

LA INTERACCIÓN GRUPAL CENTRADA EN LA TAREA

Sary Calonge Cole

Universidad Central de Venezuela

RESUMEN: Pretendemos situar la interacción social en los grupos centrados en la tarea. Es necesario definir, primeramente, tales grupos en sus aspectos teóricos y conceptuales. Seguidamente, vamos a analizar, por una parte, el contexto sociocultural y el perfil psicológico de los sujetos que intervienen como elementos preexistentes y, por otra parte, la estructura y los procesos de dicha interacción en esos grupos. Finalmente, pretendemos distinguir la dinámica y los mecanismos de influencia social propios de los grupos de tarea.

PALABRAS CLAVE: Palabras claves: Interacción grupal, Modelo psicossocial, Influencia social

SOCIAL INTERACTION IN TASK-CENTERED GROUPS

SUMMARY: We attempt to place the social interaction in task-centered groups. It is necessary, first of all, to define such groups in their theoretical and conceptual aspects. This is followed by an analysis on the one hand of the socio-cultural context as well as the psychological profile of the intervening subjects and on the other of the structure of the interaction processes within these groups. Finally, we intend to ascertain the dynamics and mechanisms of social influence characteristic of such task-groups.

KEYWORDS: Group Interaction, Psychosocial Model, Social Influence.

INTRODUCCIÓN

Un grupo centrado en la tarea es aquel que se propone lograr un objetivo más o menos formal, el cual se traduce en una serie de actividades que conducen a la elaboración de un producto final: la tarea. La dinámica de esos grupos concierne más bien al aspecto sociocognitivo y no al propiamente afectivo de los participantes (sin negar su influencia), como es el caso de los grupos terapéuticos o de apoyo emocional.

En consecuencia, la interacción social comunicativa (ISC) (1) centrada en la tarea (que no se reduce a la sola presencia física de los participantes, sino también a la interacción que es imaginada o representada simbólicamente) varía esencialmente en función de las características de la tarea en sí y para la realización de esta última ningún método nos permite fijar a priori ni las reglas a seguir ni las soluciones más idóneas a proponer. Resulta, entonces, importante profundizar en el estudio de esta interacción grupal con el fin de buscar un mejor rendimiento del grupo en el cumplimiento de sus objetivos.

En un sentido psicosocial, el grupo se define como el encuentro organizado de personas que tiene alguna significación para los miembros que lo integran, al que se remiten subjetivamente y/o simbólicamente para la comparación social, para la adquisición de normas y valores y para la identificación con el proceso y el producto de sus acciones. Resulta, empero, que las personas se sienten identificadas con una gran variedad de grupos que constituyen referencias temporales, unas más duraderas que otras.

En esta oportunidad, vamos a exponer nuestra temática en el siguiente orden de ideas: en primer lugar, hacemos una breve aproximación conceptual de la interacción grupal y, en segundo lugar, describimos un modelo psicosocial (MPS) para el estudio de estos grupos. El MPS abarca dos grandes dimensiones de análisis: el nivel de interacción grupal y los tres momentos que ahí intervienen: preexistentes, situacionales y la influencia social.

ENFOQUES TEÓRICOS-CONCEPTUALES SOBRE LOS GRUPOS

Hoy confluyen tres grandes enfoques en el estudio de los grupos: el individualista, el interaccionista, o de los pequeños grupos, y el psicosocial.

El enfoque individualista fue el primero en desarrollarse históricamente y desplegó una línea de trabajo basada en la terapia de grupo pero de orientación psicoanalítica (2). Aquí el grupo es un simple agregado de individuos: la suma de los rasgos personales de sus participantes.

Encontramos, luego, los enfoques conceptuales de los pequeños grupos basados en los estudios de K. Lewin. Ellos ponen el acento no en las características de los miembros como personas aisladas sino en los procesos que surgen entre ellos, es decir, sobre los procesos grupales. La teoría topológica de Lewin considera al grupo como un campo de fuerzas que se organiza y se estructura en cada momento. Esta idea trae como correlato una ruptura importante en la manera de entender la interacción grupal porque ya no es mera acción-reacción entre sujetos. El grupo no

(1) Cfr. Calonge, S. y Casado, E.: "El enfoque psicosocial de la interacción social comunicativa", *Revista de Pedagogía*, XX, 57 (1999) 59-69; Calonge, S. (1999) "Grupos de tarea", *Extramuros*, Nueva serie, 11 81999) 113-140; Calonge, S. y Casado, E.: *Interacción social comunicativa. Un modelo psicosocial*, Caracas, CEP - FHE, UCV, 2001.

(2) Cfr. Wolf, A.: "The Psychoanalysis of groups", *American Journal of Psychotherapy*, 3 (1949) 213-232.

(3) Tajfel, H.: *Grupos Humanos y Categorías Sociales*, Barcelona, Herder, 1981.

es la suma de lo que son sus miembros, es algo más, él crea su propia cultura, sus propias normas de funcionamiento e inclusive se considera que la asignación de los roles es una resultante de la vida del grupo. En la actualidad, se cuestiona la teoría topológica de Lewin porque, en rigor, ella concibe al grupo como un sistema cerrado que tiende a mantener un equilibrio estacionario: la presión que se ejerce sobre el grupo viene de los individuos que lo conforman, del espacio vital de cada individuo dentro del grupo.

Una nueva concepción, la psicosocial, propone otra perspectiva según la cual el grupo es un sistema abierto donde también surgen fuerzas o elementos externos, provenientes del entorno sociocultural y de los patrones de interacción de los miembros del grupo. El desarrollo de este enfoque aplicado a la interacción grupal es el producto de los estudios en Psicología Social. Así, el enfoque interaccionista se ha visto enriquecido con los estudios de importantes psicólogos sociales europeos. Entre tantos otros, nos encontramos con investigadores como Tajfel (3) y Turner (4), de la escuela de Bristol; Moscovici (5), de la escuela francesa; Doise (6), de la escuela de Ginebra; o Taboada y Ayestarán (7) de la escuela del País Vasco.

A grandes rasgos, los aportes más importantes del nuevo enfoque sobre los grupos son los siguientes:

- Se concibe al grupo dentro de un marco sistémico, donde se toma en cuenta las pertenencias grupales o categoriales, lo cual va más allá de lo que llamamos relaciones interpersonales. Es decir, lo social se introduce en el grupo como un elemento central; - Se acentúa el estudio del conflicto sociocognitivo como elemento de cambio y transformación del grupo.

- Se considera que tanto las representaciones sociales como los aspectos sociocognitivos son variables de mediación, de modulación del comportamiento grupal.

En la figura siguiente, representamos al grupo (parte central) como un sistema abierto, pues las influencias (ver flechas) tanto de los patrones individuales de interacción y comunicación, como de los elementos socioculturales van a repercutir en la estructura y funcionamiento del grupo. En el grupo (óvalo central) ponemos en escena a sus miembros a través de figuras geométricas o íconos para indicar que cada persona tiene sus propios patrones de conducta grupal, construidos en el contexto sociocultural y sus diferentes pertenencias sociales. Al interior del grupo pueden

(3) Cfr. Tajfel, H.: *Grupos Humanos y Categorías Sociales*, Barcelona, Herder, 1981.

