| | |
|---|---|
| **TRABAJO PRÁCTICO** | Nro 1 ¿Qué es un grupo? |
| **FECHA PRESENTACIÓN:** | 17/11 |
| **MATERIA:** | Psicología |
| **DOCENTE/S COORDINADOR/ES** | Adriana Meyer |
| **CORREO ELECTRÓNICO** | adricmeyer@gmail.com |
| **CURSO Y DIVISIÓN** | 4to 6ta |
| **QUINCENA (1 O 2)** | 1 |

## ACTIVIDADES A REALIZAR

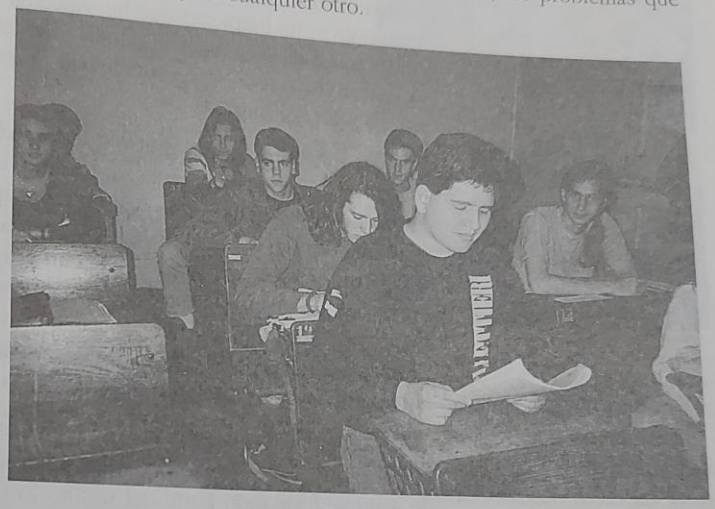
**CONTENIDOS :**

**1)Realizar lectura del capítulo y resumir conceptos principales (131 a 140)**

**2)Responder actividad pág.142 a 143. Bibliografía utilizada: Cirigliano-Villaverde. Dinámica de grupos y educación. Humanitas**

# ¿QUÉ ES UN GRUPO?

Tomemos como punto de partida uno de los grupos más simples, dos amigos. Son personas que sienten afecto uno por el otro y que tienen intereses en común, se encuentran a menudo, comparten alguna actividad, se comunican. La personalidad de cada uno, los intereses que comparten, el sentimiento de amistad, el contexto que los rodea, el éxito de las actividades que emprenden juntos, todos estos elementos son importantes para analizar esa amistad. Esto significa que al considerar al grupo "dos amigos" no sólo es necesario analizar las características de cada uno de sus miembros sino diferentes factores o elementos que los vinculan. Aunque éste es un grupo muy sencillo, los problemas que surgen de su análisis sirven de base para cualquier otro.



*En todo grupo humano aparecen roles, liderazgos entre ellos que a veces son cambiantes y otras muy rígidamente establecidos.*

Todo grupo cumple con ciertas normas. ¿Qué es una *norma*? Se entiende por tal una idea que comparten sus miembros respecto a lo que deben hacer o se espera que hagan en determinadas circunstancias. En una fábrica, el grupo que constituyen los obreros de la sección tintorería tiene normas claras y precisas sobre: horarios, tareas que debe realizar cada uno de ellos, comportamiento dentro del lugar de trabajo, seguridad; los dos amigos de los que hablamos también cumplen normas aunque las mismas suelen ser tácitas. Por ejemplo, se sobrentiende que un amigo no invite a salir a la novia del otro, ni siquiera a la chica que le gusta especialmente como lo esperaba Ignacio de Sebastián. Aun en los grupos aparentemente menos interesados en las normas de la sociedad que los rodea, como una pandilla o patota, también existen normas internas. Se espera, por ejemplo, que todos los miembros de la misma peleen contra una pandilla rival si uno de ellos es atacado. Los grupos castigan las infracciones a las normas y recompensan su reconocimiento. La amistad se estrecha con el amigo que cumple con lo que se espera de él y el empleado que cumple la reglamentación de la empresa puede recibir recompensas laborales, mientras que se siente como traición que un amigo no cumpla las normas de la amistad y alguien puede perder beneficios o su empleo, si trasgrede las reglamentaciones.

Dentro de un grupo cada miembro tiene un papel, una función en particular que los demás esperan de él. A esta función particular se la llama *rol*. Aunque no están explicitadas cada rol tiene sus normas. En una familia el padre y la madre cumplen determinados roles en lo referente a los trabajos que desempeñan fuera de la casa, dentro de la casa y en relación a sus hijos respecto a su crianza. En una división de cualquier colegio existen roles como: el que pregunta mucho, el que no habla nunca, el que es objeto de bromas y el que hace las bromas. A veces los roles están rígidamente establecidos y le

pre a las mismas personas, otras veces alternan en diferentes miembros del grupo. Que los roles cambien dentro del grupo de pares, es decir de personas en iguales condiciones, da cuenta de su elasticidad y vitalidad.

