



**Universidad Nacional Autónoma
de México**

**VARIABLES PSICOSOCIALES EN EL ESTUDIO DE
GRUPOS QUE COMPARTEN METAS COMUNES**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A N:

MARTHA GONZALEZ HERNANDEZ

Y

DAVID GARCIA GUZMAN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

University of Michigan
Library



UNIVERSITY OF MICHIGAN LIBRARY
SERIALS ACQUISITION

25053.08
UNAM. 132
1979
e1:2

Ms 23195
Type. 538

UNIVERSITY OF MICHIGAN LIBRARY
SERIALS ACQUISITION
SERIALS ACQUISITION
SERIALS ACQUISITION

AGRADECIMIENTO:

A mi madre cuyo recuerdo siempre presente ha sido estímulo para alcanzar esta meta.

A mis hermanos que con su bondad y cordialidad han contribuido enormemente al logro de mis anhelos.

DEDICATORIA

A los condenados de la tierra que a través de los tiempos, la han barbechado, escardado y asegundado, haciéndose parte de la tierra misma, los que tantas veces han sido pisoteados, sin que nadie haga nada pbr evitarlo.

A mis padres

A Omar

A mis hermanos, sobre todo a Rogelio por haberme reiniciado en la línea del estudio y a Saara por su comprensión y su valiosa ayuda.

A todas aquellas personas que de alguna manera me han brindado su apoyo.

A mis maestros

I N D I C E

PAG.

INTRODUCCION

I. MARCO TEORICO

NEOLATIFUNDISMO 5

PROLETARIADO AGRICOLA 14

EL ESTUDIO DE LOS GRUPOS EN PSICOLOGIA SOCIAL 25

LIDERAZGO 31

- .Enfoques y definiciones
- .Funciones de los líderes
- .Tipos de líderes
- .Métodos de influencia
- .Bases motivo de la influencia
- .Identificación de los líderes

COHESION DE GRUPO 56

- .Enfoques y definiciones
- .Determinantes de la Cohesión
- .Consecuencias
- .Enfoques para medir la cohesión

EL ESTUDIO DE LAS ACTITUDES 68

- .Enfoques y definiciones
- .Estructura y funciones de las actitudes
- .Rasgos funcionales de las actitudes
- .Métodos y problemas de la medición de actitudes.
- .Escala de actitudes

DISCUSION 89

II. ESTUDIO DE CAMPO APLICADO A UN GRUPO DE CAMPESINOS SOLICITANTES DE TIERRA. 96

III. DISEÑO DEL ESTUDIO DE CAMPO 101

- .Planteamiento del problema
- .Hipótesis
- .Definición de variables
- .Sujetos
- .Instrumento
- .Tratamiento estadístico

	PAG.
RESULTADOS Y ANALISIS	110
LIMITACIONES Y SUGERENCIAS	117
CONCLUSIONES	128
BIBLIOGRAFIA	131
APENDICES	138
.1 Cuestionario	
.2 Informe del estudio de campo rendido a la Institución que lo precedió	
.3 Calificación de variables	
.4 Cuadros de la Composición y Características del grupo.	
.5 Sociogramas	

INTRODUCCION

Se ha observado que las diferentes instituciones están sumamente preocupadas por la problemática que presenta el sector rural y ésta consiste básicamente en elevar la producción y la productividad. En su afán de encontrar las alternativas que solucionen este problema han canalizado recursos y personal técnico, como son el crédito, asistencia técnica, obras de riego, infraestructura, maquinaria, etc., sin embargo el problema subsiste. Los estudiosos de estos temas suponen que la solución es entonces la colectivización, por lo que ante la indiferencia de los campesinos las instituciones concentran sus esfuerzos para constituirlos en verdaderas explotaciones colectivas.

Las instituciones han percibido y aceptado que no es nada más el problema de la baja productividad, sino también lo que han dado en llamar "los problemas sociales", término que abarca relaciones de liderazgo negativo, desunión, baja participación, falta de comunicación, pasividad, corrupción e irresponsabilidad entre otros.

Ante el agravamiento de los problemas, las instituciones han acentuado la búsqueda de soluciones, por lo que ahora se realizan estudios socioeconómicos con objeto de conocer más profundamente las necesidades de los grupos de campesinos organizados que solicitan créditos agropecuarios. Estos estudios tienen por objeto además conocer las relaciones de liderazgo, el grado de cohesividad que existe dentro del grupo, grado de escolaridad, nivel de expectativas, forma como participan y se comunican entre sí, actitudes hacia el trabajo colectivo y sobre todo conocer la forma como estos grupos pueden ser canalizados hacia los objetivos de las instituciones, desde luego con el enfoque de que al tener conocimiento de la situación del grupo, los técnicos podrán auxiliar a los campesinos en beneficio de los mismos.

En realidad las instituciones se han interesado en remediar los males sociales, mejorando superficialmente las condiciones de vida de los campesinos para perpetuar las relaciones de producción y explotación de la sociedad moderna capitalista, de la cual forman parte las instituciones y el estado, pero sin las luchas y los peligros que surgen fatalmente de ella. En el fondo no hacen más que inducir a los campesinos a continuar en la sociedad actual, pero despojándolos de la concepción de desigualdad e injusticia que genera forzosamente el capitalismo.

Las instituciones intentan apartar a los campesinos de cualquier intento de rebeldía demostrándoles que lo que podrá beneficiarles es una transformación de las condiciones materiales de vida y de las relaciones económicas, pero por transformación estas instituciones no entienden en modo alguno la abolición de la explotación de la clase trabajadora por la burguesía, la descentralización de los medios de producción y el capital, sino únicamente reformas administrativas realizadas sobre la base de las mismas relaciones de explotación y por tanto, no modifican a las relaciones entre instituciones y campesinos, sirviendo únicamente en el mejor de los casos para simplificarles el trabajo a las primeras y para reducirles los gastos que requiere su dominio.

Las instituciones de crédito en vinculación con la SARH por la cuestión del riego y SRA por la tenencia de la tierra, han dado pues en utilizar la investigación como instrumento que permita obtener un mayor conocimiento de los grupos y canalizarlos con menos dificultades hacia los objetivos que tienen planteados y como mencionábamos anteriormente para simplificarles el trabajo y reducirles los gastos.

Ahora bien, las investigaciones que se realizan para el efecto,

adolecen de una serie de limitaciones que si bien les reportan utilidad, no por eso pueden considerarse científicas. Así al reflexionar sobre el objetivo de tales investigaciones y la forma de llevarlas a cabo, vimos la necesidad de analizarlas más detenidamente con el fin de especificar las limitaciones y defectos de que adolece y al mismo tiempo, al darle un tratamiento metodológico adecuado, recalcar que a través de este estudio no es posible medir todo lo que se pretende y no nada más eso, sino que se toma la información como probada, pues no se plantean hipótesis, menos aún se llevan investigaciones posteriores que permitan probarlas. Sin embargo, con meros estudios exploratorios se toman decisiones sobre lo que se debe hacer con el grupo, bien sea promover los cambios de conducta y actitudes o bien proporcionarle o no crédito, dotarles o no de tierra, etc.

Esta no es una tesis que pretenda mostrar algo nuevo, sino que por el contrario busca una utilidad con bases más válidas y confiables: proponer una forma de hacer investigación con mayor rigor científico, de tal manera de que al obtener información lo más apegada a la realidad de los problemas del sector campesino y de las causas que los originan, pueda existir un lazo de entendimiento entre campesinos e instituciones.

La primera parte presenta un marco teórico que incluye la teoría sobre los factores a que hacemos en este trabajo que son Neolatifundismo y Proletarización y Liderazgo, Cohesión y Actitudes hacia el trabajo colectivo. En la segunda parte se presenta el resumen del informe del estudio de campo, realizado a solicitud de una institución gubernamental y aplicado a un grupo de solicitantes de tierra. El informe

completo tal como se rindió a la Institución se anexa como un apéndice.

En la tercera parte se presenta el mismo estudio de la segunda parte, difiriendo precisamente en cuanto al tratamiento metodológico de este último, pues está basado en el proceso de investigación y en el marco teórico de la primera parte.

Respecto de los problemas que el sector campesino presenta, consideramos que este tipo de investigaciones, son una gran ayuda para las instituciones, sin embargo, también creemos que los problemas que los campesinos presentan, son los mismos que las instituciones como clase dominante, han propiciado al concentrar los medios de producción y el capital, al ejercer el control político, social y económico sobre los campesinos y al convertirlos en asalariados, aspectos que englobamos en los fenómenos de Neolatifundismo y Proletarización.

NEOLATIFUNDISMO

A medida que el latifundio de tipo feudal ha ido desapareciendo en México e integrándose en su lugar la moderna sociedad burguesa, se ha venido estableciendo un nuevo fenómeno denominado neolatifundismo. El neolatifundismo está asociado a la producción de cultivos comerciales, principalmente a los de exportación, aunque también afecta a los de consumo interno. (1)

Gutelman al hablar sobre el desarrollo de las relaciones capitalistas de producción en el sector privado, dice: "El desarrollo de las relaciones de producción en los sectores de la sociedad rural se sitúan en dos planos: por una parte tiende a concentrar las tierras y los capitales en un número cada vez más reducido de manos. (Neolatifundismo), y por la otra parte, tiende a hacer caer en estado de dependencia a campesinos antes independientes" (Proletariado). (2)

Con Warman y otros autores, podemos intentar definir el neolatifundismo como la centralización y aprovechamiento de los recursos (tierra y capital) por un grupo minoritario en perjuicio de la gran masa de campesinos, que aún cuando algunos cuentan con tierra, carecen de los recursos necesarios para hacerla producir, viéndose en la necesidad de rentar sus parcelas o bien, solicitar el crédito usurero o bancario, lo cual trae como consecuencia que los primeros se conviertan en administradores de los recursos, obteniéndose así el máximo beneficio con un mínimo de esfuerzo.

- (1) Warman, A. Los Campesinos, Hijos Predilectos del Régimen.- Edit. Nuestro Tiempo, S.A., 1977, Pp.62
- (2) Gutelman, M. Capitalismo y Reforma Agraria en México.- Edit. Era, 1977, Pp.257-259

Las empresas oficiales y privadas administran y controlan la tierra de los campesinos, sin modificar la tenencia de ésta, en virtud de que las primeras siguen las líneas y políticas del sistema moderno capitalista, además disponen de los recursos de capital y de tecnología para hacerla producir en términos del modelo establecido consistente en agricultura mecanizada y de exportación, modelo que actualmente está siendo seriamente criticado y puesto en duda debido a las actuales crisis del campo y del cual las instituciones, empresas y dependencias gubernamentales, son las ejecutoras directas. (3). Y así podemos citar algunos estudiosos de estos temas que hacen hincapié en este modelo.

G. Esteva, que habla de un esquema de desarrollo del campo en apoyo a la gran empresa agropecuaria, que debe producir preferentemente cultivos de exportación. (4).

Márquez Ayala, habla de acumulación privada de capital, el cual fomenta la concentración monopólica y desnacionalización de la economía. (5).

Díaz E., nos dice: "El resultado de haber adoptado patrones de producción y consumo propio del capitalismo avanzado y de copiar técnicas inadecuadas a nuestra provisión relativa de fac-

- (3) "La colectivización en el campo: Una Crítica". Warman, A. Cuadernos Políticos, México, D.F., No.11, Enero-Marzo, 1977, Pp.47
- (4) "La Empresa Agrícola nos ata por el Estómago". Esteva G. Cambio en el Campo, o el Petróleo solo servirá para importar comida. Por Miguel Angel Rivera, en Revista Proceso, Año III, No.130, Abril 30 de 1979, Pp.20-21.
- (5) "Obreros y Campesinos, Alianza Prometedora". Márquez Ayala D. en Periódico Uno Más Uno, Año II, No. 598, Julio 13 de 1979, Pp.13

tores ha sido generar mayores cantidades de producto con cada vez menores cantidades proporcionales de trabajo..." "...extra polando de una serie de datos estadísticos que presenta Saúl Trejo en su libro El Desempleo en México, Características Generales. Lo parafrasea y dice: "el sector industrial puede crear empleos para 1.4 millones de habitantes... lo que significa ab sorver a una de cada cinco personas de nuevo ingreso a la fuer za de trabajo". (6)

Asímismo Miguel Concha, al referirse a las consecuencias para México por haber seguido el modelo capitalista, expresa: "El saldo es grave: agricultura capitalista, moderna frente agricultura ejidataria y de temporal en claro estancamiento, déficit en la producción de alimentos básicos, desempleo en el campo por introducción de tecnología intensiva para el capital y no para el trabajo, aceleración del proceso de desintegración campesina, pauperización del campesino minifundista y asalariado..." (7)

En este modelo la participación del campesino se reduce a aportar algunas veces la tierra y casi siempre la mano de obra no calificada. El campesino no interviene, ni se le toma en cuenta en las decisiones, aparentemente es dueño de la tierra, pero en realidad la está rentando, aunque los pagos que recibe se disfrazan de participación o anticipo de utilidades.

- (6) "Alimentos: Una Inseguridad Estratégica. Concha M. en Uno Más Uno, Julio 13 de 1979, Pp.15
- (7) México, Futuro Gran Vendedor de sus Alimentos. Nuestra Tierra Reserva de E.U. por Federico Gómez P. en Revista Proceso, No.106 noviembre 13 de 1978, Pp.23 Barkin D.