(4) Cfr. Turner, J.C. (Ed.): *Rediscovering the Social Group*, Oxford, Basil, 1987.

(5) Cfr. Moscovici, S.: *Introducción: el campo de la psicología social*, en S. Moscovici, (Ed.): *Psicología Social I: Influencias y Cambio de Actitudes. Individuos y Grupos*, Barcelona, Paidós, 1985.

(6) Cfr. Doise, W.: *L'explication en Psychologie Sociale*, Paris, PUF, 1982.

(7) Cfr. Taboada, C.: *Estructura y procesos de grupo: Un modelo Psicosocial*, Tesis Doctoral, Publicaciones de la Universidad del País Vasco, España, 1992; Taboada, C.: *Estudios de los grupos en el área de la salud*, en S. Ayestarán (Ed.): *El Grupo como construcción social*, Barcelona, Plural, 1996.

prensión de la interacción grupal. La caracterización cualitativa nos lleva a considerar la existencia de grupos donde puede presentarse: una interacción entre miembros de una sola categoría social (intragrupal), una interacción entre varias categorías sociales (interacción intergrupal), eventualmente una interacción interpersonal, o la presencia simultánea de algunos o de todos esos modos de interacción ya nombrados.

En las relaciones intracategoriales todos los miembros se sienten pertenecientes a una misma categoría social; en las relaciones intercategoriales, por el contrario, las personas representan a diferentes grupos, sean éstos profesionales, institucionales, ideológicos. En las relaciones interpersonales los sujetos se relacionan a través de la apreciación de sus características personales y de la resonancia afectiva que estos producen. En las relaciones intracategoriales e intercategoriales, la pertenencia grupal es predominante y, por lo tanto, se movilizan fácilmente los prejuicios que derivan de los estereotipos grupales.

En el grupo-tarea predominan las relaciones intracategoriales e intercategoriales, lo que no quiere decir que las relaciones interpersonales estén ausentes. El imperio de esos modos de interacción está relacionado con la naturaleza del objetivo del grupo, porque las expectativas y los conocimientos relativos a la tarea son más relevantes.

Resulta entonces importante conocer cómo los personajes de la interacción grupal se perciben a sí mismos y a los otros en cuanto a las pertenencias grupales y en cuanto a sus destrezas cognitivas relativas a la tarea. Esas percepciones van a influenciar enormemente los contactos iniciales porque tienden a configurar sea una interacción intercategorial, sea intracategorial, sea interpersonal (siendo esta última la menos frecuente).

A continuación vamos a desarrollar la segunda gran dimensión de análisis del MPS para el estudio de la interacción grupal. Como ya decíamos, esta dimensión se conforma por tres momentos: preexistentes, situacionales y la influencia social.

SEGUNDA DIMENSIÓN DE ANÁLISIS DE MPS

Primer momento: elementos preexistentes a la ISC

Todos los elementos preexistentes de la ISC son relevantes para el estudio del nivel grupal, a saber: contexto sociocultural y las variables psicológicas (motivacionales, afectivas y cognitivas). Aquí nos limitamos a exponer los elementos que son específicos de la interacción grupal. Dentro de estas particularidades vamos a considerar el origen de estos grupos, para luego considerar: el contexto sociocultural donde incluimos los valores y las representaciones sociales (RS); las variables psicológicas donde hacemos hincapié tanto en las implicaciones psicológicas de las RS del grupo, como en las expresiones del pensamiento convergente y divergente.

Los grupos según su origen

Una pregunta se impone: ¿Cómo se crea un grupo centrado en la tarea? En ge-

neral, se forma mediante dos vías: por decisión externa o por decisión interna.

El origen externo proviene, frecuentemente, de una orden o sugerencia de un superior o de una persona o grupo cualquiera. La composición del grupo puede ser impuesta o dejarse "a la libre" y suele suceder que el superior o el grupo designe un responsable del futuro equipo para que luego él escoja los miembros, o acepte postulaciones. En estos grupos, la tarea siempre está previamente definida y es exterior al grupo. *El origen interno* del grupo emana, a menudo, de los conocimientos previos existentes entre los miembros que pertenecen a un grupo más amplio, a una institución, una comunidad. Estas personas se buscan entre sí a sabiendas de que existen valores o posiciones comunes, pensando en la posible presencia de una comunidad de intereses, de conocimientos o de posturas ideológicas. Estos grupos son el producto de iniciativas personales y la tarea se establece a partir de decisiones internas del "grupo-madre", quien busca a los futuros integrantes o acepta la incorporación de voluntarios.

La diferencia fundamental, en cuanto al origen del grupo, es que en el primero la identificación con la tarea y con los otros miembros es posterior a la formación del grupo (en caso de ser posible esa identificación), mientras que en el segundo esa identificación es anterior al inicio de la actividad grupal propiamente dicha (aún cuando el grupo esté sujeto a escisiones posteriores).

Podemos agregar otra forma de origen, de una naturaleza diferente. Ella no es menos frecuente. Se trata de *grupos naturales* (familia, grupo de viejos amigos, cátedras, departamentos, grupos deportivos, religiosos, de estudio) que deciden emprender una tarea específica (hacer un periódico, una revista, montar una pequeña empresa, convertirse en un grupo de opinión o de presión). En este caso el grupo ya existe con dinámicas particulares, no se da la pesquisa de nuevas adhesiones y la tarea es una potestad del grupo.

Esta clasificación de los grupos centrados en la tarea obedece estrictamente a criterios etiológicos, de cómo se origina el grupo, pues su funcionamiento, una vez constituido, va a depender de otros factores, sobre los cuales volveremos más adelante.

El contexto sociocultural de los grupos de tarea

El contexto sociocultural hace referencia a los valores culturales, representaciones sociales, normas e ideologías, propios de los grupos sociales donde se desenvuelve el individuo de la futura interacción grupal. Dentro del contexto sociocultural, dos elementos preexistentes y específicos de la interacción grupal serán tratados, a saber, los valores sociales y las representaciones sociales del grupo.

Valores sociales

Las convicciones, los argumentos que nosotros aportamos en el grupo-tarea, representan nuestras experiencias anteriores en el seno de otros grupos. Cada uno llega con su capital de información, con sus patrones de interacción aprendidos para comenzar las discusiones, enfrentar las diferencias o hacer negociaciones. Los valo-

res enmarcan las direcciones privilegiadas de la comunicación, establecen una jerarquía a las opiniones y a las acciones. Los valores modulan profundamente las interacciones con los otros, colorean las ideas, las palabras y filtran todo eso que viene del exterior.

La hipótesis propuesta por Moscovici y Zavalloni (8) ha sido confirmada en sucesivas experiencias (9). Ella es la siguiente: existen valores compartidos e implícitos que son realizados por el grupo con el fin de aumentar las posibilidades de acuerdo. Así, la dirección que toma un grupo no tiende hacia cualquier extremo, sino hacia el extremo donde se dirige el sistema de normas y valores del grupo. El grupo no se convierte en esto o en aquello (violento o pacífico, osado o timorato), él se convierte en más de esto o en más de aquello. Es decir, la negociación en el grupo pasa por la acentuación o polarización de la tendencia de los valores y normas iniciales.