A partir de estos elementos podemos definir mejor qué es un *grupo*. La psicología social establece muy pocos requisitos para conformarlo. Según Newcomb: "Un grupo consiste en dos o más personas que comparten normas con respecto a ciertas cosas y cuyos roles sociales están estrechamente intervinculados."

Es importante subrayar que los roles de los miembros del grupo tienen que estar estrechamente intervinculados, es decir, que no lo forman aquellas personas cuyos roles no se relacionen de manera cercana. En una escuela todas las personas que la integran comparten ciertas normas y tienen roles sociales (alumnos, docentes, directivos, personal administrativo, de limpieza) que los vinculan estrechamente. Forman así un grupo que tendrá una red de relaciones entre sus miembros. En cambio las personas que caminan por la vereda de la escuela no forman un grupo porque no hay intervinculación estrecha entre sus roles sociales.

Los miembros de un grupo pueden relacionarse de diferente manera con los demás manifestando: atracción, rechazo, tensión, indiferencia. Cada grupo tenderá a producir un modo de comportarse, una *dinámica* propia que es una resultante del funcionamiento del conjunto de sus miembros y que le da ciertas características. Así podemos decir que una barra brava se constituye como un grupo con una dinámica hostil hacia quienes se le enfrentan, un grupo de boy scouts manifiesta una dinámica de cooperación y ayuda hacia los demás. Hay familias muy sociables y volcadas hacia el exterior, otras recluidas en sí mismas que consideran casi enemigos a los extraños. La dinámica grupal irá construyendo la historia de la vida del grupo y marcando a cada uno de sus miembros.

A la definición de Newcomb le falta un elemento que para muchos autores es decisivo: el grupo tiene que tener *conciencia de serlo*. La conciencia de grupo es la capacidad de sentirse formando parte del mismo lo que permite llevar adelante actividades, delegar tareas. Los grupos buscan su identidad diferenciándose del resto: "Nosotros somos así" puede decir un miembro de una familia y una patota lo hace saber a los demás agresivamente. Sea que los de afuera sean considerados enemigos o bien simplemente gente más o menos diferente, lo cierto es que hacia adentro los grupos buscan la identidad de ideales, normas u objetivos. Un equipo olímpico tendrá claras normas de funcionamiento interno, roles bien establecidos, conciencia de ser un grupo y un objetivo en común: ganar la competencia. En ese camino los miembros se ayudan mutuamente, ayudar a "uno de los nuestros" es la tarea prioritaria.

## EL ROL DE LÍDER

El funcionamiento del grupo, su mantenimiento a lo largo del tiempo, requieren la existencia de roles dentro del mismo. Un rol destacado es el del *líder*. Homans define al líder como aquel hombre que, en términos generales, actúa de acuerdo con el patrón de conducta valorado por el grupo. Se espera así que el líder de un equipo deportivo sea quien mejor juega a ese deporte. Por otra parte, al ser alguien destacado en la actividad, el líder promueve esa actividad en la que se destaca. Conductor, animador, son otros términos que intentan expresar lo que debe hacer la persona que se ubique en tal rol creando responsabilidades, promoviendo la tarea, estimulando, orientando, etc.

Un líder adopta diferentes características de acuerdo con el modo de ejercer su función.

Se han descripto las siguientes:

1. *líder autoritario*. Es aquel que adopta las decisiones, da órdenes y normas por su cuenta, sin atender a las opiniones de la mayoría. Se maneja con secreto de manera que



*2• Un político se propone como líder y espera ser avalado en ese papel por la sociedad que lo rodea.*

sólo él conoce el curso de los acontecimientos que involucran a todo el grupo. Los miembros del grupo de un líder autoritario son: dependientes, sumisos, poco creativos, capaces de reaccionar a veces agresivamente y, en su mayoría, apáticos. Este tipo de líderes suelen rodearse de personas de carácter débil que buscan protección en él sin darse cuenta de que su presencia los debilita más aún. Lo idealizan y lo identifican con todas las virtudes de las que ellos carecen tales como: decisión, valor, energía.

A partir de estos mecanismos el líder obtiene un enorme poder sobre su grupo.

2. *líder paternalista*. Se muestra amable, afectuoso, cuidadoso del otro, permite la discusión pero a la hora de las decisiones impone la propia opinión como un padre de familia. Mantiene a los miembros de su grupo en el lugar de hijos eternos que, como tales, no crecen. Respecto al anterior este líder parece ser mejor ya que funciona más afectivamente y cuida a los suyos pero, en relación a la posibilidad de que los miembros del grupo puedan diferenciarse como individuos y crecer de manera independiente, esto no se logra sino que aparece sometimiento de todo el grupo.

3. *líder pasivo*. Es aquel que hace poco, deja que hagan los miembros del grupo, no decide, no orienta. El grupo tiene poca estructura, su ligazón es débil, no tiene incentivos comunes y sus miembros tienden a satisfacer sus propias necesidades individuales. Este tipo de líder surge en momentos de crisis, cuando no está claro qué ocurrirá con el grupo y éste funciona a la deriva. Es una situación muy inestable que se presta para ser rápidamente suplantada por otra con un líder fuerte.