Márquez Ayala señala, "El hecho es que la propiedad privada de la tierra laborable es primordialmente un derecho y usufructo que la nación otorga a particulares, pero ésto de ninguna manera debe significar anteponer el interés individual al colectivo en los problemas de la tenencia, de la producción y de la organización del campo". (8)

El neolatifundismo pues, se ha convertido en un nuevo proceso de acumulación real de tierra y su desarrollo lo facilitan los diversos tipos que han sido establecidos por la clase dominante. A. Warman clasifica el neolatifundismo en: (9)

1. Territorial

Basado en la propiedad de la tierra, sin embargo, no necesita una gran extensión superficial, ya que con los nuevos recursos tecnológicos canalizan el crecimiento en otro sentido. Por ejemplo mejorando rendimientos, integrando verticalmente la producción. Al Latifundio Territorial se le favorece con subsidios, asistencia técnica, créditos, obras de riego, de infraestructura, etc.

2. Financiero

Es un sistema de producción de carácter empresarial y de propósito especulativo en términos financieros. El carácter empresarial consiste en el manejo o control centralizado de los factores de la producción, con el fin de obtener una ganancia con la mínima inversión. La inversión no es permanente, ni se traduce en la adquisición de bienes de capital, sino que se invierte en efectivo, insu-

México, Futuro Gran Vendedor de sus Alimentos, Nuestra Tierra Reserva de E.U. por Federico Gómez P. en Revista Proce-

(8) só, No.106 noviembre 13 de 1978, Pp.23 Barkin, D.

(9) Warman, A. Los Campesinos, Hijos Predilectos del Régimen. Edit. Nuestro Tiempo, S.A., 1977, Pp.62-65

mos o maquilas, etc., pero su importe se recupera al final del ciclo agrícola, obteniendo además una ganancia sea por intereses o por la compra de productos a precios bajos, lo cual le da precisamente el carácter de especulativo.

Al respecto, Zamora Bátiz, presidente de la Liga de Economistas Revolucionarios informa "Las transnacionales en el campo, ni siquiera tienen que preocuparse de acaparar tierras y poner prestanombres, sino que simplemente con el apoyo financiero controlan la producción y comercialización de los productos". En México, agregó Becerril Straffon, Expresidente del Colegio Nacional de Economistas: "75 matrices con capital extranjero y 90 filiales de transnacionales controlan gran número de alimentos desde su producción hasta la venta al público. (10)

El Latifundio Financiero es pues, el método más eficaz para transferir recursos del campo a las ciudades y es la variedad más importante en el proceso de acumulación de la tierra. Este tipo de Neolatifundio tiene una relación directa y consecuente de la reforma agraria, por haber sustraído del mercado de capitales a toda la superficie dotada en régimen ejidal.

La tierra necesita de inversiones de capital que el campesino no puede hacer, porque carece de recursos y porque la capacidad de inversión está en otro sector distinto del que recibió la dotación de tierra. Luego entonces, los

- (10) "Controlan y Distorsionan el Agro las Transnacionales: Zamora Bátiz". En Periódico Uno Más Uno. Año II, No.600, Julio 15 de 1979, Pp.6

campesinos se ven en la necesidad de transferir la tierra a los poseedores de los recursos productivos a través de la renta y operación de este latifundio.

- 3.- La combinación de las dos formas anteriores, el latifundismo territorial y el financiero constituyen la tercera variedad del Neolatifundismo. "Cuando se agotan las posibilidades de seguir creciendo dentro de los límites de la propiedad, la expansión territorial continúa a través de la renta de la tierra".(11)

Los recursos de capital productivo están concentrados en pocas manos. La presencia de acaparadores de capital combinada con el fortalecimiento de un mercado capitalista, hacen cada día más costosa la producción de cultivos comerciales. Para competir se necesita poseer suficientes recursos; los campesinos empobrecidos por el proceso, se alejan constantemente de la producción comercial y se encadenan a la renta de la tierra. Como cada vez son más los campesinos sin recursos para competir, es mayor la oferta de tierra para la renta y menor su precio relativo, lo que consolida el Neolatifundio.

La posibilidad de canalizar recursos públicos que capitalicen la tierra de los campesinos, no se ha dado, a pesar de que es la "función teórica de la inversión pública en el campo, sobre todo a través de las obras de infraestructura y en especial las de irrigación".(12)

(11) Warman, A. 1977 Op. Cit. Pp. 66

(12) Warman, A. 1977, Op. Cit. Pp. 67

Pero las obras de infraestructura benefician de una manera directa a los propietarios de buen tamaño. Su tierra aumenta de valor y los convierte en sujetos de crédito y a partir de ahí en neolatifundistas. Los propietarios minifundistas reciben el beneficio ya de una manera indirecta y hasta dudosa y aún cuando la tierra aumenta de valor, no son claros sujetos de crédito, por su misma naturaleza minifundista.

- 4.- Los campesinos beneficiados con las obras de infraestructura también pueden caer en manos de la cuarta variedad del Neolatifundismo: el oficial, el cual se ejerce a través del crédito bancario privado u oficial a la agricultura y es muy similar al latifundio financiero. (13)

La mejor ilustración de esta variedad de Neolatifundismo la ofrecen los bancos de crédito oficial o privado, el cual se ejerce a través de oficinas locales que son las ejecutoras de un programa nacional diseñado en la Ciudad de México. Estas dependencias locales manejan las líneas de crédito para cada cultivo con un criterio estrictamente centralizado. Se procura lograr uniformidad y costos constantes, contratan los servicios y compran los insumos en conjunto, los cuales deben ser aplicados al mismo tiempo. Todos los campesinos deben ajustarse a estas condiciones, pues han ido planeadas en base a la tecnificación.

Everardo Espino, Director General del Banco Nacional de Crédito Rural, dijo que para este año 1979 se ha implementado un plan de operaciones de crédito de 37,500,000 millones de pesos, el cual, comparado con el ejercicio de

(13) Warman, A. 1977, Op. Cit. Pp.57-68-86

1978 equivale a un incremento de 32%. (14)

Pero el crédito bancario oficial no puede capitalizar la tierra, ya que no alcanza a cubrir las necesidades del país, así aquellos campesinos que poseen tierras de temporal, cuando mucho se les otorga crédito de avío y muy pocas veces el refaccionario. Por otra parte el crédito de avío se utiliza para hacer producir la tierra en función de intereses nacionales de índole económica y política, como serían la obtención de divisas (venta al exterior de productos primarios), el abasto de productos deficitarios al interior o la adquisición de insumos agrícolas industriales.

En aquellas tierras donde se desarrolla una agricultura moderna, con una diversificación de cultivos comerciales de exportación, requieren de una fuerte inversión por hectárea. La inversión se maneja técnicamente, pues se trata de una agricultura mecanizada, con semillas mejoradas, con riego técnico y preciso, fertilizada y con aplicaciones frecuentes de insecticidas.

Existe una comisión especial del Gobierno Federal (SARH) para el manejo de los grandes distritos de riego. Una inversión de tal magnitud requiere de un manejo especial y por tanto de crédito de avío y refaccionario. En estas tierras no es posible que los campesinos siembren sus cultivos tradicionales y de subsistencia, ya que no se justifican por el enorme costo de las obras hidráulicas que so

- (14) "Aumentará en 4% el Producto Agropecuario este Año, Aguera Espino".- Everardo, E. En Periódico Uno Más Uno, (Año II) No. 600, Julio 15 de 1979, Pp.6

lo se puede resarcir con cultivos comerciales.

Los bancos se han convertido en Neolatifundistas que ejercen un control centralizado sobre los medios de producción, sin modificar la condición de los campesinos, y ésto ha sido, bien sea por la tecnificación y mecanización de los cultivos o por atender las presiones económicas y políticas del país.

Bajo la apariencia de una agricultura altamente tecnificada y productiva, se oculta la miseria campesina. Los dueños de la tierra para poder subsistir alquilan su fuerza bruta de trabajo, se hacen peones de las empresas agrícolas o se convierten en asalariados de sus propias empresas, pero el patrón es el banco.

PROLETARIADO AGRICOLA

Para entender el proceso de formación del proletariado agrícola, tenemos que referirnos a los mecanismos de penetración del capital en el campo, a la descomposición del campesinado (15), y al papel que juega los diferentes tipos de neolatifundismo ya mencionado.

La separación de la artesanía de la agricultura fué propiciada por el desarrollo de la manufactura urbana, que por una forma de división del trabajo superó en cantidad y calidad la producción artesanal del campo. La imposibilidad de competir, el aumento de la demanda de productos agrícolas en las ciudades y el desarrollo del comercio, fueron elementos que llevaron a los campesinos a especializarse en la producción de bienes agrícolas para obtener dinero con qué comprar artículos que ya no podrían producir.

En esta primera fase de transformación de la economía campesina, el capital separa la agricultura de la industria, reduciendo el papel del campesino al de simple agricultor. Y así lo convierte en comprador de sus mercancías, ya que uno de los objetivos del capitalismo es la ampliación del mercado interno, para lo cual no sirve un campesino autosuficiente que produce lo que consume.

El proceso de desarrollo del capitalismo en el campo puede darse de manera cualitativamente diferente. Puede darse por descampesinización a partir de la expulsión o el despojo de los campesinos de sus tierras y la concentración de las tie-

(15) Luisa, Pare, El Proletariado Agrícola en México. ¿Campesinos sin tierra o proletarios agrícolas?. Siglo XXI. México 1977, Pp.15-17

rras en grandes explotaciones. También puede ser paulatina descomposición y deterioro de la economía campesina, lo cual empieza a partir de la penetración de las relaciones capitalistas en el seno de éstas en parte por el desarrollo de la industria rural, la imposibilidad para la pequeña producción de competir con la producción capitalista y su consecuente ruina, el proceso de separación de la agricultura y la industria y el consiguiente abandono de la tierra y finalmente la proletarización del campesinado.

El desarrollo capitalista implica tres tipos de cambios:

1. Que la tierra se convirtiera en mercancía
2. Que la tierra estuviera en manos de hombres dispuestos a desarrollar los recursos productivos en su provecho;
3. Que la gran masa de la población rural se transformara en libres que pudieran vender su fuerza de trabajo al sector no agrícola de la economía. (16)

A esta situación, Marx la ha llamado "acumulación originaria". Una vez iniciada la acumulación originaria, la expropiación de las tierras y el desarrollo capitalista en el campo, el sistema burgués no mide cuanta mano de obra requiere para sus industrias, sino que por lo general el proceso de acumulación mismo es más acelerado que el proceso de creación de empleos.

El desarrollo del capitalismo conlleva forzosamente a un proceso de descampesinización y de sustitución del sistema de pago en trabajo por el sistema de salarios. La descampesinización es en realidad el nacimiento de un proletariado agrícola, lo cual puede ocurrir paralelamente a una acumulación de capital

y a una concentración de la producción que tienen por base el trabajo asalariado.

Parte del fenómeno de la descampesinización se debe al desajuste entre el incremento demográfico y las posibilidades de absorción de mano de obra de la propia economía campesina que se ve expulsada a otros sectores.

Se puede dar también la alternativa de desarrollo capitalista sin una profundización de la descampesinización o sea, los campesinos se someten en el proceso productivo mismo de la agricultura a través del capital financiero o industrial. (Neo latifundio financiero u oficial). Por tanto, el capital impone al productor agrícola un programa preciso de trabajo, y por tanto ya no es verdaderamente un productor comerciante libre que produce lo que quiere y como quiere y luego vende una parte. Por tanto, en estos casos el desarrollo capitalista no significa siempre la separación del trabajador de sus medios de producción, pero sí significa que se proletariza al campesino.

La proletarización se refiere al proceso de separación de los trabajadores de sus medios de producción y para conseguir sus medios de vida, venden su fuerza de trabajo, mediante la cual se les extrae plusvalor, es decir una parte de la jornada equivale al salario que recibe el trabajador y la otra se la apropia el patrón, la cual se traduce en aumento de su capital. (17).

La proletarización no es un fenómeno que avanza al mismo paso y con los mismos efectos para todos los campesinos. El grado o el ritmo de proletarización depende, tanto del ritmo de

(17) Mandel, Tratado de E. Marx.

acumulación y de concentración de los medios de producción campesinas y se refleja en la paulatina pérdida de medios de producción a manos de los usureros, comerciantes y acaparadores, a quienes los campesinos poco a poco van dejando sus bienes. Al respecto, Luisa Pare opina: 'Toda la cuestión de la organización campesina en México se centra alrededor de la cuestión de los campesinos con tierra, haciendo de lado a unos cuatro millones de personas, los llamados campesinos sin tierra'; término que encubre su realidad de asalariados agrícolas y de explotados...' "Antes de hablar de la desorganización del proletariado agrícola y de los problemas que se presentan para su unificación, es necesario ubicar a este proletariado dentro de la estructura de clases en el campo". "...no se puede hablar del proletariado agrícola en general, ya que priva una situación distinta según se trate de proletarios o semiproletarios, de trabajadores empleados por capitalistas o por campesinos, de obreros eventuales o de planta, de calificados o no calificados. Regionalmente tampoco es homogéneo el proletariado agrícola, ya que el grado de proletarización varía en función del grado diferencial de penetración del capitalismo. La masa del proletariado agrícola se localiza donde se encuentra la agricultura más desarrollada, por ejemplo, en el Norte del País". (18)

El proceso de proletarización va desde las situaciones preproletarias, pero que infaliblemente conducen a la proletarización, hasta la completa separación del trabajador de los medios de producción y su sostenimiento básicamente a partir de la venta de la fuerza de trabajo, o sea el salario: base principal de su reproducción. (19)

(18) Pare, L. "La Organización de los Asalariados del Campo: Una Organización Campesina o una Organización Proletaria? En los Campesinos, para qué organizarlos?. Centro de Eco-desarrollo del CONACYT. México 1976, Pp.207-208

(19) Pare, L. Op. Cit. Pp.54-60

Los grados diferenciales de proletarización, son los siguientes:

Semiproletariados.- Trabajadores agrícolas que tienen tierras pero que dependen cada vez más del trabajo asalariado y representa una parte mayoritaria de su ingreso.