Esta hipótesis se sostiene si se precisa que es la implicación colectiva con la tarea la que aumenta y no la implicación individual con el objeto de la discusión. Lo que cuenta, entonces, no es que cada uno, individualmente, se sienta osado o moderado con respecto al objeto en sí, sino que se sienta implicado en tanto que miembro de un grupo a través de la tendencia de los valores compartidos.

Por lo general, en los grupos centrados en la tarea subyace una variedad de orientaciones valorativas, a menudo dicotómica, debido a las posiciones extremas existentes con respecto a complejos objetos sociales como libertad, convivencia, sociedad, formación, religión; en fin, diferencias entre cómo se concibe la relación entre individuo y sociedad. Pero lo más importante es saber que no es posible estudiar la interacción grupal sin tomar en cuenta su composición, los valores que comparten sus miembros y las metas que persiguen.

Dos ordenes de orientaciones valorativas pueden ser previstas en la interacción grupal. Ambos reseñan, por un lado, la estimación que hace el Yo sobre el Otro, el Ego sobre el Alter; y por otro lado, el valor asignado a la relación entre ellos.

Primera orientación valorativa. Reconocer que los individuos son autónomos y suponer que ellos adhieren valores universales implica aceptar la pertenencia a la comunidad de seres humanos. Las ideas de justicia, libertad, igualdad, solidaridad, ilustran este punto de vista pues aluden a la idea de un valor que es igual para todos y que no tiene la vocación de distinguir a unos hombres como superiores y a otros como inferiores. Esta valoración de un Alter autónomo y provisto de valores universales tiende a la creación de grupos abiertos pues no está presente la discriminación entre "nosotros" y "ellos".

Por el contrario, estimar que no todos los individuos son autónomos sino sola-

(8) Cfr. Moscovici S. y Zavalloni M.: "The group as a polarizer of attitudes", *Journal of Personality and Social Psychology*, 12 (1969) 125-135.

(9) Cfr. Fraser, C.; Gouge, C.; y Billig, M.: "Risky shifts, cautious shifts and group polarization", *European Journal of Social Psychology*, 1 (1971) 7-30; Zaleska, M.: "Climat de relations interpersonnelles et polarisation des attitudes", *Psychologie Française*, 25 (1980) 183-193; Zaleska, M.: *The stability of extreme and moderate responses in different situations*, en H. Brandstätter y otros (Eds.): *Group Decision-Making*, London, Academic Press, 1982, pp. 163-184.

mente "nosotros" o "ellos", y suponer que nuestros valores son superiores o inferiores a los de los "otros", implica el reconocimiento de pertenencia a un grupo determinado y diferente a otro. Esta valoración tiende a la creación de grupos cerrados pues la diferenciación entre el "nosotros" y los "otros" es tajante.

De una manera más descriptiva de la realidad social, los autores Doise y Moscovici (10) nos señalan que en la celebre obra de Bergson "Las dos fuentes de la moral y la religión", se establece una distinción entre sociedades cerradas y sociedades abiertas. Para Bergson, los casos más relevantes de las sociedades cerradas son las familias, las sectas, los clanes, las iglesias y en definitiva las naciones. Pequeñas y grandes, ellas tienden a establecer una jerarquía autoritaria, unos estereotipos mentales bien definidos o una misma fe religiosa. Tienden en fin hacia el etnocentrismo. Ellas se reúnen sobre la base de una convicción: los valores de su propia sociedad o grupo son superiores o diferentes al resto de los otros grupos. Otra impulsión distinta anima a las sociedades o a los grupos abiertos, los cuales reconocen en los individuos una autonomía y la presencia de valores universales. Estos valores rompen con una representación tribal de los grupos sociales para afirmar la pertenencia a la comunidad humana. Dentro de los grupos abiertos encontramos diferentes tipos de sociedades y grupos democráticos o de tendencia ecuménica.

Uno de los dos componentes de esta primera orientación valorativa puede prevalecer en una sociedad, en un determinado momento histórico. La relevancia social de uno de los componentes influye profundamente en los procesos grupales.

Segunda orientación valorativa. Otros valores que intervienen en la interacción grupal son la cooperación y la competencia. Para algunos investigadores, una de estas orientaciones es más valorada en ciertas sociedades que en otras. Triandis (11) muestra que la competencia es más valorada en la sociedad norteamericana y la cooperación en las sociedades latinoamericanas. Es imposible negar, en efecto, la influencia de los factores culturales y propiamente históricos en estas orientaciones. Otras investigaciones vinculan la presencia de dichas valoraciones con variables situacionales. Es posible asegurar que la cooperación (o la competencia) se vuelve relevante en determinadas situaciones y en otras aparece matizada o atenuada.

Una gran parte de estas investigaciones (12) ha logrado establecer que en situaciones grupales, cuando la competencia se vuelve saliente, se observa la presencia de subgrupos en oposición. En estos casos, la postura de los subgrupos se torna extrema y la competencia como orientación valorativa entre ellos se instaura. Por el contrario, cuando no se observa oposición o rivalidad dentro del grupo, la orientación valorativa hacia la cooperación tiende a predominar.

Es necesario insistir, para finalizar este punto, que las orientaciones valorativas

(10) Cfr. Moscovici, S. y Doise, W.: *Dissensions et Consensus. Une théorie générale des décisions collectives*, Paris, PUF, 1992.

(11) Cfr. Triandis, H.C.: *The Analysis of Subjective Culture*, New York, Wiley-Interscience, 1972.

(12) Cfr. Mackie, D.: "Social identification affects in group polarization", *Journal of Personality and Social Psychology*, 50 (1986) 720-728.

de la interacción grupal pueden ser dominantes en un determinado contexto socio-histórico, dependiendo, por lo general, de cómo se percibe a sí mismo el grupo. Por ejemplo, si un grupo se siente amenazado o si se percibe como superior a otros, tenderá a valorar de manera acentuada sus propias características y a menospreciar las de los otros grupos. Aumentándose así las diferencias, creando redes cooperativas (o de complicidad) dentro del grupo y engendrando rivalidades con los otros. Por el contrario, si un grupo se siente estimado y reconocido por los otros, o si se vive como igual a los otros, tiende a valorar tanto sus propias características como las de otros grupos, acentuándose así las similitudes entre ellos e inclinándose a crear relaciones de cooperación con los otros grupos y en su seno puede valorar tanto la competencia como la cooperación dependiendo de los objetivos propuestos y de las situaciones planteadas: si hay consenso se estimula la cooperación, si hay disenso se estimula la competencia.

Las representaciones sociales del grupo

Con el fin de buscar una mayor especificidad, vamos a insistir en un elemento preexistente que constituye una especie de núcleo sociocognitivo, organizador de la interacción grupal. Nos referimos concretamente a las representaciones sociales del grupo (conocimientos compartidos de sentido común de una realidad social: el grupo, RSG). Se trata de la existencia y de la puesta en marcha de determinados esquemas mentales relativos a las interacciones grupales, los cuales son socialmente compartidos.

Vamos a partir de las investigaciones llevadas a cabo por Sabino Ayestarán (13) en la Universidad del País Vasco, España. En estas investigaciones se han encontrado dos tipos de RSG: a) El grupo como lugar de armonía y amor, donde el grupo es visto como el espacio ideal para poner en práctica las estrategias que se dirige hacia la búsqueda del acuerdo y por lo tanto el conflicto, social y cognitivo, es rechazado; b) El grupo como lugar de confrontación, donde el grupo es percibido como el espacio ideal para la discusión y la comparación social y/o cognitiva. El conflicto, social y cognitivo, es estimulado y cada miembro del grupo busca su propia identidad.