4. *liderazgo participativo*. Sería el representativo de un grupo maduro. Implica que existe un líder pero éste es capaz de delegar responsabilidades y la toma de decisiones. En cierto modo o en diferentes momentos el rol es compartido con diferentes miembros, los cuales también tienen instancias en las cuales pueden manifestarse y tomar decisiones en conjunto. Es el modo de funcionamiento democrático de un grupo que requiere una historia en común, un líder capaz de delegar poder y un grupo maduro que no deposite todas sus expectativas en él sino que sea capaz de hacerse cargo de su propia vida.

¿Cómo se elige a un líder? Los miembros del grupo lo idealizan, ubican en él sus ideales personales y así el líder pasa a convertirse en el ideal grupal o colectivo. Por ejemplo, en un equipo de fútbol el líder podrá ser aquel en el cual los demás depositan sus ideales respecto a lo que debe ser un buen futbolista, un buen compañero o alguien que arme el equipo durante el partido, ésa es la idea de Ignacio respecto al tema. Esa persona representa el ideal de cada uno y un ideal colectivo de ese grupo. Para ciertos equipos el líder puede ser el que mejor pega patadas a los contrarios, el que comete más faltas sin que el árbitro se dé cuenta y representar también un ideal colectivo para ese grupo, aunque no nos gusten las características consideradas ideales por ellos.

A partir de la idealización del líder, todos los miembros del grupo tienden a identificarse con él. Todo lo que haga el líder puede ser imitable, importante para quienes lo siguen. Impondrá modas, costumbres, estilos. El yo de cada uno de los miembros queda en parte reemplazado por el yo del líder quien a partir de ese proceso logra ejercer poder sobre su grupo. De lo dicho se deduce que, si bien la participación en un grupo es algo natural, necesario y enriquecedor para la vida humana, también formando parte de ellos se pierde algo de la propia individualidad y capacidad de decisión. Esto hace que a menudo haya importantes resistencias para integrarse grupalmente aunque tal proceso tenga resultados productivos para nosotros. La pareja, como grupo que implica mucha intimidad e involucra fuertemente a los afectos, es un ejemplo de grupo al cual a muchas personas les cuesta acceder, sobre todo si no se sienten capaces de mantener su propia individualidad dentro de la misma. Finalmente es necesario señalar que entre los muchos problemas que tiene que afrontar un grupo uno de los más importantes es la lucha por el liderazgo, ya que si bien éste puede ser participativo no puede ser compartido en igualdad de condiciones y, en general, no es fácil que alguien quiera renunciar a ese lugar.

## LOS OTROS ROLES

El de líder no es el único rol dentro de un grupo. En diferentes momentos los miembros expresan a través de palabras o de actitudes sentimientos que son comunes a otros miembros. Cuando hacen esto se los denomina *emergentes grupales* o *portavoces*, es decir que se considera que, al actuar dentro de un grupo, una persona nunca se representa solamente a sí misma sino que al expresarse también está representando a todo el grupo o a una parte de él. A cumplir este rol aspiran los políticos cuando interpretan lo que parte de la ciudadanía o el conjunto quieren expresar y se convierten en sus portavoces. También los comunicadores sociales intentan ser los emergentes de la sociedad a la que pertenecen o por lo menos de un sector dentro de esa sociedad.




3• En Sudáfrica las mayorías negras han sido el chivo expiatorio de una sociedad que las margina.

CHIVO EXPIATORIO

Un rol que nadie quiere tener pero que puede serle adjudicado a cualquiera dentro del grupo es el de *chivo expiatorio*. Se entiende por tal a un miembro del grupo al cual se lo obliga a hacerse depositario de todas las frustraciones, burlándose de él o maltratándolo. Todo lo negativo del grupo es proyectado sobre él. Cuando un grupo se siente frustrado en sus aspiraciones y no puede o no quiere asumir la responsabilidad, busca un chivo expiatorio que le ahorre la autocrítica. Es lo que ocurre permanentemente con los directores técnicos de los equipos de fútbol, sobre los cuales recae toda la responsabilidad de la pérdida de un campeonato como si hubieran salido ellos mismos a las canchas. Al depositar todo lo malo en otro los demás se sienten libres de defectos. Dentro de los grandes grupos sociales muchas veces es una pequeña colectividad o grupo social el que se ve obligado a ocupar ese lugar. Es como si el grupo dijera: "seríamos perfectos si no fuera por..." y tener a quien burlar o despreciar lo hace sentirse fuerte. Para evitar que este rol se vuelva crónico y/o genere actitudes agresivas es necesario que los demás miembros del grupo acepten sus propios defectos y miedos.

SABOTEADOR

Cuando un grupo se une para hacer una tarea puede surgir otro rol: el de *saboteador*. Éste es una persona que se ocupa de criticar sin aportar ideas, no trabaja porque dice que es inútil hacerlo y muchas veces consigue evitar que la tarea se realice. Mientras los demás sólo manifiestan entusiasmo y ganas de trabajar el saboteador aparece como depositario de todas las dudas, los miedos y la falta de ganas. Ese rol representa en realidad la dificultad de todo el grupo para generar un cambio, para realizar algo diferente y se expresa a través de la resistencia al trabajo. En la tarea de convencer o sumar a este miembro los demás van acostumbrándose al cambio y superando sus propios miedos.