Proletarios.- Trabajadores que dependen íntegramente de un ingreso asalariado y que alguna vez tuvieron tierra, sea propia o ejidal, pero que la perdieron ya sea por renta o despojo; y

Proletarios.- Trabajadores que dependen íntegramente de un ingreso asalariado y que nunca han tenido tierras.

Los principales factores de diferenciación del grado de proletarización, serían además de la vinculación con los medios de producción, la eventualidad o permanencia en el trabajo y de residencia y el tipo de empresa a la que vende la fuerza del trabajo. Es importante analizar las empresas contratantes, para destacar todos los diferentes tipos de empresas y las relaciones de producción que en cada caso se establecen entre ellas y los trabajadores. Las empresas agrícolas capitalistas son: (20)

- a) Empresas agrícolas o agropecuarias basadas en el arrendamiento o la concentración ilegal de tierras ubicadas principalmente en los distritos de riego y especialmente en la producción intensiva de un cultivo comercial.
- b) Empresas ganaderas generalmente ligadas al latifundismo donde los trabajadores suelen ser a la vez proletarios y propietarios gracias a la dotación de tierras y

ganado que el estado les ha hecho.

- c) Empresas cooperativas ejidales, financiadas por los aparatos crediticios del Estado. Los mismos cooperativistas o socios en alguna forma vienen siendo asalariados del banco, pero al mismo tiempo conservan un estatuto de patrón frente a los asalariados no cooperativistas que trabajen con ellos.
- d) Comerciantes que financian la producción, compran cosechas en pie para lo cual ocupan cuadrillas de trabajadores para la recolección.
- e) Empresas agroindustriales de capital monopólico (estatales o privados) que financian la producción de materia prima como son las despepitadoras de algodón, congeladoras de fresa, etc.
- f) Empresas agrocomerciales y de capital monopólico en las cuales el núcleo está formado por una empresa comercial intermediaria que se encarga de financiar, comprar y distribuir el producto. En estos casos el productor depende totalmente de la empresa para el financiamiento y la venta. (hule, café).

En México ha sido más común la denominación de jornaleros, peones del campo o campesinos sin tierra que la de proletarios agrícolas, el de proletariado se asocia más frecuentemente a la clase obrera urbana o industrial. Ha sido un arma ideológica de los gobiernos burgueses referirse siempre al proletariado agrícola como a los campesinos sin tierra. (21)

(21) Pare, L., Op. Cit. 31 y 38

Otra de las razones por la que algunos autores no hablan de proletarización, es porque el carácter de las luchas de los jornaleros son más bien demandas por la tierra, más que por el mejoramiento de sus condiciones salariales; no están totalmente desvinculados de los medios de producción, principalmente la tierra y el carácter de su trabajo es eventual, además de que en ocasiones trabajan para campesinos y no para capitalistas. Sin embargo, las razones que explican la situación anterior, son las siguientes: en primer lugar la posesión de un pedazo de tierra representa un ingreso en especie seguro frente a la inseguridad del jornal. En segundo, la reproducción de su fuerza de trabajo no está asegurada totalmente por el sector capitalista, y en tercer lugar, es que cuando los jornaleros ya no encuentran empleo en el lugar donde están, emigran a otras regiones más desarrolladas donde se emplean tanto con campesinos como con capitalistas y sobre todo con estos últimos.

Por lo que respecta a los campesinos que tienen tierra y que están integrados en Unidades de Producción Ejidal, y por tanto existe una dependencia directa del capital, no solo a nivel del mercado, sino a nivel de la producción misma, Luisa Pare, "sostiene que los productores no pueden ser definidos como campesinos correspondientes a un modo de producción simple, pero que tampoco sería correcto pasarse al otro extremo y calificarlos plenamente de proletarios agrícolas, por el hecho de su relación peculiar con el capital, ya que no son explotados a través de la venta directa de su fuerza de trabajo (salario) sino a través de la venta de su producto". (22)

Sin embargo, creemos que estos productores, se han convertido precisamente en proletarios agrícolas, ya que la proporción ma

(22) Paré, L. Op. Cit. Pp.46 y 52

yoritaria de su ingreso proviene del salario, además de que este tipo de productores son explotados tanto en la venta de su fuerza de trabajo (salario), como en la venta del producto.

Por otra parte los campesinos están desvinculados de sus medios de producción, pues el control de la tierra está determinado en algunas ocasiones desde antes de entregar la tierra (dotación ejidal como es el caso de las unidades de riego, en las que se han hecho grandes inversiones y no sería redituable sembrar los cultivos tradicionales, sino desarrollar una agricultura mecanizada con cultivos comerciales, bajo una organización colectiva que permita aprovechar y controlar los recursos.(23)

Al respecto, Warman dice: "La mayoría de las tierras incorporadas al cultivo empresarial, están controladas por las pequeñas propiedades particulares, estrictamente los neolatifundios, que han colectivizado técnicamente no solo las tierras de su propiedad, lícita o simuladamente, sino también bastas superficies de terrenos ejidales, rentados a sus poseedores que carecen de medios para realizar una explotación capitalista de la tierra; fracciones menores de los territorios, adecuados para el cultivo empresarial, están técnicamente colectivizados por el Estado a través del crédito, ya que en muchas partes del país, los bancos oficiales no solo establecen qué sembrar, cuando y como, además de a quien prestarle, sino que contratan directamente la realización de los trabajos del cultivo con empresarios particulares que poseen maquinaria agrícola; los ejidatarios, poseedores de la tierra no intervienen ni en las decisiones técnicas ni en su realizaca

(23) Pare, L. Op. Cit. Pp.46-52

ción y a veces ni siquiera se paran en sus campos".(24)

Barquin, D. añade: "la producción mediante el uso de nuevas tecnologías, cuyas ventajas no se manifiestan en la productividad por hectárea, más bien contribuye a reorganizar el proceso laboral; se sujeta a los obreros al control de la banca oficial, en este caso, y a los capitalistas privados en otros, quienes imponen nuevas normas de trabajo, se establecen metas en cuanto al trabajo físico por persona, basado en un sistema de remuneración a destajo que obliga al jornalero a cumplir o a recibir un sueldo inferior al mínimo que rige en la zona. De esta manera se convierte al agricultor tradicional en proletario, obligándolo a autodisciplinarse..."

"A fin de cuentas, la modernización de la agricultura lleva implícita una contradicción profunda, pues la promesa de mayores ganancias para los productores pequeños, de una mayor participación en la toma de decisiones productivas y de un mejoramiento en los niveles de vida, se enfrentan en la realidad a un nuevo proceso autoritario que impone una tecnología, un proceso de trabajo y una estructura de mercados sobre los cuales el agricultor no puede ejercer control alguno..."

"El efecto social de la modernización del agro y su inserción en los mercados internacionales (exportación), son motivo de preocupación. Se quita el control del uso de tierra a los campesinos, convirtiendo a la mayor parte de ellos en jor

(24) "La colectivización en el campo: Una crítica". Warman, A.- En Cuadernos Político, Ed. Era, Núm.11, México, D. F., Enero Marzo 1977, Pp.51

naleros..." (25)

Los campesinos se constituyen pues en "empresarios agrícolas", sin embargo su situación económica y su nivel de vida es cada vez más bajo, ya que como empresarios están integrados en una explotación colectiva para desarrollar una agricultura mecanizada con cultivos comerciales, pero como propietarios no tienen derecho de tomar sus propias decisiones técnicas y financieras; como trabajadores asalariados son explotados, pues no son libres de determinar el importe de su salario y el anticipo que reciben a cuenta de utilidades no les alcanza para cubrir sus necesidades y, como productores se ven explotados por las relaciones y condiciones de un mercado capitalista.

Todo esto en contraposición o aunado con el control y poder centralizado que las instituciones como clase dominante ejercen, y así estar en posibilidades de determinar el salario de los campesinos que venden su fuerza de trabajo, de tomar las decisiones por ellos, aún cuando los recursos sean del ejido, de determinar la forma de organización así como el tipo de cultivos a desarrollar, a establecer las condiciones de mercado, etc.

Sin embargo, todas estas actividades no se desarrollan por beneficiar al campesino, como tantas veces se menciona, sino para asegurar el control y el dominio que el Estado ha ejercido durante todo el tiempo. A esto, Pozas, R. afirma: "Una de las normas específicas del desarrollo capitalista, de México, se patentiza en un proceso de dos polos sociales opuestos en el que participan clases antagónicas, la de los capitalistas y la del proletariado de la industria y la agricultura, proceso que incluye también la reproducción continua de un semiproletariado en el agro".

(25) Barkin, D., "Desarrollo Regional y Reorganización campesina". La Chontalpa como reflejo del gran problema agropecuario mexicano. Revista de Comercio Exterior, Vol.27 No.12, México, Diciembre 1977.

"...el estado surgido de la revolución ha adoptado el papel de defensor de la clase capitalista en oposición cada vez más al proletariado de la industria y al semiproletariado del agro..."
(26).

Creemos pues, que las instituciones a través del crédito, de las obras de riego, de la asistencia técnica, de las explotaciones colectivas y de otra serie de recursos consolidan en el campo el Neolatifundismo y la Proletarización de los campesinos.

(26) Pozas, R.- "La Organización del Semiproletariado Campesino". Los Campesinos, para qué organizarlos?. Centro de Ecodesarrollo del CONACYT, México, D.F.1976 Pp.120-121

EL ESTUDIO DE LOS GRUPOS EN PSICOLOGIA SOCIAL.

Los procesos de la conducta, los factores causales y los resultados de la interacción entre personas y grupos, puede ser estudiado en tres diferentes niveles: la conducta individual, la conducta interpersonal y la conducta de grupo. (27)

La conducta de los individuos incluye las actitudes, los valores, creencias y hábitos característicos de ciertos individuos o de los individuos en general. La comprensión de los principios generales de la conducta humana nos permite formular mejores pronósticos sobre los individuos, mientras que el análisis de la conducta de una sola persona puede aportar datos que solo sean pertinentes para ella.

La conducta en grupos puede estar determinada por las normas culturales generales asimiladas por los miembros del grupo, por sus características individuales innatas y adquiridas, por las exigencias del grupo en el que actúan y por la situación particular que los confronta.(28).

Por tanto, como resultado de la interacción que de alguna manera se da entre los miembros del grupo emergerán espontáneamente ciertas normas de conducta que caracterizarán y estructurarán al grupo.

El estudio de los grupos debiera abarcar todos los aspectos de los acontecimientos interpersonales tanto antecedentes y resultados como las actitudes, sentimientos y otros estados motivadores, sin embargo en nuestro estudio solo consideraremos las variables de liderazgo, cohesión y actitudes..

(27) Krech, D. Crutchfield, R. Ballachey, E.- Psicología Social Edit. Biblioteca Nueva, Madrid, 1972, Pp.396

(28) Johnson, H.M. y Sprott, W.J.H.- Sociología y Psicología Social del grupo. Edit.Paidós, Buenos Aires, 1968.

Pero antes de seguir adelante es necesario que revisemos algunas definiciones sobre el concepto de grupo debido a que las variables que estudiaremos se desarrollan dentro del contexto y estructura del grupo, además de que en el transcurso de este trabajo se manejarán algunos temas característicos de dichos grupos.

Young, Kinenberg, Mill Olmsted, señalan que las características principales que estructuran al grupo son las siguientes: Sistema de Roles y Status diferenciados, las motivaciones, ejercicio del poder, metas de grupo, el resultado de la organización e interrelación que componen al grupo.(29).

H.M.Johnson considera que "todo grupo es una relación social que involucra cierto grado de cooperación entre sus miembros para la consecución de sus objetivos", por lo tanto la cooperación y sentido de pertenencia son característicos del grupo, aún cuando éstas se den en grados variables.(30).

W.J. Sprott, define un grupo desde el punto de vista psicosociológico "como una pluralidad de personas que interaccionan una con otra, en un contexto dado, más de lo que interaccionan con cualquier otra persona".(31).

Morton Deutsch define al grupo "como existente en la medida en que los individuos que lo comprenden persigan fines promotivamente interdependientes" (32)

Smith define un grupo social "como una unidad que consiste de un número plural de organismos (agentes) que tienen una percepción colectiva de su unidad, ya que tienen el poder de actuar o

(29) Kimball, Y. Psicología Social, Edit.Paidós, Buenos Aires, 1974, Pp.