Cada una de estas RSG implica, a nivel individual, la puesta en acción de diferentes actitudes, motivaciones, modos de pensar y comportamientos. Vamos a examinar entonces cómo las dos RSG se manifiestan en el orden personal.

Variables psicológicas

Entre los elementos preexistentes tenemos estas variables: motivacionales, afectivas y cognitivas. Para abordarlas, desarrollaremos las implicaciones psicológicas de las dos grandes RSG (armonía - confrontación) para luego analizar los aspectos cognitivos, caracterizados por los dos modos de pensamiento predominantes: con-

(13) Cfr. Ayestarán S.: *Las representaciones sociales del grupo*, en Darío Páez y colaboradores (Eds.): *Pensamiento, Individuo y Sociedad, Cognición y Representaciones Sociales*, Madrid, Fundamentos, 1987.

(14) Moscovici y Doise: op. cit.

vergente y divergente.

Implicaciones psicológicas de las RSG

Las implicaciones psicológicas de las dos RSG van a estar vinculadas con cuatro objetos principales que las contienen, a saber: el sí mismo (*el Ego*), el otro (*el Alter*), la relación grupal, y el objetivo o la tarea.

- Implicaciones psicológicas de la RSG como lugar de armonía. En cuanto a la representación del sí mismo (*del Ego*), dos implicaciones psicológicas se ponen en evidencia: una menor conciencia del conflicto interno y de las dificultades para lograr la propia identidad, es decir, estos sujetos tienden a verse a sí mismos sin problemas internos; en situación de conflicto grupal y cuando el sujeto en cuestión está implicado directamente, la atribución causal es de tipo personal (adjudicar la culpa al sí mismo).

En relación a la representación del otro (*del Alter*), éste es percibido en su capacidad de dar respuestas a las necesidades afectivas del "sí mismo": bondad, amor, respeto.

En cuanto a la representación de la relación grupal, dos implicaciones se observan: la representación de la relación excluye la posibilidad de percibir al grupo como fuente de ayuda ante las situaciones personales de conflicto, porque este último siempre es evitado en el grupo; la representación de la relación se manifiesta en una mayor dificultad para la comunicación interpersonal y grupal, sobre todo cuando los conflictos están presentes.

En cuanto a la representación de la tarea, ésta está condicionada por la relación armónica del grupo. Es decir, la relación priva sobre la tarea. La tarea debe estar provista de una sola lectura o de varias, pero no contradictorias entre sí. Cuando las lecturas son incompatible se evita la confrontación, ignorando las posiciones extremas.

- Implicaciones psicológicas de la RSG como lugar de confrontación. En cuanto a la representación del sí mismo (*del Ego*), dos implicaciones psicológicas están presentes: una mayor conciencia del conflicto interno y de las dificultades para lograr la propia identidad. En situaciones de conflicto, los sujetos tienden a las atribuciones situacionales (adjudicar la culpa a factores externos).

En cuanto a la representación del otro (*del Alter*), una implicación psicológica se impone: la representación del otro se centra en su capacidad de ayuda para la expresión y el afianzamiento de la propia identidad (*del sí mismo*).

En cuanto a la representación de la relación grupal, se observa que en situaciones difíciles, de desorientación, los sujetos recurren a un compañero o compañera; y en la interacción social se manifiesta una menor dificultad para la comunicación.

En cuanto a la representación de la tarea, una implicación en el orden psicológico se pone de manifiesto: la tarea es central para los sujetos y puede estar provista de lecturas diferentes, de controversia. Las lecturas contrapuestas son aceptadas y

profundizadas a través de la discusión y se estimula la negociación del conflicto.

Si los sujetos tienen la primera RSG (grupo-armonía) podemos predecir una tendencia a atenuar o a obviar las diferencias entre los miembros del grupo y a la búsqueda del compromiso a la hora de conciliar posiciones más que a la búsqueda de la negociación. El compromiso implica una aceptación de la otra posición que puede o no conducir al cambio de la propia postura. Es la sumisión la que moviliza el compromiso. Por el contrario, la negociación significa ceder partes de nuestras propias posiciones y tomar partes de las otras, hay intercambios que favorecen a las distintas posturas en conflicto.

Si los sujetos tienen la segunda RSG (grupo-confrontación) podemos predecir una inclinación a acentuar las diferencias, a apoyarse sobre la categorización social, a provocar la controversia y a la búsqueda del consenso y la negociación. Al igual que la negociación, el consenso implica intensificar las discusiones con el fin de buscar las posibles posiciones comunes e intercambiar partes de aquéllas irreconciliables con el fin de lograr el acuerdo.

Estos hallazgos nos muestran la importancia de las RSG que preexisten a la interacción grupal, porque ellas van a condicionar la estructura y dinámica grupal. De cualquier modo, es necesario aclarar que las implicaciones psicológicas de cada RSG constituyen sólo tendencias generales del comportamiento individual.

Otro elemento preexistente de la interacción grupal está constituido por las variables cognitivas. Dentro de estas últimas, trataremos los modos de pensamiento (convergente y divergente) que atraviesan estas interacciones sociales.

• **Variables cognitivas: Pensamientos convergente y divergente.** La consideración de las tendencias de pensamiento, puestas en marcha en el grupo, se presenta difícil porque ninguna persona posee una única tendencia en todo momento y lugar. Es cierto que existen personas conciliadoras (pensamiento convergente) y otras antagónicas (pensamiento divergente). Es en la situación grupal donde nosotros podemos observar estas tendencias, las cuales podrían responder a inclinaciones personales o bien a disposiciones situacionales de la interacción grupal. Vamos a limitarnos, en esta parte, a sugerir las definiciones sobre los dos tipos de pensamiento, para discutir, más adelante, la emergencia de estas cogniciones como elementos situacionales de la interacción grupal.

El pensamiento divergente es abierto y espontáneo, con vacación para considerar las soluciones alternativas, para ampliar la diversidad de puntos de vista, para estimular el debate y la disensión. El pensamiento convergente selecciona y clasifica, combina los elementos comunes de las representaciones en oposición, hasta englobarlas en una sola que sea aceptable para la mayor parte de los presentes y a la cual todos terminan por adherirse. Este pensamiento "congela" (para utilizar una expresión de Lewin) esas representaciones que puedan ser comprometedoras en el plano social o moral (expresión común del pensamiento convergente: "eso no conviene").

En la aplicación del MPS a la interacción grupal, los dos géneros de pensamiento tienen una gran relevancia, a saber: para poder predecir un alto rendimiento en la

futura interacción grupal es necesario que ambos modos de pensamiento estén presentes simultáneamente. En efecto, resolver el conflicto social y cognitivo en el grupo eliminando al pensamiento convergente sería renunciar al debate, a la negociación, al consenso. Resolverlo a través de la censura del pensamiento divergente condenaría a los participantes a la rutina, a lo estereotipado, es decir a la hegemonía de una determinada postura, al "pensamiento rebaño" (the group think). Por el contrario, negociar el conflicto es una tarea ardua en cualquier nivel de interacción social. Sobre esto volveremos más adelante.