# SER PARTE DE UN GRUPO

GRUPO PRIMARIO

Hasta aquí hemos considerado grupos de diferente tamaño, los cuales tienen características distintas ya que el número de miembros determina la calidad de la relación que se puede establecer entre ellos. Una barra de amigos, una familia, los empleados que comparten una oficina o los alumnos que conviven en un aula, pueden constituir lo que se denomina *grupo primario*. Es aquel en el cual sus miembros son pocos, se conocen bien, su funcionamiento es bastante informal, tienen gran interacción entre ellos, está bien estructurado y con roles diferenciados. Una familia es un grupo en el cual sus miembros se conocen bien y funcionan informalmente reuniéndose sin necesidad de invitación dentro de ciertos horarios; tiene una buena estructura interna que los mantiene unidos.

través del tiempo y muchas veces a través de los cambios que se producen en cada uno de ellos; muestran roles diferenciados: por ejemplo la madre es quien suele sugerir actividades nuevas, el padre las organiza, un hijo suele no tener ganas de hacerlas y el otro termina por decidir con su opinión si hacen o no lo que se propone. Un grupo primario como éste, por el tipo de relaciones estrechas y bien estructuradas que se establecen en él permite que sus miembros lleven adelante acciones importantes en conjunto.



*4• Un grupo secundario, como el que conforma una escuela, presenta una organización compleja y roles bien definidos.*

GRUPO SECUNDARIO

Un *grupo secundario,* en cambio, incluye a mucha gente, tiene una compleja estructura y las relaciones entre las personas no se dan en base al conocimiento personal sino a la función que cada uno cumple; el funcionamiento del grupo está reglamentado. Una gran empresa es un grupo de este tipo ya que incluye a mucha gente que no llega a conocerse, tiene una estructura compleja que requiere organización y modificaciones permanentes, las relaciones no se dan entre las personas en base a su conocimiento personal sino al rol de cada uno (jefe-empleado, obrero a empleado administrativo, etc.), y hay normas expresas que se conocen a través de reglamentaciones internas. Este grupo también puede realizar importantes acciones las cuales se caracterizarán por su posibilidad de planificación. Dentro de él, de acuerdo con la jerarquía que ocupa, cada miembro no sólo tiene un rol determinado sino también un *status,* que es su posición dentro de la estructura. Un gerente, por ejemplo, tiene ciertas funciones correspondientes a su rol: programar tareas, supervisarlas, evaluar riesgos de inversiones, y un status que está dado por su cargo el cual le permite tener empleados a sus órdenes, obtener más retribución, contar con estacionamiento propio, disponer de gastos de representación, etc. El organigrama de una empresa o de cualquier institución permite conocer el status de cada uno de sus miembros y la relación de éste con los demás.

Metas son explícitas

BARRA o Pandilla

Un grupo importante socialmente es la denominada *banda* o *pandilla,* grupo pequeño de pares o personas que se reúnen por intereses comunes y que presenta poca estructura. A veces esta reunión se da porque se van encontrando a ciertas horas en un determinado lugar: un club o un bar, o la esquina de un barrio. Si por algun motivo esa situación se modifica, el grupo no suele tener estructura suficiente para reencontrarse en otras circunstancias. Dentro de las pandillas se encuentra un abanico de posibilidades que va desde la barra de amigos a la patota, de acuerdo con las normas que compartan y la dinámica que muestren.



5• La banda o pandilla es un grupo primario en el cual todos se conocen.

MUCHEDUMBRE O MASA

Caracterizado por su enorme tamaño la *muchedumbre* o *masa* es un grupo con muy poca estructuración y poca definición de roles, que no tiene clara conciencia de metas y que se reúne detrás de un objetivo en un momento dado y luego desaparece. La muchedumbre tiene una característica muy particular: puede tener peso social siendo sumamente apática. La mayor parte del tiempo no actúa, casi no participa en lo que ocurre y sin embargo tiene peso político justamente por no actuar. Es a esa masa a la que se dirigen permanentemente los medios y la publicidad, intentando volcar su apatía en acción o



6• Un gran número de personas, poca organización y roles poco definidos son las características de la muchedumbre.

consumo. En algunos momentos, de manera espontánea, una masa puede reunirse en algún lugar de una ciudad para mostrar su desacuerdo con alguna situación: asuntos barriales, políticos, ecológicos, policiales, la convocan a salir de su inacción. Ese grupo autoconvocado no tiene estructura interna, sus miembros apenas se conocen o no se conocen en absoluto, si su aparición es realmente espontánea no tienen ningún nivel de organización.