(30) Johnson, H.M. y Sprott, W.J.H. Op. Cit. Pp.11-13

(31) Johnson, H.M. y Sprott, W.J.H. Op. Cit. Pp.103

(32) Johnson, H.M. y Sprott, W.J.H. Op. Cit. Pp.106-107

están actuando de un modo unitario hacia el ambiente. En esta definición la conciencia del grupo como grupo es el punto central. Los miembros de un grupo en el sentido que damos a esta palabra tienen conciencia de su pertenencia". (33)

Newcomb define los grupos funcionales, "como aquellos grupos cuyos miembros se hallan mutuamente implicados en una interacción social en curso de desarrollo, orientada hacia la consecución de una meta común. Esta meta es alcanzada mediante una acción interdependiente dentro de una pauta organizada de roles y normas, denominada estructura grupal." (34)

Sean cuales fueren las motivaciones que inducen a los individuos a reunirse para alcanzar, en común fines reconocidos, dichos individuos asumen propiedades organizacionales que crean entre ellos ciertas relaciones, las cuales forman la estructura grupal, al hablar de estructura grupal, quiere decir "el hecho de que los miembros del grupo se dividen ciertas funciones entablan vínculos para su comunicación, desarrolla una mayor sensibilidad hacia las expectativas mutuas con respecto a las acciones normativas y asumen un sentido de identidad grupal. Cada miembro del grupo tiene relevancia psicológica para los demás, lo cual influye sobre sus interacciones". (35)

Por tanto cuando varios sujetos se reúnen para alcanzar ciertos fines, o se los agrupa con ese propósito, inevitablemente se crea una estructura y se establece una diferenciación de fun

(33) Johnson, H.M. y Sprott, W.J.H. Op.Cit. Pp.106

(34) Hollander, E. Principios y Métodos de Psicología Social.- Editores Amorrortu, Buenos Aires, 1978, Pp.353

(35) Hollander, E. Op. Cit. Pp.357-360

ciones y reglas que pasan a integrar la pauta normativa del grupo. Además, aparece una red de comunicación que le permite al grupo promover su propia función. Así pues, otros dos elementos claves que contribuyen a conformar la estructura, son las normas del grupo y su pauta de comunicación.

El proceso de interacción tiene lugar en el marco de la estructura grupal y puede modificarse a consecuencia de los hechos producidos en la interacción.

En los grupos funcionales, la meta del grupo (en esencia, su función) determina su estructura y ésta a su vez, desempeña un papel significativo en la interacción. Por tanto la estructura y la interacción se encuentran vinculadas entre sí, de tal manera que los cambios en una pueden influir sobre la otra.

La estructura de un grupo puede estar determinada por el grupo mismo o por agentes externos al grupo. En las organizaciones es frecuente que las metas y procedimientos de un grupo estén gobernados por factores que el grupo no controla de manera directa. Un grupo de trabajo por ejemplo, posee rasgos funcionales de tipo formal claramente especificados. Hay otras clases de grupos funcionales, cuya organización se halla determinada de modo informal por los miembros mismos. Sin embargo, la función de proporcionar identidad social a los individuos constituye un rasgo psicológico fundamental de los grupos. Con ésto nos referimos al hecho de que los miembros de un grupo se comprometen entre sí y adquieren conciencia de que integran la misma entidad social. (36)

Así pues, un grupo psicológico se define como dos o más personas que reúnen las siguientes condiciones:

(36) Hollander, E. Op. Cit. Pp.362-391

Las relaciones entre los miembros son interdependientes, es decir, la conducta de uno de ellos influye en la conducta de los demás.

Sus miembros comparten una ideología, es decir, un conjunto de valores, creencias y normas que regulan su conducta mutua. Esta ideología se desarrolla cuando los miembros del grupo actúan en tareas comunes y al mismo tiempo, la ideología termina siendo hasta cierto punto, peculiar a ellos como miembros del grupo. (37)

La característica principal en los grupos psicológicos es la interacción porque es básica para la existencia de los mismos, ya que sin algún tipo de interacción no es posible que puedan existir tales grupos. (38)

Cartwright y Zander, en base a las diferentes definiciones elaboradas entre otros por Homans, Merton, Deutsch, Smith, nos proporciona una lista de atributos que han sido los rasgos más importantes de los grupos, así, un grupo se caracterizará por una o más de las afirmaciones siguientes: (39)

- Participan en interacciones frecuentes
- Se definen entre sí como miembros del grupo
- Otros las definen como pertenecientes al grupo
- Participan en un sistema de papeles entrelazados
- Comparten las normas de conducta establecidas por el grupo
- Se identifican entre sí como resultado de haber buscado en su superego el mismo objeto modelo o los mismos ideales.
- Encuentran que el grupo es recompensante

(37) Krech, D. Crutchfield, R. Ballachey, E. Op. Cit. Pp.395

(38) Sprott, W.J.H. Grupos Humanos. Ed. Paidós, Buenos Aires, 1976, Pp.173

(39) Cartwright, D. y Zander, A. Dinámica de Grupos. Edit. Trillas, México, 1974. Pp.62-63

- Persiguen metas promovedoramente interdependientes.
- Tienen una percepción colectiva de su unidad, conciencia del grupo.
- Tienden a actuar de modo unitario respecto al ambiente.

Nuestro interés de revisar algunas definiciones sobre grupo es ubicarnos respecto a las características más sobresalientes que es estructuran el grupo y como el liderazgo y la cohesión de grupo forman parte de dicha estructura, a la vez que los establece.

En base a las citas anteriores, concluimos que en la conformación de un grupo existe una serie de factores de mayor o menor relevancia, a nuestro juicio los más sobresalientes son:

- Un conjunto de individuos
- Que persiguen metas comunes
- Están en constante interacción
- Desarrollan funciones en común
- Delegan papeles y roles diferenciados
- Desarrollan una conciencia de grupo.
- Conforman una determinada estructura.

Ante estas conclusiones nos anticipamos a preguntar: Dónde empieza el liderazgo y dónde la cohesión?. Es posible hablar de ellos como factores independientes?. Cuáles características del grupo determinan uno u otro factor?. Revisemos la literatura ahora sobre liderazgo y cohesión.

LIDERAZGO

Empezaremos este tema citando a Kimball, que dice: "Hablar sobre el tema de liderazgo es una interminable discusión. Difícil sería señalar una actividad humana en la cual tarde o temprano no aparezcan líderes. Hay por lo común ciertas personas que se destacan y dirigen, mientras otras escuchan, se someten y obedecen. No hay duda de que la naturaleza y función del liderazgo son importantes problemas en la Psicología y las Ciencias Sociales" (40)

Al estudiar el liderazgo, Irving Knickerbocker plantea algunas preguntas sobre la integración de los individuos en grupos, por ejemplo: Por qué los individuos se agrupan?. Por qué los individuos aceptan ser dirigidos por otros?. Por qué surge el líder?. Cómo debe caracterizarse al líder?, e intenta responder a ellas en la siguiente forma: (41)

Los individuos se integran en grupos para satisfacer necesidades o realizar en él, acciones comunes para alcanzar sus metas; si el grupo no satisface las necesidades o expectativas de los miembros lo abandonarán. Asimismo se someterán y permitirán ser dirigidos, porque saben que con esa conducta es más factible el logro de sus metas. Por otra parte, alguien debe realizar y verbalizar las necesidades del grupo y establecer el orden en las acciones del mismo.

Dado que el líder en producto no de sus características personales, sino de su relación funcional y efectiva con los miembros del grupo, debe considerársele en base a sus capacidades y en las satisfacciones que le proporcione al grupo.

(40) Kimball, Y Psicología Social.- Edit. Paidós, Buenos Aires 1974 Pp.265.

(41) Browne, C.G. y Cohn, T.S. El Estudio del Liderazgo. Edit. Paidós, Buenos Aires, 1969, Pp.5-6

En las páginas siguientes nuevamente podremos ver representadas de alguna manera estas cuatro ideas, las cuales serán retomadas en el apartado de discusión.

Dado que para algunos, el liderazgo es propiedad del grupo, mientras que para otros, son características personales del individuo, es necesario analizar primeramente algunas definiciones con objeto de establecer las diferencias entre líder y liderazgo y poder concluir en una idea clara sobre lo que es el liderazgo y como se desarrolla o establece en un grupo.

Launor F. Carter expresa que se utilizan por lo menos cinco ideas diferentes para especificar el concepto de liderazgo: (42)

1. La polarización de los miembros del grupo alrededor de una persona central.
2. Liderazgo considerado desde el punto de vista de los objetivos del grupo.
3. Liderazgo basado en la elección sociométrica
4. Liderazgo en relación con la sintalidad del grupo.
5. Liderazgo desde el punto de vista de la conducta.

Launor F. Carter apoya precisamente esta última idea que consiste en definir los aspectos particulares que a juicio del investigador son signos de liderazgo.

Por tanto dependiendo de cada situación, serán los tipos de conducta del liderazgo.

En este estudio trataremos de clasificar las distintas concepciones que existen sobre liderazgo, aún cuando no es posible desli-

(42) Browne, C.G. y Cohn, T.S. Op. Cit. Pp.20-21

gar del todo un enfoque del otro, ya que en un mismo enfoque pueden existir dos o tres ideas, por ejemplo, puede incluir los rasgos de la personalidad, la situación del grupo y la influencia que ejercen entre sí.

1) Enfoque de los rasgos de la personalidad.

El enfoque que consideraba al líder como una persona dotada de rasgos singulares, llegó a atribuir excesiva importancia a los rasgos del líder, por lo que los estudios del principio del siglo estaban enfocados a descubrir factores tales como la altura, el peso, la apariencia, la inteligencia, la confianza en sí mismo y otras variables que podrían guardar una correlación positiva con el liderazgo. El objetivo principal era determinar los factores que convertían a una persona en líder. (43).

Sin embargo, Martín Gold dice que en general han sido decepcionantes los intentos de descubrir los rasgos que distinguen a los líderes de los no líderes y que para responder a tales fracasos, los psicólogos sociales han abandonado las teorías del "gran hombre" dedicadas a buscar los rasgos de los líderes, para dedicarse a las teorías de la interacción o de situación; es decir las teorías que toman en cuenta no solo las características del individuo que podrían capacitarlo para el liderazgo, sino también las características de la situación en que pudiera actuar como líder, incluyendo la estructura del grupo como unidad, la tarea para lograr las características de quienes actuarán como seguidores, etc. (44)

(43) Cartwright, D. y Zander, A.- Dinámica de Grupos.- Ed. Trillas, México, 1974, Pp.277-278

(44) Cartwright, D. y Zander, A. Op. Cit. Pp.277

Así pues, el liderazgo visto como rasgos de la personalidad exclusivamente ha dejado de tener la importancia que tenía y ha surgido un nuevo enfoque que considera dichas características en relación con la situación del grupo.

2) Enfoque psicológico.

Cecil A. Gibb opina que "el liderazgo considerado como un fenómeno psicológico se relaciona con aspectos de la naturaleza de la personalidad, entendida como la pauta total de hábitos de cognición, afecto y conación". "En este sentido la personalidad es una abstracción a partir de la conducta observada y de las relaciones aparentes de esta conducta con las necesidades y el medio del individuo". (45)

El liderazgo puede ser concebido en relación al individuo o al grupo. En el primer caso el liderazgo no es una característica de la personalidad, sino una cualidad de su rol en un sistema social particular y específico. En el segundo caso, el liderazgo es una cualidad de la estructura grupal, entendida como una acción conjunta de los miembros, pero a su vez existe división de trabajo aceptada por el grupo.

En este enfoque también se considera que los grupos pueden otorgar el liderazgo a uno o a varios de sus miembros, pero la elección del individuo para el liderazgo estará más en función de la naturaleza del grupo y no tanto de la personalidad, sin embargo, puede depender de la relación entre personalidad y el grupo en un momento dado.

El liderazgo resulta de la interacción de una función de la situación social y de una función de la personalidad, o bien se

(45) Browne, C.G. y Cohn, T.S. Op. Cit. Pp.60

trata de un rol social que depende de la situación específica, pero para el buen desempeño requiere de un conjunto de capacidades y rasgos.

Este enfoque pues no subestima las características del líder, antes bien las considera de suma importancia para el desarrollo de las actividades.

3) Enfoque de la organización grupal.

Para Stogdill, la organización grupal es la que define y delimita el liderazgo. El proceso mismo de definición de la responsabilidad dentro del grupo estructurará y delimitará el rol que el líder deba representar en la organización. Concibe al liderazgo como un "proceso (acto) que implica ejercer influencia sobre las actividades de un grupo organizado en los esfuerzos que éste realiza para definir y alcanzar objetivos". (46)

El líder es una persona que se distingue de los otros miembros por la influencia que ejerce sobre la definición del objetivo y sobre las actividades de consecución del objetivo realizadas por la organización.

Este enfoque hace hincapié en la diferenciación de responsabilidades, los miembros no deben desempeñar las mismas obligaciones ni realizarlas de la misma manera, pues de lo contrario no habría liderazgo. La delimitación de funciones o responsabilidades estará dada por la organización en general pero también por cada uno de los miembros que la integran. Se trata de una estructura que determina la participación y las relaciones den-

(46) Browne, C.G. y Cohn, T.S. Op. Cit. Pp.45

tro del grupo y en este sentido tiene un carácter paralelo al concepto de autoridad entendido como un proceso de interacción en donde la organización determina para cada uno de los miembros la función a desarrollar.

Obviamente con este enfoque el líder no podría cumplir todas las funciones del grupo y por tanto su desarrollo depende del desarrollo de los demás.

Hollander, opina que: Las circunstancias pueden exigir de los líderes, diferentes atributos según sean necesarias para el desempeño de las funciones grupales. Por tanto el liderazgo es un rol que satisface fundamentales necesidades grupales y esta tarea puede estar a cargo de distintas personas. Toda vez que los miembros de un grupo realizan acciones coordinadas para alcanzar una meta común se desarrolla una estructura grupal. El liderazgo como influencia orientada hacia la consecución de metas grupales es el aspecto central de esa estructura. (47)

Esta concepción incluye los rasgos de la personalidad, la influencia ejercida y la situación grupal.

Hemphill, define al líder como aquel miembro de un grupo a quien más puede responsabilizarse por la promoción de la estructura, por lo tanto los líderes se les puede identificar por el grado en que determinan las pautas de interacción del grupo y de locomoción hacia su meta. El líder no representa simplemente una parte de la estructura grupal, sino que constituye más bien un agente activo en su conformación. (48).