Integrando las posiciones asumidas en esta parte, podemos decir lo siguiente: los grupos que comparten una RSG como lugar de confrontación tienden a ser más fértiles y originales en el logro de sus objetivos; la presencia simultánea de los pensamientos, convergente y divergente, dentro de un grupo ayuda en el proceso de negociación, en la búsqueda del consenso y, por lo tanto, la tarea del grupo tiende a ser más fecunda que cuando en un grupo predomina un solo tipo de pensamiento; y los grupos de tarea que movilizan orientaciones valorativas dicotómicas son más provechosos que los grupos que movilizan una sola orientación valorativa.

Segundo momento: elementos situacionales

Los elementos situacionales de la interacción grupal centrada en la tarea forman parte del segundo momento del MPS y ellos se refieren a lo que ocurre en los procesos de interacción. Vamos a considerar como elementos situacionales los siguientes: la tarea, los elementos socioestructurales y socioculturales, los estilos de interacción grupal y de liderazgo, y la discusión grupal.

La tarea de la interacción grupal

Las tareas de la interacción grupal pueden ser simples o complejas. Simple cuando el problema es de naturaleza homogénea y existen pocos parámetros o aspectos a considerar, cuando existe acuerdo en las posturas con respecto al problema y cuando el grupo-tarea está conformado por pocas personas. Por el contrario, la tarea es compleja cuando el problema es de naturaleza heterogénea y los parámetros o perspectivas de análisis son numerosos, cuando se presenta divergencia con respecto al problema y cuando el grupo es numeroso.

Si la tarea es compleja, el grupo debe decidir sobre qué parámetros se basará la discusión y esta complejidad aumenta cuando ella necesita el acuerdo de muchas personas. Cuando en un grupo hay divergencias, la posición final de consenso se torna más extrema que las medias de las posiciones individuales. Una explicación a esta regularidad se basa en las organizaciones cognitivas del grupo. En efecto, cuando un problema recubre varios aspectos, la importancia atribuida a cada uno no es la misma para los distintos individuos y de allí la divergencia. Pero cuando ellos deben ponerse de acuerdo, un sólo aspecto tiene que volverse dominante para todos. Es decir, los puntos divergentes se vuelven salientes y, por lo tanto, es necesario que la organización cognitiva del grupo dé una jerarquía a los parámetros tomados en consideración, con el fin de buscar la negociación.

Los resultados de ciertas experiencias (14) muestran que la organización cognitiva que el grupo va construyendo hace relevante los parámetros principales de un material y de este modo la organización cognitiva individual tiende a desaparecer. Este proceso cognitivo que sostiene la interacción grupal hace posible la negociación y el consenso.

Análisis socioestructural de la interacción grupal

Cuando hablamos de lo socioestructural en los grupos centrados en la tarea, nos referimos a los elementos que son susceptibles de precisar la condición o la posición de cada individuo con respecto a los otros individuos del grupo. Es decir, hablamos de status, de posición y del poder de los diferentes miembros del grupo.

En principio, estas características sociales están asociadas a un conjunto de comportamientos que son esperados recíprocamente por los miembros del grupo. Es decir, esos comportamientos están asociados a los roles. En efecto, en los grupos centrados en la tarea se ejercen roles en función del status, posición y poder de los actores sociales que ahí participan.

Sin embargo, desde un punto de vista psicosocial, lo importante es el examen de las relaciones complejas que se introducen en el grupo, de las reacciones a una cierta estructura grupal que puede ser vivida de manera diversa. En los primeros encuentros grupales, una dificultad suele presentarse cuando se observa una distancia importante entre el status objetivo (reconocido o percibido por el otro) y el status subjetivo (sentido o manifiesto en la situación grupal). Ella conduce a confusiones o incomodidades latentes o directamente expresadas. Sabemos, empero, que a medida que el grupo avanza estas características se van clarificando, de acuerdo a los roles que comienzan a jugar sus miembros y en función de la propia y particular dinámica del grupo y en función de la tarea. Es decir, los roles sociales se transforman en roles grupales que son construidos durante la interacción.

Es a través de los roles que la relación grupal elabora su perfil socioestructural. En otras palabras, es en la interacción grupal, en el aquí y el ahora, donde se actualizan los roles sociales. Según Ayestarán (15), lo socioestructural de la interacción grupal puede ser representado como un eje en cuyos polos se encuentra, por un lado, las "estructuras interactivas de igualdad" y, en el otro lado, las "estructuras interactivas jerarquizadas". La tendencia hacia uno u otro polo modula significativamente el funcionamiento y la dinámica de la interacción grupal (Ver figura, más adelante).

El análisis sociocultural en la interacción grupal

Los aspectos socioestructurales y socioculturales de la interacción grupal pueden ser vistos a través del cruce de dos ejes: un eje se refiere a lo socioestructural don-

(14) Cfr. Moscovici y Doise: op. cit.

(15) Cfr. Ayestarán, S. (Ed.): *El Grupo como construcción social*, Barcelona, Plural, 1996.

(16) Taboada, C.: op. cit.

de se establece la estructura social del grupo, variando desde una estructura igualitaria hasta una estructura altamente jerarquizada; y el otro eje se refiere a lo propiamente sociocultural, donde la dinámica grupal varía desde un tipo de interacción donde se acepta el conflicto hasta un tipo de interacción donde se rechaza.

Estos elementos socioculturales son vistos como preexistentes a la situación misma del grupo, es decir, ellos están allí en el contexto sociocultural que rodea la interacción grupal. Sin embargo, estos valores y representaciones sociales van a actualizarse, a expresarse en el grupo a través de una variable fundamental, a saber: el manejo del conflicto sociocognitivo.

Del entrecruce de los dos ejes, referidos uno a lo socioestructural y el otro a lo sociocultural, podemos establecer cuatro procesos que se traducen en estilos de interacción grupal, los cuales son denominados por Taboada (16) "prototipos de interacción social". Veamos estos estilos a la luz de los contenidos trabajados en este artículo.

Estilos de interacción grupal

- Estilo democrático-competitivo. Cuando ambos ejes (jerarquía y aceptación del conflicto) se entrecruzan podemos hablar de un estilo grupal que tiende a estimular la participación de todos los miembros y a reforzar la competencia entre los subgrupos o entre los individuos. Es decir, se acepta el conflicto a través de dos acciones: la participación y el estímulo del pensamiento divergente.

- Estilo democrático-cooperativo. Cuando estos ejes (igualdad-aceptación del conflicto) están, se entrelazan. Hablamos de un estilo grupal que tiende a reforzar la democracia del grupo y la cooperación entre sus miembros. Es decir, se acepta el conflicto sociocognitivo a través de dos acciones: la participación y el estímulo del pensamiento convergente. Así, se supone que la ausencia de jerarquía tiende a atenuar el pensamiento divergente y la competencia como modos de interacción grupal.

- Estilo autocrático. El cruce de ambos ejes (jerarquía y evitación del conflicto) da origen a un estilo grupal rígido, donde se impone una determinada jerarquía que conduce a una interacción autocrática. En otras palabras, se evita el conflicto sociocognitivo a través de la imposición tanto de roles como de posturas de pensamiento y se corresponde con lo que hemos llamado "grupos cerrados".

