

Dinámicas de grupo, en grupos virtuales

Prof^a. Evelia DERRICO

Profesora en Ciencias de la Educación UDE

El presente trabajo elaborado como material didáctico para clases de psicopedagogía, explora brevemente algunos puntos de conflicto ante la aparición de nuevos tipos de grupos para el estudio y el aprendizaje, tales como los virtuales y su particular dinámica cultural.

AQUÍ NO EXISTE YO, EXISTE NOSOTROS

Conceptos preliminares

La formación de grupos es una actividad natural de las personas ajena a los sistemas regulados y la autoridad formal. Las personas se asocian todo el tiempo en diferentes contextos y situaciones, buscando la realización de aspiraciones en el seno de intereses asociados. Su dinámica se explica a través de fundamentos psicológicos, sociológicos y pedagógicos y hoy se desarrolla tanto bajo relaciones presenciales como virtuales.

Kurt Lewin (1890-1947), con su contribución sobre la teoría del campo¹, más los aportes de la Teoría de la Gestalt² y las preocupaciones de EEUU por mejorar su situación política, económica, militar y social en los años 30, impulsaron los estudios y las investigaciones sobre el comportamiento individual y grupal y los efectos sociales derivados. Pero, desde esa fecha mucha agua ha corrido bajo los puentes...

El concepto *dinámica de grupos* expresa la naturaleza, clases, atributos, circunstancias y procesos que caracterizan la organización y gestión de las diversas estructuras que adquieren los fenómenos grupales.

A fin de comprender las interpretaciones teóricas referidas a las dinámicas grupales, resulta apropiado definir previamente -en este contexto-, algunos conceptos básicos relacionados, tales como *organizar* y *administrar*, y qué decimos cuando hablamos de *estructura* y de *modelo*.

Organizar consiste en disponer diferentes elementos (humanos, materiales, económicos, etc.) en un orden especial, que según su forma, origina un tipo de estructura.

Administrar es distribuir y asignar las funciones y los bienes y recursos en el interior de una organización.

Estructura es el sistema de elementos relacionados e interdependientes, que surge como

¹ La Teoría del campo, formulada por Lewin, afirma que las variaciones individuales del comportamiento humano con relación a la norma son condicionadas por la tensión entre las percepciones que el individuo tiene de sí mismo y del ambiente psicológico en el que se sitúa, el espacio vital.

² La mente configura, a través de ciertas leyes, los elementos que llegan a ella a través de los canales sensoriales (percepción) o de la memoria (pensamiento, inteligencia y resolución de problemas). En nuestra experiencia del medio ambiente, esta configuración tiene un carácter primario por sobre los elementos que la conforman, y la suma de estos últimos por sí solos no podría llevarnos, por tanto, a la comprensión del funcionamiento mental. Este planteamiento se ilustra con el axioma *el todo es más que la suma de sus partes*, con el cual se ha identificado con mayor frecuencia a esta escuela psicológica.

consecuencia de una determinada organización y su manera de ser administrada.

Modelo, por su parte y sólo en este caso, es la representación a escala pequeña y por otros lenguajes de una organización, su administración y su estructura. Cuando el modelo adquiere su fundamento teórico y es reconocido como ejemplo de un determinado hecho, caso o situación, se transforma en un **paradigma**.

Elementos mínimos para la existencia de un grupo.

Los grupos³ se forman de manera natural, como el primero y básico, que es la familia; o artificial, como en el caso de los escolares, laborales, profesionales, deportivos o de pares. Esto así, representa la existencia de una estructura con cultura propia, liderazgos, juego de diferentes papeles y psicologías individuales que deben amoldarse a lo grupal.

Los grupos se han podido clasificar según el tamaño: Pequeño, Mediano y Grande; según la función que cumplen: Unifuncionales (para un único objetivo), Multifuncionales y Suprafuncionales; y según su naturaleza: De hecho (la familia), Informales (los pares) y Formales (para estudio y/o trabajo).

En el caso de los pares, es interesante observar hoy los diferentes tipos de agrupamiento en pandillas, bandas y tribus urbanas varias, como *emos, cumbieros, floggers, visual kei, gothic lolitas, antiemos, fox, góticos, etc.*; los que establecen sus propias pautas internas de comportamiento, su sentido de pertenencia, sus formas de iniciación a la vida adulta y de identificación con determinada música, jerga, vestimentas, tatuajes, usos y costumbres; ritos todos que cohesionan a sus integrantes –que se replican en la virtualidad- como en las apariencias, imágenes, diseños de las páginas, expresiones y actitudes.