(47) Hollander, E. Principios y Métodos de Psicología Social.- Editores Amorrortu, Buenos Aires, 1978, Pp.430

(48) Hollander, E. Op. Cit. Pp.445

4) Enfoque de la situación social.

Para Emory S. Bogardus, el líder es una persona que controla ciertos tipos de situaciones sociales por la razón de que posee las características necesarias para una situación determinada, y el grupo de adeptos es incapaz de llevar a cabo acciones encaminadas al éxito de dicha situación. (49)

El desarrollo de liderazgo dependerá de como los miembros del grupo estudien las situaciones y adquieran destreza para el manejo de las mismas, opina que el liderazgo puede ser enseñado y aprendido.

El grado de experiencia y de comprensión que los miembros posean en una situación, determinará el rol que pueden desempeñar, bien sea el del líder o el de adepto.

En el enfoque situacional, el concepto de líder es considerado como un recurso grupal. Este concepto se funda en dos consideraciones:

- 1) La evidente necesidad que un grupo funcional tiene de actuar organizadamente para alcanzar sus objetivos.
- 2) Los adeptos definen la situación al responder al liderazgo.

El enfoque situacional considera que también el adepto cumple un papel activo en los procesos del liderazgo, al respecto, Filmore Sanford nos dice: "Hasta cierto punto se justifica considerar al adepto como al factor más importante en cualquier aconte

(49) Browne, C.G. y Cohn, T.S. Op. Cit. Pp.55

cimiento de liderazgo. Ocurre que el adepto no solo es quien acepta o rechaza el liderazgo, sino que es la persona que percibe tanto al líder como a la situación y reacciona de acuerdo a lo que percibe, lo cual puede depender en gran medida de sus propias motivaciones, sus marcos de referencia y sus disposiciones". (50)

Cecil A. Gibb dice que cuando un conglomerado de individuos tienen una meta y problemas comunes se da interacción entre ellos y por tanto se manifestarán las diferencias individuales, así entonces las circunstancias sociales determinan que ciertos atributos de la personalidad se conviertan en atributos del liderazgo. Sin embargo, cuando un individuo elige un plan, si no lo lleva a la práctica con eficacia, entonces el liderazgo pasará a otro individuo. (51)

Viéndolo desde este punto de vista obviamente es necesario que exista una aceptación mutua, es decir líderes y adeptos estarán unidos por objetivos comunes y por la voluntad de dirigir de los primeros y la voluntad de seguir de los segundos.

5) Enfoque de la influencia y el poder.

Como se puede observar practicamente, todos los enfoques que hemos visto consideran en mayor o menor grado la importancia de la influencia en el liderazgo. Revisaremos algunas opiniones al respecto.

Martín Gold, basado en el concepto de liderazgo de Kurt Lewin opina que "el liderazgo significa la habilidad potencial de una

(50) Hollander, E. Op. Cit. Pp.440

(51) Browne, C.G. y Cohn, T.S. Op. Cit. Pp.63

persona para lograr que otra persona se conduzca de cierto modo". El concepto de poder se refiere a la capacidad de un individuo para lograr que otros se conduzcan de cierto modo. Por consiguiente, poder es la influencia potencial. La definición de líder se basa en ese concepto de poder. "líder es la persona que tiene relativamente mayor poder, mayor potencia de influencia en una relación. Así como poder es algo que se posee en cierto grado y en comparación con otros, el liderazgo también existe en grados y donde resida depende del poder relativo del individuo considerado."(52)

Cartwright y Zander consideran que casi cualquier concepción de liderazgo comprende la idea de que un líder verdadero ejerce más influencia sobre el grupo y sus actividades que el miembro promedio, pero se está menos de acuerdo con respecto a los tipos específicos de influencia que son exclusivos de liderazgo.

6) Enfoque de las funciones de grupo.

Cartwright y Zander definen el liderazgo "como la ejecución de aquellos actos que ayudan a que el grupo logre sus resultados preferidos". El liderazgo consiste, "de acciones por parte de los miembros que ayudan a determinar las metas del grupo a hacer que el grupo se mueva hacia dichas metas, a mejorar la calidad de las interacciones entre los miembros, a desarrollar la cohesión de grupo y a facilitar recursos. A la ejecución de todas estas acciones se le llama funciones de grupo". (53)

La función del grupo será determinada en base a la naturaleza de las metas y la estructura del grupo, a las actividades o ne

(52) Cartwright, D. y Zander, A. Op. Cit. Pp.278

(53) Cartwright, D. y Zander, A. Op. Cit. Pp.334.

cesidades de los miembros y a las expectativas puestas en el grupo por personas externas a éste. También en base a estos aspectos quedará determinada la función del grupo y quien de entre los miembros la ejecutará. Es importante señalar que los grupos serán diferentes unos de otros y por tanto, la naturaleza del liderazgo y los rasgos de los líderes también.

Cattell, afirma que cualquier miembro del grupo puede ejercer liderazgo hasta el grado en que las propiedades del grupo queden modificadas por su presencia en el grupo, por tanto todas las funciones del grupo son funciones del liderazgo. Las ventajas que esta definición tiene es que considera el liderazgo y la ejecución en grupo como necesariamente relacionados entre sí. Y otra, que considera el liderazgo como algo que los miembros del grupo pueden manifestar en grados variables, por lo mismo cualquier persona puede ejercer liderazgo en cierto grado. (54).

Si un acto de liderazgo consiste en atribuir a alguna función de grupo y tal contribución exige influir sobre la conducta de otra gente será necesario entonces el uso de poder social, que consiste en la habilidad de una persona para influir sobre otras. Por ejemplo: en un grupo es necesario que se coordinen las actividades, que se den y se acepten instrucciones, que se persuada y se genere motivación para luchar por las metas del grupo y que se engendren relaciones interpersonales armoniosas. Para ejercer tal influencia será necesario el uso de poder, de lo contrario no podrá contribuir a las funciones de grupo y por tanto, no ejecutará actos de liderazgo. (55).

David Krech apoya a Stogdill y Cartwright en su enfoque, pues definen los líderes como aquellos miembros del grupo que influ-

(54) Cartwright, D. y Zander, A. Op. Cit. Pp.335

(55) Cartwright, D. y Zander, A. Op. Cit. Pp.340

yen en sus actividades. Agregan que existe por lo menos tres corolarios a esta definición: (56)

- 1) Todos los miembros de los grupos son hasta cierto punto líderes;
- 2) Los actos de liderazgo son elementos de conducta interpersonales; y como todas las formas de interacción, el líder influye en sus subalternos y éstos a su vez influyen en el caudillo.
- 3) La necesidad de diferenciar entre el líder como individuo que posee un nivel significativo de influencia y el jefe oficial de un grupo que puede tener, en cambio, muy poca autoridad real. En otras palabras: no todos los líderes formales son líderes reales.

El proceso de interacción de líder y adeptos, constituye el liderazgo en el sentido amplio de una relación de influencia en los grupos. Puede concebirse la interacción del líder como una transacción entre él y los miembros del grupo.

Katz, D. y Kahb, R., afirman que el término liderazgo tal como se emplea en la literatura de las Ciencias Sociales tiene tres acepciones principales. (57)

1. El atributo de una posición
2. Las características de una persona, y
3. La categoría de conducta.

Estos tres atributos se utilizan para referirse a un individuo que tiene determinadas cualidades, ocupa cierta posición y se

(56) Krech, D., Crutchfield, R. y Ballachey, E. Psicología Social. Ed. Biblioteca Nueva, Madrid, 1972, Pp.

(57) Cartwright, D. y Zander, A. Op. Cit.

conduce de ciertos modos, son maneras de reconocer que la influencia potencial de los líderes puede estar relacionada con diferentes cualidades o características.

7) Enfoque del comportamiento.

La Pierre y Farmsworth dice que el liderazgo es un comportamiento que afecta el de otras personas más de lo que afecta el comportamiento de éstas al del líder. Líder puede ser cualquier persona que actúe como modelo para otros. También se le llama así a la persona a cuyas opiniones los demás se remiten.(58)

La conducta es un rasgo del liderazgo, pero estará en función de la situación de que se trate, las cuales están en constante cambio por los distintos elementos de la naturaleza humana que la conforman, ésto explica porque los líderes manifiestan conductas contradictorias.

Kimball considera que gran parte del comportamiento del líder adopta alguna forma de dominio y trae como consecuencia la sumisión de otros.(59)

La dominación puede ser:

- a) Más o menos voluntaria, sería propiamente el liderazgo, éste puede tomar forma democrática o autocrática.
- b) Puede deberse a ordenamientos institucionales. (jefatura).
- c) Puede ser resultado de la dominación de clase o status.

(58) Sprott, W.J.H. Introducción a la Psicología Social. Edit. Paidós, Buenos Aires; 1964. Pp.105

(59) Kimball, Y. Op. Cit. Pp.270.

El liderazgo es un proceso de estímulos mutuos en tanto que la dominación es un proceso de control en el cual mediante la asunción de superioridad, una persona o grupo regula las actividades de otras para propósitos de su propia elección.

Al líder también se le puede atribuir el carácter de consumidor de las funciones grupales esenciales. "Este enfoque se asocia con la obra de Schutz, quien atribuye particular importancia al rol de líder como persona de recursos que asegura la realización adecuada y la mutua armonía de las funciones capitales del grupo". Esta idea concuerda con el concepto de iniciación de estructura sobre todo en aquellas circunstancias en que el grupo requiere del líder, esfuerzos organizativos para avanzar hacia sus metas. Por consiguiente, una vez que el grupo ha especificado un conjunto de condiciones, el líder será aquella persona capaz de llevar al cumplimiento las funciones gracias a su iniciativa y a su influencia. (60)

Harris y Burt, han demostrado que los factores "consideración y estructura de iniciación", son muy comunes en la conducta de los líderes. La consideración significa principalmente motivar a los miembros de un grupo para que acepten los objetivos del mismo y trabajen en las tareas comunes; se relaciona también con el mantenimiento de la armonía interna del grupo. La iniciación y la dirección son los medios e instrumentos utilizados por el líder para lograr los objetivos del grupo, coordinar las actividades, establecer patrones de organización, canales de comunicación y modos de realizar el trabajo. (61).

(60) Hollander, E. Op. Cit. Pp.446

(61) Cartwright, D. y Zander, A. Op. Cit. Pp.338

Funciones de los líderes:

Krech y Crutchfield han numerado una serie de funciones que puede desempeñar el líder, las cuales varían en importancia dependiendo del grupo que se trate. Por ejemplo: (62)

- Coordinar las actividades del grupo,
 - Planear las actividades,
 - Estructurar los objetivos y las tácticas del grupo,
 - Representar externamente al grupo,
 - Controlar las relaciones internas del grupo.
 - Recompensar y castigar a los miembros del grupo,
- En fin, el líder es fuente de información y por tanto de decisiones, también puede funcionar como mediador, como modelo de conducta, puede sustituir la responsabilidad individual, proporcionar una ideología al grupo y convertirse en fuente para que el grupo lo tome como base para situar sus creencias, valores y normas.

En ocasiones se asigna la ejecución de varias funciones de grupo importantes a un solo individuo, el cual recibe generalmente los recursos necesarios para ejercer influencia. La posición que ocupan este tipo de líderes les da ventajas sobre los demás miembros del grupo en lo que respecta a poderío e influencia.

Por otra parte, generalmente los líderes tratan de influir en la conducta de los demás y los intentos que hacen con tal fin corresponden a la conducta de rol de jefes. Los demás miembros del grupo esperan ser influidos y su conducta corresponde al rol de seguidor o subordinado.

(62) Cartwright, D. y Zander, A. Op. Cit. Pp.335

En muchos grupos se asigna a una persona la responsabilidad de vigilar o coordinar las actividades de los miembros. Para que esa persona tenga éxito, ha de poseer recursos que le permitan influir sobre los miembros del grupo. Por esta razón, con frecuencia se da a los representantes o supervisores determinados recursos que le permitan controlar al grupo como la tasa de salario, las promociones y la asignación de trabajos. Sin embargo, es de esperar que su habilidad real para ejecutar influencia dependerá de que las cosas bajo su control tengan valor para los miembros. (63).

Tipos de Líderes:

Se considera que la distinción más importante entre líderes es: autoritarios y democráticos. El líder autoritario tiene un poderío mayor que el democrático, es el único que determina las actividades que ha de desarrollar el grupo y el que conoce las fases que han de seguirse y establece el tipo de relaciones entre los miembros del grupo. A este tipo de líderes no les interesan los cambios y con tal de lograrlo, impiden que los demás miembros del grupo participen en la planeación de las actividades, dificulta la intercomunicación entre los miembros del grupo, o en todo caso, la establece a través de él. (65)

El líder democrático tiene también poder, pero el método que utiliza para ejercerlo difiere del anterior, pues alienta al máximo la participación de cada uno de los miembros del grupo, descentraliza las responsabilidades, en vez de concentrarlas en sus manos, refuerza las relaciones interpersonales y procura reducir

(63) Cartwright, D. y Zander, A. Op. Cit. Pp.340

(65) Krech, D., Crutchfield, R. y Ballachey, E. Op. Cit. Pp.445

la tensión entre los miembros; el líder democrático ocupa una posición central pero los demás miembros se relacionan entre sí, uniéndose en subgrupo. En los grupos democráticos existe una motivación más intensa que en los grupos autoritarios.

