importante papel cuando la gente participa conjuntamente... ¿Cuál es el papel de los líderes en los grupos? El grupo, como una entidad dinámica, reacciona a la influencia del líder, quien en el mejor de los casos lleva a cabo el rol de potenciar las habilidades de cada uno para un trabajo en conjunto; aquí

queda la frase de que el todo no es la suma de las partes sino su interrelación. Al formarse un grupo, se manifiestan conductas que no se presentan por separado, al conformarse en un sistema, se interrelacionan de manera diferente sin perder su individualidad: como ya se dijo, el todo no es la suma de las partes. Y el líder debe tener presente esto.

El aforismo “*el que obedece no se equivoca*” va en este sentido. Cuando el libre albedrío es considerado subversivo, orilla al buen alumno y al buen empleado a ocultar lo que piensan y a seguir mecánicamente indicaciones. Se espera que los integrantes del grupo se sacrifiquen por lograr la meta (que no es suya) y la expresión de emociones y necesidades personales es considerada un obstáculo.

El papel del líder en los grupos es romper la resistencia al cambio, desarrollar las habilidades para trabajar en conjunto, facilitar la tarea gestionando los recursos para ello o asesorar al grupo en cómo obtenerlo, y potenciar a todos los que sean supervisados por él.

Al fomentar la dinámica grupal que estimule la participación con pertinencia y calidad, resulta en una apuesta en la que la gente se siente involucrada en las decisiones y, por tanto, también responsable por ello. Con el asertivo papel del líder, la gente no se sacrifica, participa.

## **Bibliografía**

- [1] Bock, P. K. (1985). *Introducción a la moderna antropología cultural* (1a., primera reimpresión ed.). México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- [2] Davis, K., y Newstrom, J. W. (2001). *Comportamiento humano en el trabajo* (10a. ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.
- [3] Hollander, E. P. (2000). *Principios y métodos de psicología social* (2a. ed.). Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- [4] Kinicki, A., y Keitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional. Conceptos, problemas y prácticas*. México, D.F.: McGraw Hill Interamericana.
- [5] Klineberg, O. (1986). *Psicología social* (1a., octava reimpresión ed.). México, D.F.: FCE.

- [6] Montana, P. J. (2003). *Administración* (1a ed.). México, D.F.: CECSA.
- [7] Nadel, S. F. (1985). *Fundamentos de antropología social* (1a., segunda reimpresión ed.). México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- [8] Newstrom, J. W. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (12a ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.
- [9] Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13a. ed.). México, D.F.: Pearson Prentice Hall.
- [10]