El estudio de estos grupos puede realizarse aplicando diferentes categorías de análisis, que permitan observar, describir e interpretar, por ejemplo:

Grado de autonomía individual;

Estructura de normas y reglas, comportamientos y creencias;

Apoyo;

Identidad;

Recompensa al desempeño;

Tolerancia al conflicto;

Tolerancia al riesgo;

Innovación y creatividad;

Semiótica diferencial y otras.

En tanto los **grupos de estudio**, para ser considerados tales y lograr su objetivo de aprendizaje, deben cumplir de manera ineludible con -al menos- estas funciones:

Básicas: De Coordinación y Secretaría;

Complementarias: De Evaluación Externa y Apoyo;

Auxiliares de Gestión: Llevar fichas de investigación, Aplicar técnicas grupales de trabajo, Evaluar los resultados, Administrar pruebas y registrar.

³ Para ampliar sobre el tema puede accederse a libros virtuales en:
https://www.google.com.ar/search?q=din%C3%A1mica+de+grupos&btnG=Search+Books&tbm=bks&tbo=1&gws_rd=ssl

Novedad: Los grupos virtuales

En los nuevos escenarios virtuales los grupos, incluidos los de estudio y aprendizaje, no son lo que eran. No hay rutinas fijadas para la conformación de agrupamientos en redes sociales, ni para el establecimiento de normas y pautas de cultura interna de los propios grupos. Se cambia de raíz lo conocido y los modos tradicionales de organización de las relaciones humanas y, como consecuencia de fallidas extrapolaciones, los primeros intentos de tareas colaborativas en contextos virtuales de aprendizaje han producido frustración e impotencia. Es un ámbito diferente y con otras circunstancias: ¡Existen nuevos medios de comunicación y de producción de mensajes!

Además, el hecho de que en las situaciones virtuales no se "vea" la **presencia del otro**, no se tenga percepción sensual de su existencia, interfiere en la toma de conciencia del interlocutor como similar a uno mismo, entonces se distorsiona la noción de "alteridad". Esta carencia de la figura del *alter ego*, puede acentuar la mirada individualista y por consiguiente, atentar contra los principios de solidaridad que son la base de todo grupo y de toda colaboración o intento cooperativo.

En este caso, el paradójico **refuerzo del individualismo** -en espacios donde se llega a tener "un millón de amigos"- lejos de producir efectos positivos sume en una profunda soledad y lleva a un paulatino aislamiento con la búsqueda de satisfacción en mundos irreales e imaginarios (como vemos en los juegos de rol que duran horas entre cientos de desconocidos, el sexo cibernético, las conversaciones intrascendentes, vacías e inútiles, las agresiones gratuitas e injustificadas, la exposición de la privacidad y de la integridad personal, la necesidad de "mostrarse" para sentirse reconocido, identificado, o la búsqueda de otros significativos -que persiste- en modelos que aparecen en las redes, porque los hombres y las mujeres seguimos **siendo** entre otros y con otros y nos seguimos **haciendo** a través de ese intercambio de interioridades, que es fundamental en la educación.

Otra nota a tener en cuenta, consiste en **la carencia del lenguaje gestual que tanto acompaña al verbal⁴; y que aparece inexistente en la construcción de la vincularidad que fundamenta al grupo virtual**, aunque se suban fotos y vídeos de uno mismo en distintos tiempos y lugares o se recurra a la ilustración con emoticones que expresen los estados de ánimo.

Estas breves apreciaciones son sólo una muestra de algunas circunstancias diferentes.

Tenga en cuenta el lector, que esas modificaciones contextuales llevan a la construcción de una identidad y subjetividad propias que cambian la configuración personal y las relaciones interpersonales: acceso, trato, lenguaje, familiaridad, exposición, modos, tolerancia, aceptación, rechazo, acoso, producción, interpretación y comprensión de mensajes, etc.