También existe distinción entre líder formal e informal. El primero es la persona nombrada de autoridad reconocida, el segundo es la persona que defiende los intereses del grupo y que se acerca más en su conducta a los ideales del grupo. (66)

Líderes oficiales e informales, también se les puede llamar dependiendo de la influencia ejercida en virtud del cargo o de alguna cualidad socialmente aceptada como por ejemplo el prestigio de clase y la influencia ejercida en virtud de cualidades personales que les son atribuidas.

En los grupos pequeños los líderes informales tienen la tendencia a transformarse en el funcionamiento reconocido de un grupo estructurado porque como ya se ha mencionado existe una tendencia a perpetuarse.

El líder informal del grupo es alguien que dirige al grupo no en virtud de su status, sino más bien, en virtud de cualidades personales únicamente, su función principal es consolidar al grupo.

El enfoque situacional de liderazgo es indudablemente una corrección válida de la suposición de que existen líderes natos. Sin embargo, a medida que un grupo continúa existiendo, emergen determinados individuos que realizan actos de liderazgo mucho más a menudo que cualquiera otros y a quienes no solo se

(66) Sprott, W.J.H. Op. Cit. Pp.111-117

Les requiere que inicien interacción con otros miembros del grupo, sino que se los considera representantes del grupo. En tales casos, es razonable pensar en estos individuos como líderes.

Dependiendo del origen del liderazgo se puede establecer una distinción entre el liderazgo emergente y el asignado. El primero está determinado por cierta forma de consenso grupal, y el segundo por una autoridad del exterior.

Así, el líder que aparece como medio para llevar a cabo los objetivos de un grupo, puede ser seleccionado, elegido o aceptado espontáneamente, puede autodesignarse o ser designado por una persona ajena al grupo, pero para que sea socialmente aceptado, es preciso que los objetivos del líder sean también los del grupo.

Bales, considera que en el grupo se desarrollan dos sujetos que se complementan entre sí: Uno se inclina básicamente en los objetivos del grupo y cumplimiento de la tarea y el otro está orientado hacia cuestiones sociales y emotivas, se preocupa por atender problemas sociales y afectivos del grupo, de destruir las tensiones y los conflictos que surjan con el fin de preservar la unidad del grupo. (67)

Métodos de influencia.

La ascendencia en el liderazgo puede lograrse a través de cier

(67) Cartwright, D. y Zander, A. Op. Cit. Pp.

tos controles sociales desde la persuasión y la propaganda, hasta las amenazas y los procedimientos coercitivos, los métodos de influencia, éstos dependen en gran parte del tipo de líder. Los métodos de influencia pueden ser: (68)

- Control de ganancias y costos para el grupo.-
Los actos de influencia transmiten con mayor o menor claridad una dirección y una consecuencia motivacional. El líder para asegurar que sus intentos de influencia produzcan los efectos que pretende puede hacer sus pagos contingentes, según se someta o no el grupo a sus deseos.
- Persuación.-
Requiere que el líder posea la suficiente habilidad para influir en las creencias y actitudes del grupo, requiere también de recursos apropiados, como poseer información relevante, prestigio, verosimilitud, experiencia, reputación del objetivo, encanto personal, etc.
- Uso de las actitudes del grupo para que lo influya el líder.-
Los miembros de grupos bien establecidos disponen de un tercer método de influencia, esto es, que el grupo desee o se sienta obligado a aceptar la influencia del líder, para lo cual no necesita administrar recompensas o castigos, ni tampoco emplear la persuasión, simplemente sugiere o pide algo y con esto tiene la conducta que desea.

(68) Cartwright, D. y Zander, A. Op. Cit., Pp.244-249

Bases motivo de la influencia

Las reacciones de los individuos a cualquier intento de influencia dependerán de las consecuencias motivacionales, es decir, de los estímulos que haya de por medio. (69)

Estas motivaciones pueden agruparse en:

- A) Deseo de recibir una recompensa o de evitar un castigo. Aceptar el intento de influencia del líder para obtener algo que desea.
- B) Deseo de cumplir con los valores propios. (como la justicia, lo razonable, la generosidad, la honestidad, y la valentía).
- C) Deseo de parecerse a la persona admirada. Algunos le llaman identificación y otros, poder referente.
- D) Deseo de estar en lo correcto. Cuando los procesos de influencia pretenden cambiar las creencias u opiniones del grupo, éste puede modificarlas por el deseo de juzgar con certeza la realidad.
- E) Deseos orientados al grupo. Gran parte de la influencia interpersonal ocurrida entre miembros del grupo, puede tener como base motivo, la preocupación de los miembros por el bienestar del grupo.

Sin embargo, no siempre los miembros de un grupo accederán a los intentos de influencia del líder, por tanto puede surgir resistencia si la aceptación implica someterse a exigencias persona

les arbitrarias de alguien.

Los estudios recientes, de French, Morrison y Festinger indican que el grupo probablemente resistirá los intentos de influencia del líder si consideran que tales intentos son ilegítimos coercitivos, o si desconfía del líder. Brehm, informa de los resultados obtenidos en varios experimentos que apoyan "la teoría de la reactancia psicológica que predice, entre otras cosas, que cuando el intento reduce o amenaza con reducir la esfera de libertad subjetiva del grupo, generará su resistencia o tendencias contrarias". (70)

El estudio de las bases motivo de influencia y las fuentes de oposición y resistencia permite entender las razones del porqué se atestigüen correlaciones entre cohesión y poder del grupo sobre sus miembros.

Identificación de los líderes.

Para identificar actos de liderazgo, es necesario determinar ante todo qué estados valora el grupo en un momento determinado, luego descubrir las funciones necesarias para lograr esos estados y finalmente determinar las acciones de los miembros del grupo que ayudan a lograr la meta, a establecer buenas relaciones humanas, a proporcionar satisfacciones para los miembros, etc. (71)

Los objetivos del grupo pueden clasificarse en dos:

1. Lograr un tipo específico de meta de grupo, y
2. Mantener el grupo en sí, o fortalecerlo.

La conducta que puede servir para que el grupo logre la meta

(70) Cartwright, D. y Zander, A. Op.Cit. Pp.252-253

(71) Cartwright, D. y Zander, A. Op. Cit. Pp.335.

puede ser, por ejemplo iniciar las actividades, mantener la atención de los miembros en la meta, aclarar el tema, desarrollar un plan de procedimiento, evaluar la calidad del trabajo y conseguir información. En cambio, las funciones que pueden servir para mantener el grupo son: conservar placenteras las relaciones interpersonales, proporcionar ánimo, dar a la minoría la oportunidad de ser escuchados, estimular la autogestión y aumentar la interdependencia entre los miembros.

Desde luego que cualquier conducta llevada en grupo puede servir para ambos objetivos.

Según Pigors el estudio del liderazgo representa un estudio de relaciones, de variables de interacción, por tanto es necesario considerar: (72)

- a) el líder,
- b) los miembros como individuos (adeptos)
- c) el grupo como organización real, y
- d) la situación.

En el estudio del liderazgo en ocasiones no se consideran a los adeptos ni a la interacción que se produce en el grupo, por lo que algunos investigadores opinan que no tiene sentido, realizar los estudios en esa forma, ya que los roles de ambos son complementarios.

Bales, ha desarrollado técnicas para analizar el proceso de interacción, para lo cual observa y registra la conducta en varias categorías, por ejemplo: (73)

(72) Browne, C.G. y Cohn, T.S. Op. Cit. Pp.31

(73) Kliniberg, O. Psicología Social. Ed. F.C.E.México, 1965 Pp.436.

- Muestra solidaridad,
- Eleva la condición de otros,
- Presta ayuda,
- Ofrece compensación,
- Muestra alivio de la tensión,
- Muestra satisfacción,
- Muestra tirantez,
- Muestra antagonismo,
- Solicita ayuda,
- Lleva además un registro del grado de participación de los individuos.

Albert, J. Murphy informa que, para el estudio situacional del liderazgo existen entre otras, dos técnicas adecuadas: el análisis de la tarea y a la sociometría. (74)

El análisis de la tarea es una técnica aplicada generalmente a las labores fabriles y agrícolas y también puede ser utilizado en la enseñanza, debe fundarse en el análisis de las necesidades del grupo o de la situación y los rasgos del líder.

La sociometría es aún más valiosa que el análisis de la tarea para el estudio del liderazgo porque subraya los factores personales. El análisis de la tarea se utiliza frecuentemente aunque no siempre, para estudiar aquellas labores en las cuales ciertas operaciones específicas son importantes.

La sociometría ha sido definida por su iniciador Moreno, "como un instrumento para medir la cantidad de organización manifestada por grupos sociales". Luego al trazar un esquema o sociograma que indica las actividades positivas y negativas, indica que hay ciertos elementos claves o líderes que poseen atracción po-

(74) Browne, C.G. y Cohn, T.S. Op. Cit. Pp.110

sitiva y otros que son aislados". (75)

El liderazgo y el aislamiento son fenómenos que se originan en las diferencias individuales de la actividad interpersonal y como fenómenos propios del medio específico del sociogrupo.

Según parece la causa del liderazgo reside en la contribución interpersonal de la cual se hace capaz el individuo en un medio específico que le reclama dicha contribución. En el mismo sentido el aislamiento aparece simplemente como el extremo opuesto de este continuo de sensibilidad interpersonal entre los miembros y el individuo del sociogrupo.

Carter informa que el inconveniente de este método, es que se limita a la identificación, se puede comprobar quien es el líder pero no conocer las causas; agrega que a menudo se objeta que la elección sociométrica, no es más que una prueba de popularidad y por consiguiente no constituye una auténtica medida de liderazgo. (76)

También se había creído que las elecciones en torno al líder y al amigo estaban íntimamente relacionadas, pero lo cierto es que la estabilidad de tal relación depende en gran medida de la situación.

No obstante lo anterior, la sociometría es útil, porque proporciona una geografía psicológica de la situación; con su red de atracciones y repulsiones personales, ayuda al investigador a conocer a los líderes y al proceso de liderazgo a la luz de las necesidades del grupo. La técnica sociométrica proporciona información sobre el carácter y la estructura del grupo.

(75) Kliniberg, O. Op. Cit. Pp.432

(76) Browne, C.G. y Cohn, T.S. Op. Cit. Pp.21

El sociograma rebela muchos aspectos interesantes del grupo incluidos los centros de influencia, las camarillas y las líneas de comunicación informal. La principal importancia del sociograma es que indica cuales son los individuos, las condiciones y los factores fundamentales que deben ser sometidos más detenidamente a otras investigaciones e indica, de manera general, los lugares donde debe buscarse el liderazgo.

Para complementar el método sociométrico se puede pedir a los entrevistados que expongan las razones de sus preferencias y que describan a los individuos elegidos. Esas formulaciones podrían ser interpretadas como calificaciones de los líderes o como descripción de las demandas de la situación social.

Otras formas de identificar actos de liderazgo y a los líderes mismos es mediante:

- Observaciones de la interacción y participación grupal.
- La influencia ejercida sobre las actividades del grupo.
- La magnitud de los cambios producidos en el grupo.

Stogdill informa que los métodos que se han utilizado para la identificación y estudio de las características personales de los líderes, son: (77)

- a) Observación y muestreo temporal de la conducta en situaciones grupales.
- b) Elección a través de votación, identificación, jerarquización y sociometría.
- c) Identificación realizada por un observador
- d) Selección de personas que ocupan posiciones de liderazgo, (puestos de responsabilidad).

(77) Browne, C.G. y Cohn, T.S. Op. Cit. Pp.47-48

- e) Análisis de datos biográficos y la historia de casos.
- f) Enumeración de los rasgos considerados por el grupo importantes para el liderazgo.
- g) Otros, (tests, cuestionarios, escalas de calificación y entrevistas).

Algunos de estos métodos también pueden ser aplicables a otros enfoques, como por ejemplo el situacional, el de organización grupal, etc.

Carter y Murphy, entre otros investigadores nos hablan de otra técnica que consiste en pedir a los miembros del grupo que describan los rasgos que según su opinión caracterizan la conducta de los líderes, o sea lo que hacen o deberían hacer los líderes, lo cual puede tener cierta relación con la conducta real de los líderes y permite descubrir la base situacional del liderazgo. (78)

COHESION

El término cohesión de grupo ha venido a ocupar un lugar importante en la teoría sobre dinámica de grupo. La mayoría de los teóricos consideran que la cohesión de grupo se refiere al grado en que sus miembros desean permanecer en él, es decir, igualan el término cohesión con atracción del grupo, así un grupo sumamente cohesivo se preocupará de cuidar su membresía y por consiguiente estará más motivado para contribuir al bienestar del grupo para realizar acciones tendientes a lograr los objetivos propuestos y a participar en todas las actividades propias del grupo. (79)

La cohesión ha sido definida de distintos modos; así puede hacer referencia a la moral, a permanecer unido, a la productividad, al poder, a realizar un trabajo, a sentimientos de pertenencia, a una comprensión compartida de los papeles y a una buena labor de equipo. Stanleys Schachter, Norrir Ellert Son, Dorothy McBride y Doris Gregory, clasifican esos diferentes significados en dos clases de definiciones:

- 1) Centrado principalmente alrededor de ciertos aspectos particulares de la conducta de grupo o de sus procesos, y la palabra cohesión se refiere a aspectos como la moral, la eficiencia y el espíritu de grupo.
- 2) Se refiere exclusivamente a lo atractivo del grupo para los miembros.