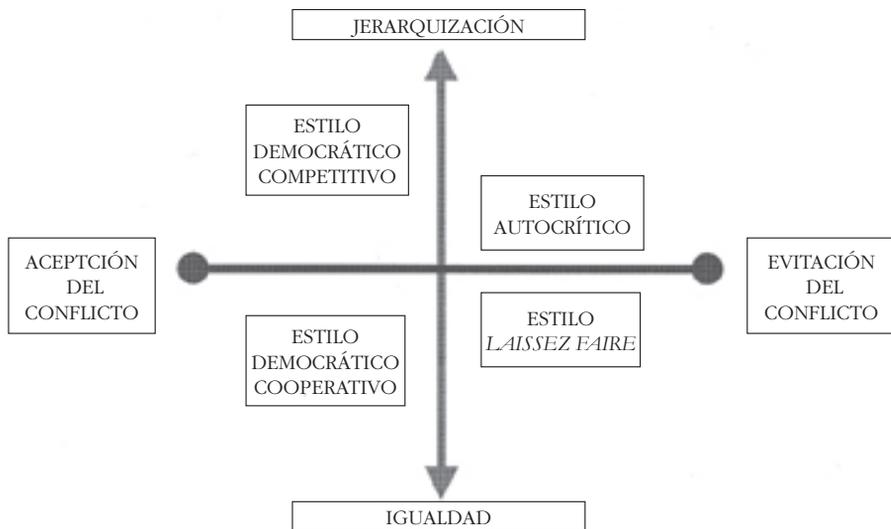
- Estilo laissez-faire: El cruce de ambos ejes (igualdad y evitación del conflicto) conduce a un estilo grupal donde no existe jerarquía alguna, ni organización de roles, creándose una interacción "sin orden ni concierto". Es decir, se evita el conflicto sociocognitivo a través del comportamiento recíproco de "dejar hacer, dejar pasar", sin expectativas con respecto a los roles y sin posturas específicas de pensamiento.

En la figura siguiente podemos observar los cuatro tipos de estilos de interacción

(16) Taboada, C.: op. cit.

(17) Wallach, M. A. y Kogan, N.: "The roles of information, discussion and consensus in group risk

grupal a través del cruce de los dos ejes: socioestructural (igualdad-jerarquización) y sociocultural (aceptación-evitación del conflicto sociocognitivo). La descripción y comprensión de los elementos socioestructurales conjuntamente con los elementos socioculturales y los procesos sociales que subyacen a estos elementos, nos llevan a preguntarnos sobre la presencia o la ausencia de un liderazgo y sobre los estilos de ese liderazgo al interior de los prototipos de interacción grupal.



Estilos o prototipos de la interacción grupal (según Taboada, C.: op. cit.)

Jerarquización y liderazgo en los grupos de tarea

Desde los primeros estudios de los grupos centrados en la tarea, los psicólogos sociales han establecido que el resultado al que llega el grupo depende de las características de personalidad del líder, de sus ideas y argumentos. Convincente y persuasivo, él es capaz de hacer que el grupo le siga, independientemente de la posición por él escogida. Más exactamente, esta teoría sostiene que los líderes toman altos riesgos y que seguros de sus decisiones ejercen más influencia en el curso de las interacciones grupales. La polarización del grupo se explica entonces por la presencia de una de esas personalidades dominantes que tiene las opiniones y los valores más radicales.

Esto no puede ser de otro modo si definimos al liderazgo como un rasgo personal y no como un modo de interacción social. Cambiemos de perspectiva y consideremos al liderazgo como una relación de dependencia y de autoridad en la organización grupal. Evidentemente, este liderazgo reposaría sobre el estilo de comportamiento de los superiores en relación con los subordinados. Ese comportamiento

puede estimular o no la participación de los demás en las discusiones y en las decisiones. Simplificando, se debe esperar que ahí donde las conductas de los líderes acrecientan la participación se va a observar un fenómeno de polarización. Y que ahí donde el líder impide esa participación se va a observar la tendencia hacia el compromiso.

En los grupos centrados en la tarea, el clima social y el comportamiento del grupo varía según el estilo relacional del líder. Cuando el líder es autoritario, el grupo trabaja más, pero sus miembros se muestran más agresivos y su actitud hacia la tarea traduce una resistencia latente. Cuando el líder es democrático, los grupos son más creativos y están más dispuestos a trabajar espontáneamente. Cuando el líder es del género "*laissez-faire*", el grupo trabaja menos y su trabajo es de calidad desigual. Además, se ha constatado que cuando los líderes participan en la vida del grupo, éste último es más eficaz que aquellos grupos donde el líder se contenta con vigilarlos.

Igualmente se ha podido explorar situaciones donde los grupos de tareas trabajan bajo la dirección de un líder abierto, quien les permite la expresión de las más variadas opiniones (aceptación del conflicto), con el fin de llegar a decisiones sensatas. Otros grupos, por el contrario, son invitados a tomar conjuntamente una decisión unánime, en cuyo caso el grupo adopta la solución de un líder que impone la suya. Los primeros buscan más información y proponen una gran variedad de soluciones. Esto no quiere decir que los primeros se sienten más libres que los segundos, porque ni en los unos ni en los otros está presente el sentimiento de sufrir la presión de su líder.

Cierto, nos preguntamos: ¿sí el sentimiento de libertad no interviene, por qué el estilo del líder que no impone su opinión, ni evoca argumentos de autoridad, tiene un efecto positivo sobre la calidad de las tareas? La respuesta es que ese líder realza el nivel de participación de los miembros del grupo. Él valoriza las discusiones en las cuales los diversos puntos de vista tienen la oportunidad de expresarse. En particular, ese líder protege a la minoría de las presiones de una mayoría que quisiera hacer callar e imponer una decisión, en la cual todos se reconozcan.

Las observaciones hechas muestran que un líder democrático evita que el grupo se deslice hacia la conformidad, hacia el "pensamiento rebaño" (group-think). Además, este líder estimula a que los otros tomen en cuenta las ideas disidentes e innovadoras. En fin, él trata de obtener un consenso en el cual la minoría y la mayoría participen. La contribución de la minoría disidente depende del modo de interacción grupal del líder y es por eso que él llega a tener una función muy importante. Esa función representa la interacción positiva pues tiende a mejorar la calidad del pensamiento grupal.

La discusión en grupo

Es conveniente detenerse un poco en el estudio de un factor que nosotros consideramos como el más constante y el más general de la interacción grupal: la discusión. Ella puede ser considerada como un medio para el intercambio de informacio-

nes, para la actualización de conflictos y de diferencias y, también, como un medio ideal de negociación. Pero tiene otros fines: la discusión constituye un rito de participación de la vida en común y es un vehículo bien eficaz de persuasión. Ella es, en consecuencia, el agente más poderoso para propagar ideas y sentimientos, para adherir voluntades y también para proporcionar el placer de expresarse, de tomar parte conjuntamente en situaciones de interés mutuo.

Todas las culturas le adjudican una importancia profunda a la relación entre conversar, hablar, comunicarse y entenderse. No solamente porque donde uno puede comunicarse no se llega a los golpes (o no todavía), sino porque cuando se discute con palabras, uno prepara simultáneamente un acuerdo. Pero la discusión es también un poderoso agente de cambio de opiniones, de reglas, de representaciones sociales que circulan entre los miembros del grupo. La discusión crea una fuerza de atención que pone de relieve ciertos aspectos de la cuestión discutida, deja otras en la sombra, y confiere autenticidad a las opiniones y puntos de vista que se intercambian.