En realidad, muchos hemos terminado cursos y hemos aprendido, sin conocer absolutamente nada de nuestros compañeros, a no ser alguna referencia baladí, rápidamente olvidada. Es decir, se han cumplido los objetivos pedagógicos en cuanto a la adquisición del conocimiento por parte del estudiante sin establecerse lazos sociales -en absoluta individualidad-, ni cogniciones distribuidas⁵ y menos aún con la perspectiva que hoy tiene este concepto desarrollado en el campo de la Inteligencia Artificial (IA), y denominado **inteligencia de enjambre** en el contexto de los sistemas robóticos móviles (Gerardo Beni y Wuan Ji, 1989⁶); pero que bien aplica desde que se define especialmente por ciertos sistemas que interactúan localmente entre ellos y con su medio ambiente. Los agentes siguen reglas simples y, aunque no existe una estructura de control centralizado que dictamine el comportamiento de cada uno de ellos, las interacciones locales entre los agentes conduce a un comportamiento global complejo que

⁴ KNAPP MARK L. (1982) La comunicación no verbal: El cuerpo y el entorno. Paidós Ibérica.

⁵ SALOMON, G. (1993) (comp.) Cogniciones distribuidas. Consideraciones psicológicas y educativas. Bs.As. Amorrortu Editores. Única edición en castellano autorizada por Cambridge University Press.

⁶ BENI, G., WANG, J. Swarm Intelligence in Cellular Robotic Systems, Proceed. NATO Advanced Workshop on Robots and Biological Systems, Tuscany, Italy, June 26-30 (1989)

incrementa el conocimiento individual.

Es tema para las teorías pedagógicas que fundamentan los diseños curriculares contemporáneos bajo modalidades a distancia. Sin embargo, existe una tensión flagrante entre los contenidos de la tecnología que se pretenden incluir y los efectos comunicativos que causa; no se duda que las formas de interacción han variado radicalmente a partir de su mediación tecnológica, pero todavía no las hemos dominado ni en la vida, ni en las aulas.

Siendo así y bajo estas condiciones, no se pueden realizar las actividades grupales como se las ha considerado en la educación presencial, porque el grupo sencillamente, no es igual. Si bien hay esfuerzos colaborativos y se consigue algún nivel de logro, todavía se "siente" la inmadurez en la intervención mediada, las dificultades en la cognición distribuida, el reclamo de afecto y la búsqueda de contención.

Es otro contexto de aprendizaje. Es uno donde todos **colaboramos**⁷ aportando los conocimientos e ideas para un resultado; pero, donde aún no desarrollamos un *espacio pedagógico común* (normas, pautas y valores de una cultura de aprendizaje virtual) construido en un **proceso** cooperativo y solidario, como se hace en un **equipo**. Y ello así, aún cuando la noción de equipo sigue siendo funcional y necesaria a las relaciones laborales, familiares, deportivas, que sucederán en la vida de nosotros mismos. Nos estamos aproximando, pero ahí estamos...

Por su parte, los diseños didáctico-tecnológicos, deberían lograr sistematizar una mayor coordinación ante la multiplicidad de elecciones que pueda hacer el usuario simultáneamente para comunicarse e interactuar en tiempo real y diferido (contenidos en línea, chats, blogs, mails, whatsapp, etc.), diseñando una verdadera multimedia interactiva, con sencillas, múltiples y variadas opciones (wikis, foros, docs, realidad aumentada, inclusión en redes sociales). Pero aún así, falta la participación y en muchos casos ésta se limita a dejar su idea **y no a construir un espacio y una producción común**.

De esta manera, también es necesario prever los soportes de conectividad confiable (conexiones, PC, celulares) y la amigabilidad con la herramienta de uso (plataformas, programas, apps, etc.), que permitan claramente, con facilidad y rapidez, encontrar las vinculaciones técnicas y ¡personales! Y así, **recuperar los lazos afectivos que anudan los procesos de socialización**.