Es interesante considerar el funcionamiento de un individuo como parte de la masa. Una de las características de los seres humanos que la conforman es que sus capacidades se tienden a nivelar hacia abajo. Una persona con un buen nivel de instrucción y capacidad para pensar, se iguala a otra en una reacción muy primitiva agresiva durante una manifestación o bien cuando recibe en su casa un mensaje a través de los medios masivos que tan a tocar sentimientos de manera muy directa. Las palabras tienen un enorme poder sobre la masa que no puede asimilar en conjunto razonamientos muy elaborados. Un líder

Por medio de la presente autorizo a mi hijo/a ..... D.N.I.N ..... que concurre al Establecimiento

que sepa manejar mensajes sencillos y capaces de generar acciones en los otros se impone rápidamente sobre ella. La publicidad apunta a lo mismo a través de imágenes y frases de alto impacto emocional que tienden a producir acciones en los consumidores. Cuando una muchedumbre es dirigida por un líder autoritario, la porción de individualidad de cada uno depositada en él es máxima. Así surge una suerte de "hipnosis" por la cual la obediencia es casi automática y los resultados sumamente riesgosos, sobre todo para quien el líder haya definido como chivo expiatorio de los "suyos".

¿Cómo surge un líder de masas? En una época se supuso que los grandes líderes fueron personas excepcionales que al adquirir situaciones de influencia lograron imponerse modificando la realidad a su conveniencia. Era la concepción del "líder innato": no importaba dónde ni cuándo hubiera nacido pues se hubiera impuesto igual. Pero esta teoría se centra excesivamente en las cualidades de las personas dejando de lado el contexto que la rodea. Otra interpretación fue la de considerar que el liderazgo surge porque "la persona indicada se encontraba en el sitio indicado", es decir que a sus cualidades personales se le sumaba un contexto favorable. Por último, la teoría transaccional propuesta por Friedler entendió el problema de este modo: 1. son importantes las características personales del líder el cual puede ser de dos estilos opuestos: aquel que está centrado en la tarea más allá de cómo marchen las relaciones entre los miembros del grupo y aquel que se ocupa más del grupo que de la tarea. 2. cuando las condiciones que rodean al grupo son muy favorables (buenas relaciones entre todos los miembros, tarea bien organizada, gran poder del líder) o muy desfavorables (malas relaciones entre el líder y los miembros del grupo, tarea desorganizada, poco poder del líder), el líder más eficaz es aquel que se concentra en la tarea. En las situaciones intermedias el que logra mejores resultados es aquel que se preocupa más por las relaciones dentro del grupo. Este autor considera que no hay un líder bueno para todos los casos: tienen éxito en una situación y fracasan en otra.

También en relación con los grandes grupos humanos se postuló la existencia de una instancia psíquica inconsciente equivalente a la que Freud había postulado para el ser humano individual. Carl Jung fue quien teorizó acerca del concepto de *inconsciente colectivo*. Para este pensador la humanidad había producido a lo largo de su desarrollo modelos de comportamiento y recuerdos que fueron heredados a través de las generaciones y a los cuales denominó *arquetipos*. Los mitos, los personajes mitológicos, serían la expresión de esos arquetipos que traemos desde nuestra prehistoria. El arquetipo del héroe, por ejemplo, puebla nuestro inconsciente colectivo pero en diferentes momentos de la historia puede haber sido representado por personas con diversas modalidades. La idea de que exista un inconsciente supraindividual, algo que se mantiene desde el origen de la vida humana y que de alguna manera la determina, ha sido muy discutida. Los arquetipos como modelos inmutables parecen un marco muy rígido para el psiquismo humano.

## EN FAMILIA

Antropólogos, sociólogos y psicólogos han centrado su interés en el estudio de la familia como grupo central de nuestra organización social. Una teoría originada en la ingeniería, la teoría general de los sistemas, fue utilizada por una rama de la psicología, la psicología sistémica, y aplicada para comprender a la familia. Para introducirse en este tema es necesario definir la noción de *sistema*. Un sistema es un conjunto de objetos así como de relaciones entre los objetos y entre sus atributos.