Moscovici y Doise (17) establecen diferencias entre las discusiones donde existe una comunicación activa y aquellas donde existe una comunicación pasiva; como ejemplo de esta última tenemos la observación directa de un debate público o a través de un medio de comunicación, que lee un libro, donde no se siente estimulada por los actos y las palabras de los otros. La comunicación activa tiene otro tono, otra vivacidad: cada uno es a la vez emisor y receptor de opiniones y de informaciones que van a circular en el grupo. En las discusiones "calientes", o controvertidas, las tensiones y disonancias modifican continuamente las ideas, las percepciones, hasta el momento en que ellas puedan converger hacia un entendimiento inédito, que clausura, provisoriamente, los malos entendidos, reales o imaginarios, que los han separado.

En las páginas anteriores, habíamos dicho que los conflictos se resuelven a menudo en la convergencia de una posición extrema. Pero dependiendo de si la discusión es pública o privada, la comunicación exterior o interior, el acuerdo se situará más cerca o más lejos de esa posición extrema. En otras palabras, la discusión, según que los individuos sean activos o pasivos, determina el grado de polarización en la convergencia de posturas.

Esto quiere decir que mientras mayores conflictos se presenten en el grupo en vista de una tarea compleja y mientras más intensas sean las discusiones, la tendencia hacia la polarización del consenso será mayor. Por el contrario, mientras menos intensas sean las discusiones menor será la tendencia hacia la polarización.

Los trabajos de Wallach y Kogan (18) muestran claramente que donde hay discusión, las decisiones son más extremas. Mientras que allí donde no hay discusión, las decisiones permanecen cercanas a la media y, por lo tanto, el consenso se orienta hacia el compromiso. A mayor discusión, independientemente de que el consenso sea o no exigido en el grupo, se observa una disminución de la diversidad de posi-

(17) Cfr. Moscovici, S. y Doise: op. cit.

(18) Cfr. Wallach, M. A. y Kogan, N.: "The roles of information, discussion and consensus in group risk taking", *Journal of Experimental Social Psychology*, 1 (1965) 1-19.

ciones, lo cual hace suponer que los miembros del grupo se influyen mucho más fuertemente entre ellos.

En otro estudio de los mismos investigadores, se replica la misma experiencia pero sin la presencia física de los participantes: la discusión se hace vía telefónica. Las condiciones experimentales están organizadas de manera de permitir una discusión enteramente espontánea entre los miembros del grupo, quienes pueden hablarse libremente pero sin verse unos con otros. Los resultados son análogos a aquellos de la experiencia precedente. La sola presencia de uno de los elementos de la comunicación es suficiente para que uno pueda imaginarse o representarse a los otros, reproduciendo los mismos sentimientos e ideas. Aunque separados, amigos, familiares o colegas representan fácilmente la comunicación frente a frente, sea a través del teléfono, sea a través de las redes multimediáticas.

Estos resultados son relevantes porque nos indican claramente la importancia de las discusiones en el seno de los grupos centrados en la tarea: la necesidad de lograr el consenso en esos grupos es innegable y la única manera de alcanzar la influencia recíproca entre sus miembros es a través de la discusión libre y espontánea.

Tercer momento: la influencia social

El profundo interés de las ciencias humanas y sociales por el proceso de influencia social no debe sorprendernos. No hay sino que considerar la cantidad innumerable de interacciones sociales que implica el deseo o la intención de influir sobre los demás.

La influencia social puede ser concebida como una fuerza maléfica contra la cual los individuos deben luchar porque constituye una amenaza de alienación (como es el caso de las sectas, por ejemplo). Sin embargo, se ha dicho que, por el contrario, la influencia social simplifica enormemente la vida de las personas: ella las transforma en seres civilizados y educados, volviendo "natural" un conjunto de comportamientos adquiridos, marcados por las redes culturales y sociales. Eso que se denomina "imitación" no es sino el aspecto fundamental de la influencia social.

Para el estudio de la influencia social, el MPS se opone al análisis del grupo centrado exclusivamente en los cambios operados por la presencia del otro y se opone a la forma habitual de entender la influencia social sobre la base de la conformidad, es decir, la adaptación de los individuos y de los grupos a la presión social. En el MPS, el fenómeno de la innovación, de no conformidad, constituye el centro de atención.

La conformidad y la influencia mayoritaria

(19) Cfr. Doms, M. y Moscovici, S.: *Innovación e influencia de las minorías*, en S. Moscovici (Ed.): *Psicología Social I. Influencias y cambio de actitudes. Individuos y grupos*, Barcelona, Paidós, 1985, pp. 71-116.

Doms y Moscovici (19) nos comentan que la Psicología Social ha estado durante mucho tiempo fascinada por los cambios que sufren las percepciones, los juicios y las opiniones de un individuo a través del contacto con otros individuos con los cuales él se asocia temporalmente. Podemos constatar, en efecto, que todas las investigaciones han puesto el énfasis en ese sólo aspecto de la influencia social: el proceso de la conformidad ¿Por qué y cómo un grupo trata de imponer sus opiniones a un individuo o al grupo? ¿Por qué y cómo el individuo o el subgrupo adopta los puntos de vista del grupo? Tales eran las preguntas esenciales para la investigación tradicional en esta área de conocimiento.

Si vemos la influencia social solamente bajo la perspectiva del proceso de conformidad, la influencia social serviría esencialmente para reducir las divergencias entre los individuos. La influencia impondría una visión uniforme de la realidad, alejaría la disidencia, facilitando la adaptación y la acción del individuo en el entorno social. Se le confiere así a la conformidad un valor primordial porque se supone una realidad uniforme e idéntica para todos y porque los individuos cuyo comportamiento obedece a la presión hacia la conformidad son recompensados. Esta manera de ver la influencia social conduce a pensar que la conformidad convierte a las personas en eficaces y adaptadas al medio.

La función social reguladora de este tipo de influencia es innegable: una sociedad, una organización, una familia o un grupo no podrían existir o preservar su integridad sin imponer a todos sus miembros por lo menos un mínimo de reglas comunes, convenciones bien definidas, normas que ellos deben compartir, disposiciones que ellos deben obedecer.

No obstante, la relevancia del proceso hacia la conformidad ha llevado a considerar la influencia en una sola dirección: una influencia que emana invariablemente del grupo, de la mayoría, y una influencia que está dirigida exclusivamente hacia el individuo. Dentro de esta perspectiva es posible develar la hipótesis sobre la cual se fundamenta esta concepción: la influencia social es una función de la dependencia. La literatura especializada ha demostrado la fuerza del impacto del grupo sobre el individuo y la fuerza de la presión ejercida por el grupo cuando trata de imponer sus opiniones a un sujeto desviado (20).

Disidencia y la influencia de las minorías

En 1965, Hoffman estudiando las investigaciones sobre la resolución de problemas en grupo hace la siguiente observación: "Las presiones hacia la uniformidad de opiniones pueden afectar negativamente la eficacia del grupo porque esas presiones impiden la búsqueda y la discusión de soluciones de cambio. Mientras más complejos son los problemas a resolver más dañina es la tendencia de los miembros del grupo a buscar el consenso, el precio a pagar es la imposibilidad de llegar a la mejor solución" (21). Esta observación de Hoffman nos hace pensar que la conformidad no

(20) Cfr. Festinger, L.: "Informal Social Communication", *Psychological Review*, 57 (1950) 271-282.