Los diseños didácticos de los cursos virtuales –tal vez- debieran dedicar un tiempo previo al conocimiento de sus integrantes entre ellos y a compartir experiencias variadas (ya sean éstas del campo del trabajo, del arte, del divertimento, del uso de los tiempos libres, del deporte, etc.) que los acerquen a participar y **compartir notas culturales** comunes, desde donde poder conformar un grupo, especialmente en el caso de estudio y aprendizaje. No parece que alcance con la presentación personal y el envío de una foto, como se acostumbra. Se requiere de un lapso prudencial para el conocimiento de las personalidades y de los motivos que los unen en esa instancia, para la expresión de sus emociones y sentires; lapso cuya duración estaría en relación directa con el número de miembros que lo componen. **¿Será el tiempo de elaborar grupos con una nueva naturaleza y una lógica apropiada a los modos de comunicación en uso?**

Entonces, en grupos de estudio virtuales, ¿Cómo planteamos la intervención del profesor y/o del psicopedagogo de grupos?

Obsérvese que, frente a la exigencia de una actividad para lograr un resultado que sea producto de una experiencia común, preguntas viejas se vuelven temas nuevos en estos entornos de reconocida

⁷ CALZADILLA M.E. Aprendizaje colaborativo y tecnologías de la Información y la comunicación. OEI-Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)

horizontalidad vincular:

Problemas en la organización

- ¿Cómo nos organizamos cuando la comunicación es asincrónica?
- ¿Cómo y quién establece normas y procedimientos?
- ¿Cómo detectar o asumir liderazgos?
- ¿Cómo asignar las funciones y las tareas de cada uno en una acción conjunta?
- ¿Cómo se gestionan las dimensiones: tiempo y espacio?

Problemas en la interacción social

- ¿Cómo se reemplazan los recursos presentes en la relación cara a cara, como el lenguaje no verbal, por ejemplo?
- ¿Cómo se establecen los contactos cuando las ofertas son asincrónicas?
- ¿Cómo se coordina la participación en estos casos?
- ¿Cómo se administran los mensajes cruzados, superpuestos y veloces?
- ¿Cómo se expresa el afecto (gratificación, contención, límites, etc.)?
- ¿Cómo se ponen límites y se reconducen las actitudes de acoso o abuso de poder potenciadas por las redes sociales?

II – NO BASTA CONOCER EL JUEGO ¡TAMBIÉN, LOS JUGADORES!

Los prototipos clásicos de integrantes y que resumen al resto de otras formas de participación con sus respectivos estilos⁸, son:

El líder: Es aquel que mueve al grupo hacia la superación y la concreción de los objetivos. El que equilibra las relaciones y ayuda a superar los conflictos.

El comunicador: Su función es romper con los obstáculos a la tarea, ayudar a visualizarlos, hace explícito aquello que en el grupo no se ve claramente, circula la información, pero no se transforma en un director que indica a los integrantes del grupo lo que deben hacer.

El saboteador: Es aquel que se hace cargo de la resistencia al cambio. Juega este rol indispensable, ya que si no hay oposición al cambio no se puede vivir el hecho de estar cambiando, ya que no hay cambio sin resistencia al cambio.

El chivo emisario: Es aquel al que se le depositan todos los aspectos negativos, desfavorables, de tensión o conflictivos en un proceso grupal. Es el depositario, se le ponen cosas negativas que están en todos los integrantes del grupo.

Pero ¿Estos estilos siguen vigentes en los grupos virtuales? ¿Se distorsionan? ¿Se modifican? Sin dudas, se abre un interesante campo de investigación.

Otra cuestión que sólo mencionaremos someramente, pero merece por estos días un profundo estudio es dar respuesta a la pregunta: ¿Quién/es tiene/n el poder en el grupo?

Es necesario establecer que la estructura política y cultural de la organización se transforma en fuente

⁸ VELÁZQUEZ MASTRETTA, G. (2005) Sociología de la Organización. Ed. Limusa.

de poder según diferentes relaciones:

Poder y opinión. Se repite que la información es poder. Su manipulación lleva a preguntarse ¿Es información realmente fiable y válida la que se transmite? ¿Está teñida por intencionalidades varias? ¿Predomina el interés del grupo? ¿Puede confundirse la opinión con información objetiva y valiosa? ¿Puede otorgar el medio una pátina de confiabilidad?

Poder según la representatividad. En este caso el grupo ha delegado en un integrante las facultades de representación, pero el actuar del representante puede no ser fiel expresión de sus representados y defender sólo intereses sectoriales o particulares. ¿Cómo se otorga cuando no se lo “ve”? ¿Cuándo no se lo conoce? ¿Cuándo la relación es asincrónica?