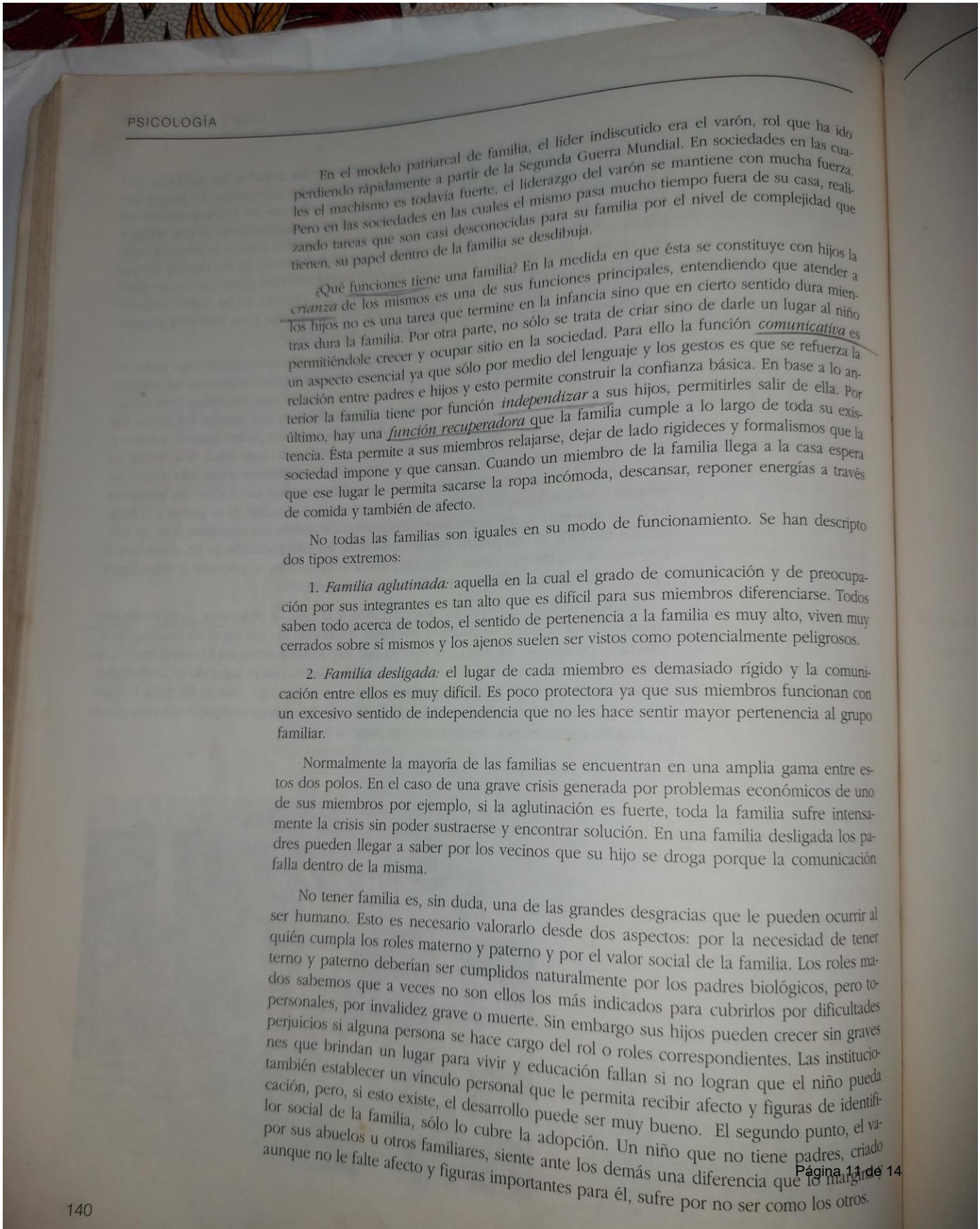
En el sistema-familia los objetos son sus miembros y los atributos, las conductas que esas personas realizan. Los sistemas vivos (los seres vivos, los ecosistemas, los grupos humanos) son abiertos, es decir que interactúan con el medio que los rodea y esto ocurre naturalmente en la familia. Se generan en ella cambios permanentemente lo que obliga a buscar estados de equilibrio de manera constante. Los cambios sociales imponen a la familia transformaciones y obligan a mantener identidad en medio de los mismos ya que ésta es necesaria como marco de apoyo para sus miembros. Esto último parece ser particularmente importante en situaciones de emigración por ejemplo, en las cuales mantener determinadas costumbres, comidas, formas de conducta, permite a sus miembros adaptarse a situaciones nuevas sin perder totalmente su historia previa.

Dentro del sistema principal existen *subsistemas:* marido-mujer, madre-hijo, padre-hijo, hermano-hermana, etc. por lo que cada individuo forma parte de diversos subsistemas en los cuales establece relaciones diferentes y manifiesta distintas conductas. Esos subsistemas quedan definidos por reglas internas al grupo familiar que marcan los límites del funcionamiento de cada uno: una regla puede ser que sean los padres quienes trabajen y mantengan al grupo prohibiéndosele a los hijos hacerlo hasta cierta edad. Si la familia no tiene medios suficientes o son justamente los hijos quienes pueden ganar más dinero, en ese grupo esta regla deja de existir y los hijos salen a trabajar alterándose las relaciones internas y las conductas de los miembros a partir de esta situación. Si se piensa a la familia como sistema, hay que considerar qué cambios en uno de sus miembros o en un subsistema (divorcio de los padres, independencia de un hijo, inclusión de un abuelo en la convivencia, nacimiento de otro hijo, etc.) altera al sistema en su conjunto y exige lograr un nuevo estado de equilibrio y producir nuevas normas.

Cuando hablamos de familia nos referimos a la que se denomina *familia nuclear* constituida por la pareja de padres y sus hijos. A menudo no son éstos los únicos miembros de la familia que habitan en la casa ya que hay abuelos o tíos conviviendo en lo que se denomina hogar o grupo doméstico, grupo relacionado por el lugar de vivienda y por las fuentes de recursos. La *familia extensa* es la que se produce cuando los hijos forman sus propias familias nucleares y viven apartados de los padres aunque realizan algunas actividades comunes, por ejemplo reunirse para las fiestas.



7. Los horarios de las comidas suelen ser los únicos momentos en que se encuentran muchas familias y cuando también se



PSICOLOGÍA

En el modelo patriarcal de familia, el líder indiscutido era el varón, rol que ha ido perdiendo rápidamente a partir de la Segunda Guerra Mundial. En sociedades en las cuales el machismo es todavía fuerte, el liderazgo del varón se mantiene con mucha fuerza. Pero en las sociedades en las cuales el mismo pasa mucho tiempo fuera de su casa, realizando tareas que son casi desconocidas para su familia por el nivel de complejidad que tienen, su papel dentro de la familia se desdibuja.