Se utiliza el término de cohesión para descubrir también una propiedad grupal de tipo de la solidaridad o unidad, viendo desde

(79) Cartwright, D. y Zander, A. Dinámica de Grupos. Edit. Trillas México, 1974, Pp.108

este punto de vista, los grupos cohesivos están mejor coordinados que los no cohesivos, y por tanto se acentuará más en ellos el sentimiento de constituir una totalidad expresado en el uso del pronombre "nosotros". Asimismo en los grupos cohesivos existirán mayores probabilidades de que los miembros se adhieran unos a otros, cooperen y participen más en las actividades comunes. (80)

Se puede definir la cohesión de un grupo como el grado en que los miembros del mismo desean pertenecer en él, en otras palabras, "cohesión es el resultado de todas las fuerzas que actúan sobre los miembros para que permanezcan en el grupo", las cuales surgen de lo atractivo del grupo y de lo atractivo de memberships alternativas. (81)

La cohesión también se define como la suma de fuerzas que unen al individuo con el grupo, y concebida así puede desempeñar un papel fundamental en la determinación de la influencia del grupo sobre sus miembros. (82)

Algunos investigadores suponen que un individuo sentirá mayor atracción cuanto más guste de sus miembros, por tanto Lott y Lott define la cohesión "como la propiedad de grupo inferida del número y de la fuerza de actitudes positivas mutuas entre miembros del grupo. (83)

(80) Hollander, E. Principios y Métodos de Psicología Social. Editores Amorrortu, Buenos Aires, 1978, Pp.369

(81) Cartwright, D. y Zander, A. Op. Cit. Pp.109

(82) Hollander, E. Op. Cit. Pp.378

(83) Cartwright, D. y Zander, A. Op. Cit. Pp.116

(84) Cartwright, D. y Zander, A. Op. Cit. Pp.116

Homans propuso la siguiente hipótesis: Si la frecuencia de interacción entre dos o más personas aumentara, aumentaría por tanto el agrado mutuo y viceversa. Así podría esperarse que el atractivo de un grupo aumentara si los programas exigen interacción entre los miembros, aunque Festinger y Kelley opinan que si se induce a interactuar a gente que siente desagrado entre sí, el resultado podría ser una intensificación de sus antipatías. (84).

Otras posibles fuentes de atracción por el grupo son: (85)

- a) Las metas del grupo pueden servir para atraer al grupo gente con una base motivacional determinada.
- b) El valor del incentivo dependerá de la claridad con la que se formule el objetivo y el camino para llegar a ella y la probabilidad de éxito en lograrla.
- c) Las amenazas surgidas de fuentes externas que afectan la seguridad de todo el grupo.
- d) La forma democrática de organización que anime la participación amplía al tomar decisiones.

Para Festinger la cohesión del grupo está en función de las metas del grupo y sostiene que "es de esperar que una persona se acerque -si puede- a grupos que satisfagan sus necesidades especiales y que se retiren cuando estos grupos ya no las satisfagan". (86)

Así pues los individuos se sentirán más atraídos por el grupo cuanto más esperen satisfacer sus necesidades a través de la

(85) Cartwright, D. y Zander, A. Op. Cit. Pp.117-119

(86) Kliniberg, O. Psicología Social. Edit.F.C.E. México 1965 Pp.438-439

membrecía y cuanto más participen en las actividades del grupo. Ahora bien, las necesidades que constituyen las bases motivo de atracción para el grupo, fungirán como bases motivo de la influencia interpersonal.

Por lo que se refiere a los determinantes de la cohesión se tienen algunos enfoques, por ejemplo:

Las normas de conducta que establece el grupo, ejercen un poderoso efecto de cohesión sobre los individuos. Una norma es el producto de la interacción en un grupo, pero una vez que se establece, acrecienta el poder del grupo como motivador y regulador de la conducta de los miembros, y por tanto la solidaridad y conciencia de clase. (87)

"La cohesión de un grupo, o sea las influencias motivantes que mantienen a sus miembros individuales dentro de él, está en función de las fuerzas que favorecen la cualidad de miembro y de las que se oponen a dicha cualidad, entre las cuales están incluidas las atracciones externas. Las fuerzas que favorecen la cualidad del miembro son las recompensas que esta cualidad implica junto con los inconvenientes que permite evitar". (88)

Las recompensas que implica ser miembro del grupo pueden ser internas o externas. Las recompensas internas son cosas como el compañerismo, el logro de los fines que solo pueden ser alcanzados mediante la calidad del grupo y el prestigio de pertenecer a éste; las recompensas externas son cosas como ganancias pecuniarias u otros beneficios materiales.

(87) Scotl, Greer, A. Organización Social.- Ed. Paidós, Argentina-1966. Pp.57

(88) Sprott, W.J.H. Grupos Humanos. Ed. Paidós, Buenos Aires, 1976 PP.179

Por lo tanto, para que un grupo se mantenga unido en situaciones de tensión y exista el peligro de que se disperse, tendrá que aumentar tanto las recompensas internas como las externas pues de lo contrario, se correrá el riesgo inherente a la no pertenencia.

La cohesión puede estar determinada también por la facilidad con la que se desarrolle la interacción y la uniformidad del grupo. "Cuando los miembros comparten actitudes similares y se atienen a conductas normativas, aumenta la cohesión".(89).

Cuanto más relevantes resulten los intentos por modificar las actitudes, los valores o la conducta con respecto a la base de atracción hacia el grupo, mayor será la influencia que ejercerá sobre sus miembros.

Una persona se sentirá o no atraída hacia un grupo dependiendo de que las consecuencias que surjan de pertenecer a él, le sean favorables. Así los miembros del grupo continuarán participando en él solo en cuanto los alicientes que se le den sean iguales o mayores a la contribución que se le pide hacer y sentirá mayor atracción por el grupo, cuanto mejores los resultados que espera por pertenecer al grupo.

Thibaut y Kelley hicieron hincapié en un determinante adicional de la atracción por el grupo: Nivel de comparación de alternativas en donde la atracción de una persona por el grupo está determinada no solo por las características del grupo, sino por lo que piensa respecto a como tales características se relacionan con sus necesidades y valores, por tanto al analizar lo que esperaba de la membrecía de grupo el individuo emplea un standard llamado "Nivel de comparación", con el que compara los re-

(89) Hollander, E. Op. Cit. Pp.379

sultados obtenidos de la membresía. El nivel de comparación resulta de la experiencia que haya tenido con otros grupos, el cual le indican el nivel de resultados que quiere obtener de la membresía. (90).

Cartwright cita cuatro factores que hacen que una persona sienta atracción por un grupo y por tanto que están determinando la cohesión. (91)

- a) Una base motivacional de atracción, que consiste en las necesidades de afiliación, reconocimiento y seguridad.
- b) Los incentivos del grupo, es decir, sus metas, programas, características de los miembros, estilo de funcionamiento etc.
- c) Su experiencia, o sea la probabilidad subjetiva de que pertenecer al grupo le atraerá beneficios.
- d) El nivel de comparación, o sea la concepción de los resultados que debería proporcionarle la membresía de grupo.

En base a estos factores concluyen en las siguientes ideas. (92)

Cuanto más afín sea un individuo con los miembros del grupo, más deseará pertenecer a él, de lo anterior se desprende que al aumentar el trato entre los miembros aumentará también su agrado.

Cuando los miembros de un grupo perciben situaciones amenazantes, hacen que aumente su atracción por el mismo, a no ser que dentro del mismo grupo esté la causa de su perturbación.

(90) Cartwright, D. y Zander, A. Op. Cit. Pp.113-121

(91) Cartwright, D. y Zander, A. Op. Cit. Pp. 113-114

(92) Cartwright, D. y Zander, A. Op. Cit. Pp.116-119

Las metas del grupo constituyen una fuente de atracción, cuando el grupo tiene un fin o un propósito distintivo, es motivo para que los individuos con una determinada motivación deseen pertenecer a un grupo.

Cuando una meta es aceptada por los participantes del grupo, están de acuerdo en realizar las acciones necesarias para lograrlo y por tanto, se vuelven cooperativamente interdependientes, se atraen mutuamente y por tanto aumenta la cohesión del grupo, en el que se observan más muestras de amistad e influencia entre sus miembros.

Cuando los elementos de un grupo entran en competencia hacen que el grupo sea menos efectivo, se dificulta el logro de las metas y el grupo resulta menos atrayente.

Cuando un grupo está organizado democráticamente y favorece la participación al tomar decisiones, genera una mayor atracción por el grupo que otro en el que las decisiones están centralizadas.

La estructura de la comunicación entre los participantes del grupo es de suma importancia, ya que éste puede verse obstaculizado si la comunicación es deficiente.

Cuando en el grupo se logra generar un ambiente en el que los miembros se sienten integrados y valorados, el grupo se volverá más atractivo.

Generalmente se considera que la comunicación y la realización del trabajo se dificulta cuando el grupo es grande, lo cual trae como consecuencia una menor atracción.

Los factores que incrementan la cohesión provocan consecuencias que a su vez causan mayor cohesión. Según vaya aumentando la cohesión en el grupo, aumenta también su capacidad para satisfacer las necesidades de los miembros y eleva por consiguiente el valor incentivo del grupo. Asimismo la cohesión tiende a generar interacción frecuente entre los miembros, la cual en ciertas condiciones por lo menos puede elevar la atracción interpersonal y por ello la cohesión. (93).

Otras consecuencias de la cohesión del grupo son: (94)

La mantención de la membresía, ya que los miembros del grupo estarán interesados en seguir perteneciendo a él, pues están en posibilidades de comparar alternativas.

Existe una relación entre cohesión y poder, así el grupo tiene poder para influir sobre sus miembros; tratándose de grupos cohesivos los miembros del grupo aceptan con más facilidad las metas del grupo.

Una alta cohesión también hace que se de una comunicación más frecuente entre los miembros del grupo, así como un mayor grado de participación en las actividades del grupo.

Una alta cohesión en el grupo implica mejores relaciones interpersonales, que a su vez provocan una mayor aceptación, la fe y confianza entre los miembros y que en consecuencia cada miembro desarrolla un sentido de seguridad y de valer personal.

La consecuencia de la cohesión que ha sido estudiada con mayor frecuencia es el poder que la cohesión da al grupo para influir

(93) Cartwright, D. y Zander, A. Op. Cit. Pp.125

(94) Cartwright, D. y Zander, A. Op. Cit. Pp.173-179

sobre los miembros, y así se ha podido descubrir que los miembros del grupo de mayor cohesión ejercen influencia con mayor facilidad entre ellos y más rápidamente la aceptan. Por otra parte, se cree que los miembros del grupo más cohesivo aceptarán también con mayor rapidez las metas del grupo y las decisiones y asignaciones de tareas y papeles. (95)

Festinger, afirma que existe una correlación entre la magnitud de fuerza que el grupo puede ejercer sobre los miembros y la fuerza resultante que actúa sobre ellos para que permanezcan en el grupo. De este modo "la cohesión del grupo pone el límite superior a la capacidad del grupo para influir sobre sus miembros".

En lo que se refiere a la forma de investigar la cohesión Cartwright y Zander, informan que ésta se puede investigar como variable independiente o como variable dependiente. Como variable independiente se ha tratado de investigar, los efectos, que diferentes niveles de cohesión ejercen sobre el grupo y los miembros.

Como variable dependiente, se ha intentado determinar las condiciones que causan los distintos niveles de cohesión.

Cartwright y Zander, mencionan cinco enfoques principales para medir la cohesión de grupo, los cuales relacionan directamente con su definición de cohesión. (96)

Atracción interpersonal entre los miembros

Este enfoque considera que el índice de amistad es una medida de cohesión y se basa en la suposición que existe de que "la cohesión proporciona al grupo poder suficiente para influir sobre

(95) Cartwright, D. y Zander, A. Op. Cit. Pp.109

(96) Idem. Pp.109-112

sus miembros. Así Festinger, Shachfer y Back han utilizado el método sociométrico para medir este índice de amistad. Sin embargo toma en cuenta solo la densidad de elecciones del grupo pero desconoce su estructura, por tanto podría darse el caso que algunas elecciones resulten por razones diferentes a la cohesión, como es el caso de las elecciones mutuas.

Bovard, modificó ligeramente el método al evaluar la atracción interpersonal. Cada estudiante calificaba a todos los demás estudiantes de su clase con una escala de II puntos para indicar el grado de atracción.

Evaluación del grupo como un todo.

Esta forma enfoca al grupo como entidad y no tanto como relaciones interpersonales y los índices se desarrollan conforme a la evaluación que los miembros hagan sobre su grupo.

Jackson, utilizó dos escalas para medir la atracción hacia el grupo:

1. Basada en preguntas sobre el grado de beneficio que según su opinión recibía por ser miembro del grupo.
2. Basada en preguntas sobre su atracción por los demás miembros del grupo.

Cercanía o identificación con el grupo.

Algunos investigadores como Converse y Campbell han utilizado preguntas para saber en qué grado se identifican los miembros con el grupo, o hasta donde se sienten comprometidos en él. Sus hallazgos indican que las mediciones sobre involucramiento personal, interés, identificación y sensación de pertenencia al

grupo, reportan un índice significativo de la cohesión de grupo.

Deseo expresado de permanecer en el grupo.-

Frecuentemente los investigadores hacen preguntas referentes al grado en que los miembros del grupo desean permanecer en el grupo, o desarrollar aquellas acciones tendientes a la mantención y bienestar del grupo.

Indices compuestos.

Las investigaciones realizadas con los enfoques anteriores reportaron que la cohesión puede manifestarse de diferentes formas, por tal motivo elaboraron un método que abarcara los enfoques anteriores.