Poder por prestigio moral, intelectual, académico, social. La influencia de quienes son considerados “otros significativos” opera como fuente de liderazgo y su ejemplo, según los resultados que obtenga, transformarse en atracción o rechazo para sus seguidores. La fuerza de la viralización de conductas, o bien, de los modelos mediáticos, ponen en cuestión una mirada adolescente y acrítica de los seguidores.

Poder otorgado por la estructura. La imposición de liderazgos a jefes, supervisores, maestros, que poseen niveles y responsabilidades de conducción, no siempre resulta provechoso. El desempeño de cargos jerárquicos puede confundir los papeles y el grupo puede responder no por reconocimiento al líder, sino por subordinación.

Veamos, entonces en el marco del poder y la dependencia, los tipos de liderazgo y sus características:

Autocrático:

Se preocupa mucho por los resultados de las tareas asignadas.

No permite que se inmiscuyan sus sentimientos cuando toma decisiones para resolver una situación crítica.

Es firme en sus convicciones.

Acepta la supervisión y la responsabilidad final en las decisiones. Es jerárquico.

Ordena, estructura toda la situación de trabajo y dice a los integrantes qué deben hacer.

Puede basar su poder en amenazas y castigos.

Democrático:

Muestra fuerte preocupación por el grupo, tanto en aspecto personal como en el trabajo.

Confía en la capacidad y buen juicio del grupo.

Asigna claramente las tareas para el grupo, con el fin de que éste comprenda su responsabilidad.

Crea un fuerte sentido de solidaridad.

Toma decisiones compartidas.

Laissez faire

Muestra poca preocupación, tanto por el grupo como por la tarea.

Procura no involucrarse en el trabajo del grupo.

Evade la responsabilidad por el resultado obtenido.

Da libertad absoluta para que trabajen y tomen decisiones.

Proporciona información sólo cuando se lo solicitan.

Deja que el grupo se organice.

Sabemos que no hay estilos buenos ni malos. Según el contexto, la necesidad y el objetivo a cumplir deberá juzgarse cual es el estilo más apropiado. Por ello, no es conveniente concentrarse en una sola pauta de liderazgo.

Y, cuidado con las formas de violencia en el ejercicio del poder horizontal y vertical, tales como el acoso escolar⁹ (*bullying*) y laboral (*mobbing*), que representan modos extremos de subyugación de las personas.

Ambas, consisten en el hostigamiento, el maltrato psicológico, verbal o físico a que se someten los miembros entre sí en el interior de los grupos; acoso que adopta diferentes modalidades, tales como: Bloqueo social, hostigamiento, manipulación social, coacción, exclusión social, intimidación, amenazas a la integridad, etc.

Estos mecanismos psicológicos perversos están generalmente ocultos e intentan hacer “estallar” al agredido, para invertir la culpa y transformar en causa lo que es en realidad la consecuencia. Los estallidos pueden ser tan graves como ocasionar hechos que lleven a la muerte misma. Y ejemplos no faltan ni aquí, ni en el mundo; hemos visto reacciones de jóvenes acosados que han llegado tristemente a la criminalidad de sus actos.

Sin embargo, en la **interacción virtual de un grupo de estudio** puede detectarse a los agresores dado que la trazabilidad de sus intervenciones queda registrada por los sistemas, herramientas y aplicaciones, y esto permite tomar acciones de control sobre los hechos evidenciados.

Ante este tipo de situaciones ¿Cómo diagnosticamos los niveles de interdependencia y de componentes psicológicos de las relaciones interactivas virtuales?

Para ello, en los grupos presenciales contábamos con un instrumento que nos permitía identificar: Las estrellas, los aislados, los olvidados, los rechazados, los pares, las pandillas, las cadenas, los subgrupos ... La prueba era el **sociograma**. ¿Y ahora? ¿Cómo medir en las plataformas virtuales estas relaciones si en paralelo se utilizan además mensajes privados? **Es tiempo de pensar nuevos instrumentos que develen las características personales de los integrantes de grupos virtuales... y las de los propios grupos, como tales.**

La colaboración, la cooperación, la soledad, el aislamiento, nuevas formas de liderazgo y de organización, la comunicación y el anonimato, la solidaridad y el abandono se vuelven más difíciles de identificar en las redes privadas, pero no es imposible y se hallarán modos...