¿Qué funciones tiene una familia? En la medida en que ésta se constituye con hijos la *crianza* de los mismos es una de sus funciones principales, entendiendo que atender a los hijos no es una tarea que termine en la infancia sino que en cierto sentido dura mientras dura la familia. Por otra parte, no sólo se trata de criar sino de darle un lugar al niño permitiéndole crecer y ocupar sitio en la sociedad. Para ello la función *comunicativa* es un aspecto esencial ya que sólo por medio del lenguaje y los gestos es que se refuerza la relación entre padres e hijos y esto permite construir la confianza básica. En base a lo anterior la familia tiene por función *independizar* a sus hijos, permitirles salir de ella. Por último, hay una *función recuperadora* que la familia cumple a lo largo de toda su existencia. Ésta permite a sus miembros relajarse, dejar de lado rigideces y formalismos que la sociedad impone y que cansan. Cuando un miembro de la familia llega a la casa espera que ese lugar le permita sacarse la ropa incómoda, descansar, reponer energías a través de comida y también de afecto.

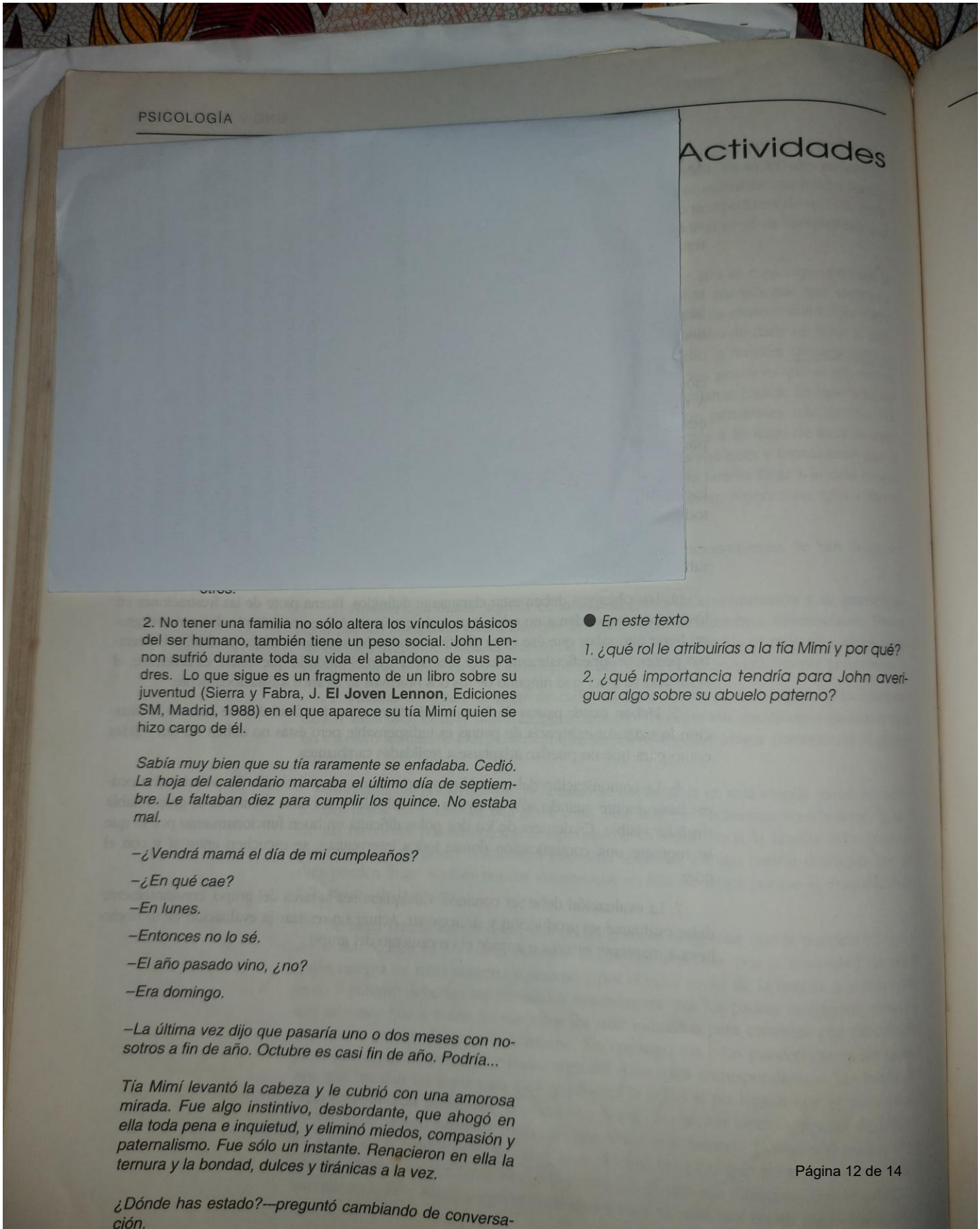
No todas las familias son iguales en su modo de funcionamiento. Se han descripto dos tipos extremos:

1. *Familia aglutinada:* aquella en la cual el grado de comunicación y de preocupación por sus integrantes es tan alto que es difícil para sus miembros diferenciarse. Todos saben todo acerca de todos, el sentido de pertenencia a la familia es muy alto, viven muy cerrados sobre sí mismos y los ajenos suelen ser vistos como potencialmente peligrosos.