(21) Doms, M. y Moscovici, S.: op. cit., p. 53.

tiene todas las virtudes que se le ha atribuido. La uniformidad, como consecuencia de la conformidad, no convierte al grupo en más eficaz.

La no conformidad puede tener el efecto inverso, porque ella permite la libre expresión de las ideas dentro del grupo y puede traer como consecuencia la emergencia de soluciones más inteligentes y creativas. Esto significa que la disidencia no es un comportamiento negativo y significa que el individuo es mucho más que un simple objeto de influencia social. Los estudios sobre la disidencia y la influencia minoritaria nos aportan una mirada distinta en los procesos de influencia social, nos hacen ver la otra cara de la moneda.

Consideramos entonces que la disidencia es fértil, que el sujeto en un grupo es también una fuente potencial de influencia, que la influencia social no solamente puede concebirse con fines de control social y de adaptación del individuo a una realidad social determinada sino que la influencia social contribuye igualmente al cambio sociocognitivo.

Dentro del cuadro de la transformación de los sistemas sociales, dos aspectos complementarios aparecen pues como determinantes: la influencia de las minorías (porque el individuo es visto como fuente de influencia) y la innovación (porque estas minorías activas pueden convertirse en agentes de transformación).

CONSIDERACIONES FINALES

En la aplicación del MPS a los grupos de tarea, la influencia minoritaria y la innovación son elementos esenciales a ser tomados en cuenta porque son procesos distintos y fundamentales de la existencia social. En consecuencia, querer explorar a fondo esos procesos supone necesariamente una concepción diferente del comportamiento social e individual, una concepción más dinámica, interactiva y psicosocial, a saber: la adaptación a un medio determinado no debe ser vista como la única función del comportamiento individual y social, ella no es sino la contrapartida de la adaptación del contexto sociocultural a los individuos y a los grupos; por otro lado, la influencia social es un proceso de interacción social que no tiene como función única la de reducir las diferencias entre los individuos, produciendo una visión uniforme de la realidad y eliminando las desviaciones. La influencia social debe explicar también las modificaciones del medio o de la organización social, su función social debe ser la de permitir a un grupo perseguir sus metas o transformar su entorno con los recursos de todos sus miembros, incluyendo a los disidentes.

Hemos insistido en que dentro del enfoque psicosocial no podemos ya considerar el proceso de influencia social como desarrollándose en una sola dirección. Es necesario verlo como un proceso bidireccional o simétrico, como un proceso que incluye la acción y la reacción tanto de la fuente de influencia como de quien recibe dicha influencia. Pensar que cada miembro del grupo, cualquiera sea su posición, su status, es a la vez un emisor potencial y un receptor potencial de influencia, constituye la única manera que tenemos de comprender qué es lo que ocurre realmente en la interacción grupal. Si admitimos esta simetría del proceso de influencia, podemos separar los fenómenos de poder y de dependencia de los fenómenos de influencia y de interdependencia.

Los diferentes momentos que conforman la segunda dimensión de análisis del MPS, están irrigados por el fenómeno de influencia social. En efecto, tanto los elementos preexistentes (contexto sociocultural y variables psicológicas) correspondientes al primer momento del modelo, como los elementos situacionales del segundo momento (la tarea, lo socioestructural, sociocultural y los procesos grupales) van a interrelacionarse de manera compleja en la interacción grupal centrada en la tarea, a través de los procesos de influencia social. Los resultados de esa interacción se expresan y pueden ser observados a través de la influencia social: sea que el comportamiento del grupo mantiene la rutina, sea que se inclina hacia el cambio y la innovación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayestarán S.: *Las representaciones sociales del grupo*, en Darío Páez y colaboradores (Eds.): *Pensamiento, Individuo y Sociedad, Cognición y Representaciones Sociales*, Madrid, Fundamentos, 1987.
- Ayestarán, S. (Ed.): *El Grupo como construcción social*, Barcelona, Plural, 1996.
- Calonge, S. y Casado, E.: "El enfoque psicosocial de la interacción social comunicativa", *Revista de Pedagogía*, XX, 57 (1999) 59-69.
- Calonge, S. y Casado, E.: *Interacción social comunicativa. Un modelo psicosocial*, Caracas, CEP - FHE, UCV, 2001.
- Calonge, S.: "Grupos de tarea", *Extramuros*, Nueva serie, 11 (1999) 113-140.
- Doise, W.: *L'explication en Psychologie Sociale*, Paris, PUF, 1982.
- Doms, M. y Moscovici, S.: *Innovación e influencia de las minorías*, en S. Moscovici (Ed.): *Psicología Social I. Influencias y cambio de actitudes. Individuos y grupos*, Barcelona: Paidós, 1985, pp. 71-116.
- Festinger, L.: "Informal Social Communication", *Psychological Review*, 57 (1950) 271-282.
- Fraser, C.; Gouge, C.; y Billig, M.: "Risky shifts, cautious shifts and group polarization", *European Journal of Social Psychology*, 1 (1971) 7-30.
- Mackie, D.: "Social identification affects in group polarization", *Journal of Personality and Social Psychology*, 50 (1986) 720-728.
- Moscovici S. y Zavalloni M.: "The group as a polarizer of attitudes", *Journal of Personality and Social Psychology*, 12 (1969) 125-135.
- Moscovici, S. y Doise, W.: *Dissensions et Consensus. Une théorie générale des décisions collectives*, Paris, PUF, 1992.
- Moscovici, S.: *Introducción: el campo de la psicología social*, en S. Moscovici, (Ed.): *Psicología Social I: Influencias y Cambio de Actitudes. Individuos y Grupos*, Barcelona, Paidós, 1985.

- Taboada, C.: *Estructura y procesos de grupo: Un modelo Psicosocial*, Tesis Doctoral, Publicaciones de la Universidad del País Vasco, España, 1992.
- Taboada, C.: *Estudios de los grupos en el área de la salud*, en S. Ayestarán (Ed.): *El Grupo como construcción social*, Barcelona, Plural, 1996.
- Tajfel, H.: *Grupos Humanos y Categorías Sociales*, Barcelona, Herder, 1981.
- Triandis, H.C.: *The Analysis of Subjective Culture*, New York, Wiley-Interscience, 1972.
- Turner, J.C. (Ed.): *Rediscovering the Social Group*, Oxford, Basil, 1987.
- Wallach, M. A. y Kogan, N.: "The roles of information, discussion and consensus in group risk taking", *Journal of Experimental Social Psychology*, 1 (1965) 1-19.
- Wolf, A.: "The Psychoanalysis of groups", *American Journal of Psychotherapy*, 3, (1949) 213-232.
- Zaleska, M. "Climat de relations interpersonnelles et polarisation des attitudes", *Psychologie Française*, 25 (1980) 183-193.
- Zaleska, M. (1982) *The stability of extreme and moderate responses in different situations*, en H. Brandstätter y otros (Eds.): *Group Decision-Making*, London, Academic Press, 1982, pp. 163-184.