⁹ Hoy, con interesantes ofertas de formación al respecto y buena bibliografía. Puede consultarse:

Gugliotta, A. y Guemureman, S. (1995) "Propuestas para el abordaje de la violencia perpetrada en/sobre niños, niñas y adolescentes" en Documento para UNICEF Argentina, Mimeo.

Kaplan, C. y otros. (2006) Violencias en plural. Sociología de las violencias en la escuela. Buenos Aires. Miño y Dávila.

Palmidessi, M. (2005) "Curriculum y problematizaciones: moldes sobre lo cotidiano", en Textos para repensar el día a día escolar: sobre cuerpos, vestuarios, espacios, lenguajes, ritos y modos de convivencia en nuestra escuela. Buenos Aires. Santillana.

CONCLUSIONES

La tarea del profesor y/o psicopedagogo lo enfrenta a distintos tipos de agrupamientos en variados y múltiples contextos institucionales. Muchos de ellos, tal vez no han llegado a constituirse como grupos y es posible que tampoco lleguen a serlo nunca, sólo son personas que habitan un espacio físico o virtual común, o una organización donde se desconocen entre sí. No comparten una estructura ni una cultura, ni tienen un interés propio y común. Sin embargo, también habrá grupos de alumnos, de trabajo, de diversión, etc. Grupos sanos y enfermos. Grupos que necesitan consolidarse y grupos que requieren apoyo.

¿Cómo juzgar si es conveniente o no la intervención del profesor tutor/guía o el psicopedagogo?

Si las necesidades de las personas no son satisfechas o sus derechos son conculcados o el grupo no cumple la finalidad para la cual se ha conformado, no dude, es hora de intervenir.

¿Qué habilidades necesitan desarrollar para la incentivación, guía o conducción de los grupos?

La intervención psicopedagógica y social requiere de condiciones personales éticas, de conocimientos profesionales sólidos, mucha creatividad y habilidades comunicativas ampliamente desarrolladas, a fin de mediar en la búsqueda de soluciones a los problemas grupales.

¿Qué competencias serán necesarias a la hora de mediar en la tarea grupal?

Ser competente implica el “*self reliance*”, el autoabastecimiento personal, la autodidaxia¹⁰, de modo tal que sea capaz de desempeñar la práctica sin ayuda, capaz de depender de sí mismo. Sin embargo, esta premisa no excluye la búsqueda, formación y participación de equipos para el tratamiento de los problemas graves y multicausales que pueden aparecer en los grupos (indisciplina, violencia, transgresión a la ley, frustración, desencanto, etc.)

Recomendaciones para la intervención

Hoy existen aplicaciones informáticas –como las plataformas educativas- que son capaces de registrar los comportamientos de sus usuarios, así como guardar y exhibir pautas y normas; desarrollos éstos donde se hace visible el comportamiento de cada uno de los integrantes de los grupos. Por eso, recomendamos que sobre esas bases informatizadas, pueden conformarse **grupos de aprendizaje**, donde se:

Darán pautas claras y simples para la organización interna. **Siempre por escrito.**

Incluirán la necesidad de que el grupo establezca sus propias reglas de funcionamiento.

Determinarán derechos y responsabilidades.

Sugerirán técnicas de dinámica social y uso de diferentes recursos interactivos.

Llevarán la atención hacia probables líderes positivos.

Compensarán estrategias de interacción presencial con otras herramientas virtuales.

Mantendrán los elementos mínimos activos: estructura, funcionamiento, cultura, responsabilidades, cumplimiento de la tarea y evaluación.

Observarán y registrarán la dinámica a la vista del grupo, para aportar un elemento de autocontrol.

¹⁰ Puede ampliarse el concepto de autodidaxia en un interesante artículo de FERNÁNDEZ HUERTA, José. Agonía exultante de la Didáctica General. UNED. https://dspace.usc.es/bitstream/10347/372/1/pg_042-063_adaxe6.pdf

Caracterizarán aspectos positivos y negativos de las acciones.

Evitarán el aislamiento y la soledad.

Procurarán la integración y la cooperación.

Orientarán el rumbo del grupo, cuando se pierde del objetivo!!

«Tan solo por la educación puede el hombre llegar a ser hombre.

El hombre no es más que lo que la educación hace de él».

I. Kant (1724-1804)