2. *Familia desligada:* el lugar de cada miembro es demasiado rígido y la comunicación entre ellos es muy difícil. Es poco protectora ya que sus miembros funcionan con un excesivo sentido de independencia que no les hace sentir mayor pertenencia al grupo familiar.

Normalmente la mayoría de las familias se encuentran en una amplia gama entre estos dos polos. En el caso de una grave crisis generada por problemas económicos de uno de sus miembros por ejemplo, si la aglutinación es fuerte, toda la familia sufre intensamente la crisis sin poder sustraerse y encontrar solución. En una familia desligada los padres pueden llegar a saber por los vecinos que su hijo se droga porque la comunicación falla dentro de la misma.

No tener familia es, sin duda, una de las grandes desgracias que le pueden ocurrir al ser humano. Esto es necesario valorarlo desde dos aspectos: por la necesidad de tener quién cumpla los roles materno y paterno y por el valor social de la familia. Los roles materno y paterno deberían ser cumplidos naturalmente por los padres biológicos, pero todos sabemos que a veces no son ellos los más indicados para cubrirlos por dificultades personales, por invalidez grave o muerte. Sin embargo sus hijos pueden crecer sin graves perjuicios si alguna persona se hace cargo del rol o roles correspondientes. Las instituciones que brindan un lugar para vivir y educación fallan si no logran que el niño pueda también establecer un vínculo personal que le permita recibir afecto y figuras de identificación, pero, si esto existe, el desarrollo puede ser muy bueno. El segundo punto, el valor social de la familia, sólo lo cubre la adopción. Un niño que no tiene padres, criado por sus abuelos u otros familiares, siente ante los demás una diferencia que lo margina aunque no le falte afecto y figuras importantes para él, sufre por no ser como los otros.



PSICOLOGÍA

## Actividades

2. No tener una familia no sólo altera los vínculos básicos del ser humano, también tiene un peso social. John Lennon sufrió durante toda su vida el abandono de sus padres. Lo que sigue es un fragmento de un libro sobre su juventud (Sierra y Fabra, J. **El Joven Lennon**, Ediciones SM, Madrid, 1988) en el que aparece su tía Mimí quien se hizo cargo de él.

*Sabía muy bien que su tía raramente se enfadaba. Cedió. La hoja del calendario marcaba el último día de septiembre. Le faltaban diez para cumplir los quince. No estaba mal.*

*–¿Vendrá mamá el día de mi cumpleaños?*

*–¿En qué cae?*

*–En lunes.*

*–Entonces no lo sé.*

*–El año pasado vino, ¿no?*

*–Era domingo.*

*–La última vez dijo que pasaría uno o dos meses con nosotros a fin de año. Octubre es casi fin de año. Podría...*

*Tía Mimí levantó la cabeza y le cubrió con una amorosa mirada. Fue algo instintivo, desbordante, que ahogó en ella toda pena e inquietud, y eliminó miedos, compasión y paternalismo. Fue sólo un instante. Renacieron en ella la ternura y la bondad, dulces y tiránicas a la vez.*

*¿Dónde has estado?—preguntó cambiando de conversación.*

● *En este texto*

*1. ¿qué rol le atribuirías a la tía Mimí y por qué?*

*2. ¿qué importancia tendría para John averiguar algo sobre su abuelo paterno?*

*–En el puerto.*

*–No sé que demonios...*

*–Me gusta.*

*Tía Mimí se fue de prisa hacia la cocina al escuchar el borboteo de la olla. John fue tras ella.*

*Tú no llegaste a conocer a mi abuelo Jack, ¿verdad?*

*Los ojos de la mujer se abrieron como platos.*

*–Jesús! –dijo asustada–. Llevaba muerto veinte años cuando tu padre y tu madre se casaron. ¿Cómo iba a conocerlo?*

*–Papá pudo haberte enseñado alguna fotografía.*

*–John –el rostro de tía Mimí reflejaba su extrañeza–. Tu abuelo Jack murió cuando tu padre tenía cinco años, y el fue a parar al orfanato. ¿Cómo iba a tener una fotografía suya? Además eso fue hacia mil novecientos diecisiete, en la Primera Guerra Mundial. ¿A qué viene todo esto?*

*El muchacho fue el que ahora mostró sorpresa.*

*–No, por nada. Me ha venido a la cabeza.*

## BIBLIOGRAFÍA

***Cirigliano-Villaverde:*** Dinámica de grupos y educación, *Humanitas, Bs. As., 1966.*

**EVALUACION:**

Una vez finalizado el TP Nro 1 deberán enviarlo al email del docente. Puede ser enviado en un documento de word o escribir las respuestas en sus carpetas, sacándoles fotos y adjuntando esas imágenes al mail. En el correo completar con sus datos personales: nombre y apellido, curso, división. La letra debe entenderse al leerla.