Seashore, desarrolló un método de índices compuestos, basado en un cuestionario que consideraba los enfoques anteriores e incluía las siguientes preguntas. Siente formar parte realmente de su grupo de trabajo?. De tener oportunidad de hacer el mismo tipo de trabajo, por el mismo salario en cualquier otro lugar, qué decidiría respecto a cambiarse?. Qué le parece su grupo de trabajo en comparación con otros grupos, en los siguientes puntos: Cómo se llevan entre sí?. Cómo se apoyan entre sí?. Cómo se ayudan unos a otros en el trabajo?. En su investigación, Seashore computó las intercorrelaciones existentes sobre las respuestas y encontró que todas se correlacionaban positivamente, por lo que elaboró un índice único de cohesión relacionado con varios indicadores de fenómenos que suponían eran consecuencia de la cohesión.

Las conclusiones que existen sobre las diferentes formas de medir la cohesión, es que la cohesión no es un fenómeno independiente de los demás factores del grupo, que los instrumentos pa

ra que sean valederos, deben adecuarse a cada situación y que las correlaciones entre varios indicadores no son consistentes ni en todos los grupos ni en todas las situaciones. No existe pues un procedimiento standard para todos los usos que mida la cohesión de grupo.

EL ESTUDIO DE LAS ACTITUDES

El estudio e investigación de las actitudes ha sido un tema de estudio muy importante tanto para la Psicología, como para la Sociología y la Antropología Social.

El concepto de actitud es el más distintivo e independiente en la Psicología Social, ya que algunos autores como Bogardus y Folsom describen a la Psicología Social como la ciencia que se ocupa del estudio de las actitudes. (97).

El estudio de las actitudes es importante en la predicción y control de la conducta y pueden servir de base en diferentes situaciones sociales como en el liderazgo, la amistad, etc.

La actitud es un estado de disposición psicológica que se va adquiriendo y organizando a través de la experiencia; tal disposición determina las reacciones del individuo ante determina das personas, objetos o situaciones. (98)

Las actitudes se diferencian de las opiniones en que las últimas no implican disposición a la acción y en que representa la posición mental y manifiesta del individuo sobre algo. En las actitudes predomina el componente afectivo sobre el cognosciti vo y en las opiniones es al revés.

Las actitudes implican expectativas acerca de nuestra propia conducta y de la conducta de los demás y se vinculan con todos los aspectos de la vida social. Los gustos, los modales y la mo ral que nos caracterizan reflejan nuestras actitudes así como los valores sociales que le sirven de base. (99)

(97) Kliniberg, O. Psicología Social.- Ed.Fondo de Cultura Econó mica, México, 1965, Pp.451.

(98) Ander-Egg, E. Introducción a las Técnicas de Investigación Social. Ed. Humanitas, Buenos Aires, 1978, Pp.

(99) Hollander, E.- Principios y Métodos de Psicología Social. Editores Amorrortu, Buenos Aires, 1978, Pp.124-125

La visión que un individuo tiene de su mundo y el modo en que actúa frente a él, pueden ser entendidos en gran medida, observando las actitudes que conforman su campo psicológico.

Las actitudes, al igual que los valores, son adquiridas como resultado de la incorporación del individuo a los modos y costumbres de la sociedad en que está inmerso.

Las actitudes y los valores poseen propiedades que definen lo que se espera y lo que se desea. Cabe concebirlos por consiguiente como estados motivacional-perceptuales que dirigen la acción.

Un sistema de valores es una organización jerárquica que implica un ordenamiento en rangos de los ideales o los valores de acuerdo con su importancia.

Se define una actitud como una organización aprendida y relativamente duradera de creencias acerca de un objeto o de una situación, que predispone a un individuo en favor de una respuesta determinada. Son disposiciones duraderas porque han sido formadas por la experiencia anterior. La expresión organización de creencias destaca la idea de que las actitudes no aparecen aisladamente, sino más bien tienden a integrar una constelación. La respuesta rebela la fuerza motivacional que ejerce sobre la acción. (100).

Las actitudes de un individuo lo disponen para responder mediante la cualidad perceptual que implica selección, categorización e interpretación de la experiencia de acuerdo con sus expectativas. Tanto las actitudes como los valores son aprendidos en

función de una reestructuración del campo psicológico; este proceso es dinámico, en la medida en que unos y otros están sujetos al cambio producido por la adquisición de nueva información, sin embargo las actitudes parecen ser más propensas a un cambio manifiesto, aunque el valor fundamental subyacente persista.

Allport, define la actitud "como un estado mental y neural de disposición organizado a través de la experiencia que ejerce una influencia directa o dinámica en la reacción del individuo ante todos los objetos y todas las situaciones en las que se encuentre relacionado. Connota un estado neuropsíquico de disposición para emprender una actividad mental y física, es decir la presencia de una actitud prepara al individuo para cierta reacción". (101).

Newcomb, define actitud "como un estado de disposición para despertar motivos; una actitud del individuo hacia algo es su predisposición para realizar, percibir, pensar y sentir en relación con ello". Las opiniones se encuentran estrechamente relacionadas con las actitudes puesto que nuestras creencias desempeñan una importante en la disposición para reaccionar de cierta manera. La actitud indica lo que estamos preparados a hacer y la opinión representa lo que pensamos. (102).

Bogardus: "La actitud es una tendencia a actuar en favor o en contra de algún factor ambiental, el cual se convierte con ello en un valor positivo o negativo." (103).

(101) Kliniberg, O. Op. Cit. Pp.450

(102) Kliniberg, O. Op. Cit. Pp.451

(103) Bogardus, La Psicología Social en la Industria, J.A.C. Brown, F.C.E., México, 1958, Pp.

Curtis, J.H., dice: "Actitudes son predisposiciones a actuar, percibir, pensar y sentir en relación a un objeto o a una persona". (104)

Meneses, E., aporta la siguiente definición: "la actitud es la prontitud para responder positiva o negativamente a objetos o símbolos ambientales. Tanto la orientación hacia un objeto, como la prontitud para responder en forma determinada a esos objetos, revisten matices emocionales, motivacionales e intelectuales, muchos de ellos inconcientes".(105).

Krech, Crutchfield, y Ballackey: "Las actitudes sociales tienen un significado adaptativo, puesto que representan un eslabón psicológico fundamental entre las capacidades de percibir, de sentir y de emprender de una persona, al mismo tiempo que ordenan y dan significado a su experiencia continua en un medio social complejo. (106).

Recasen: Una actitud, "es una tendencia adquirida (como resultado de diversos factores concurrentes) a reaccionar favorablemente respecto de personas, objetos, situaciones, ideas, ocupaciones, modos de conducta, labores, etc"(107)

Vergote, A. "La actitud es una forma de ser, frente a alguien o frente a algo, es decir, una disposición favorable o desfavorable que se expresa mediante palabras y mediante un comportamiento. A primera vista, ya la actitud, aparece constituida por tres

(104) Curtis, J. H. Psicología Social.- Ed. El ateneo, Buenos Aires, 1956, Pp.185-186

(105) Meneses, M. E. Psicología General. Ed. Porrúa, S.A. México. D.F. 1967, Pp.422-423.

(106) Krech y otros, 1972

(107) Recasen, S.L.- Tratado General de Sociología, Ed.Porrúa S.A., México, 1963, Pp.317-318.

elementos: es una conducta total (una manera de ser), en relación intencional al objeto dado (con relación) y puede realizarse, (es un comportamiento)". (108)

Boudon y Lazarsfield, han ampliado la definición del concepto. Para ellos la noción de actitud, limitada al campo de la Psicología social, tiene cuatro elementos bien definidos: (109)

- a) El primero, un carácter de variable indefinida, no directamente observable y no observado.
- b) El segundo, la idea de actitud designa una preparación específica para la acción, pero no cualquier tipo de preparación; las actitudes implican una relación sujeto-objeto en la medida que no sólo caracterizan las acciones, sino también a la persona; y en la medida también en que están vinculadas a objetos o situaciones, diferentes de los rasgos caractereológicos, que no implican ninguna especificación de las situaciones. Por otra parte, las actitudes son disposiciones más o menos duraderas, distinguiéndose así de las simples motivaciones. Poseen además una validez relativamente general; dicho en otros términos una determinada actitud convierte en similares o equivalentes la totalidad de un conjunto de estímulos o situaciones.
- c) El tercero, la idea de polaridad: en Psicología Social, una actitud es siempre actitud a favor o actitud en contra. Se podría expresar esta misma idea diciendo que las actitudes están siempre cargadas de afectividad, o que son el equivalente subjetivo de los valores.
- d) Y el cuarto y último, las actitudes se adquieren y son susceptibles de acusar los efectos de las influencias exter-

(108) Vergote, A.- Psicología Religiosa, Ed. Taurus, Madrid. 1969 Pp.259-260

(109) Boudon, R. y Lazarsfield, P.- Metodología de las Ciencias Sociales. Ed.Laia, Barcelona, 1973, Pp.244-245

nas. La conformidad social es en realidad la formación de actitudes adecuadas a los valores y a las formas sociales tipo.

No obstante la diversidad de interpretaciones, podemos concluir señalando las características comunes del concepto, en la siguiente definición:

ACTITUD.- Es una tendencia (inclinación, disposición o prontitud) aprendida a responder (reaccionar) favorable o desfavorablemente y en forma más o menos consistente ante un objeto sociopsicológico.

Estructura y funciones de las actitudes.

En los primeros estudios acerca de las actitudes era muy común apoyarse sobre todo en la descripción de las actitudes de un individuo, en términos de valencia y los sistemas de creencias que ellas constituían. En los últimos tiempos se han atribuido mucho mayor importancia a las relaciones estructurales y los rasgos funcionales de las actitudes (110)

El primero de estos enfoques ha sido denominado "interacción cognoscitiva", que expresa la idea de la relación que existe entre las actitudes dentro del campo psicológico.

El segundo enfoque asigna especial importancia a los rasgos funcionales y se ocupa principalmente de las motivaciones que son uno de los determinantes de las actitudes.

Hay un consenso en casi todos los autores, al considerar las actitudes compuestas por tres elementos:

(110) Hollander, E. Op. Cit. Pp.131.

I) Componente cognoscitivo.-

Se refiere a las percepciones del individuo, a sus creencias y estereotipos. Por lo común este componente se expresa a través de opiniones; es el que cambia con mayor facilidad, a no ser que se trate de creencias centrales. (111)

II) Componente afectivo.-

Se refiere a los sentimientos de la persona con respecto al objeto. Lo que más evidentemente caracteriza las actitudes es el componente afectivo. Para algunos Fishbein y Raven, 1962; Fishbein, 1965-1966) es el único real, porque las creencias y conductas asociadas a una actitud son elementos a través de los cuales es posible medirla, pero no son parte de la misma. Por otra parte, Mann afirma que "el aspecto emocional de las actitudes es a menudo el componente más profundamente enraizado y el más resistente al cambio". (112)

III) Componente de comportamiento.-

Se refiere a la tendencia o predisposición a actuar de acuerdo a la idea y sentimiento que se tiene del objeto actitudinal "las intenciones de comportamiento están relacionadas con la acción abierta; pero la acción abierta también depende de las costumbres, normas y otras actitudes que las que son directamente apropiadas respecto al comportamiento hacia un objeto de actitud concreto". (113)

(111) Krech, D., Crutchfield, R. y Ballachey, E. Psicología Social. Ed. Biblioteca Nueva, Madrid, 1972, Pp.153.

(112) Mann, L. Elementos de Psicología Social.- Ed. Limusa, Wiley S.A., México, 1972. Pp.

(113) Triandis, H.C.- Actitud y Cambio de Actitudes.- Ed. Toray, S.A., Barcelona, 1974, Pp.3

Estos tres componentes de la actitud guardan entre sí una cierta armonía y congruencia, según la teoría de la coherencia, (Osgood y Tannebaum, 1955; Festinger, 1957; Heider 1958). Un cambio en cualquiera de ellos tiende a producir un cambio en los otros dos, a fin de restaurar la coherencia interna dentro de la estructura total de la actitud.

Por otra parte, generalmente se supone que las actitudes y la conducta también son congruentes entre sí. Se cree que las actitudes determinan y dirigen la conducta. Sin embargo, es frecuente observar grandes discrepancias, entre ellas, porque la conducta está determinada no solo por una gama de actitudes diversas, sino también por factores externos de la situación social inmediata.

La gente no siempre actúa de acuerdo con lo que se cree, sabe y siente. León Mann (1972) da tres razones para explicar las divergencias entre actitud y conducta. (114).

- a) El nivel de diferenciación y de complejidad de los tres componentes.
- b) Actitudes diferentes tienen relación con un mismo acto de conducta.
- c) El tipo de actitud que subyace en el perjuicio, como las actitudes "intelectualizadas" que son ricas en creencias y estereotipos pero carecen de tendencias reales a la acción.

Podemos finalizar esta parte diciendo que la coherencia entre los componentes se da a menudo cuando existe una actitud extrema, sea ésta positiva o negativa. Y en cuanto a la relación entre actitud y comportamiento, las actitudes implican lo que la gente

piensa, siente respecto a un objeto dado; pero no son las actitudes exclusivamente las que determinan el comportamiento, pero sí en cambio las actitudes junto con las normas, costumbres y expectativas.

Rasgos funcionales de las actitudes.

Según Katz, los cuatro tipos de funciones que forman la base motivacional de las actitudes son: (115)

- a) La función instrumental, adaptativa o utilitaria,
- b) La función de defensa del yo,
- c) La función de expresión de valores, y
- d) La función de conocimiento.

La función adaptativa se refiere a las respuestas favorables que el individuo obtiene de sus semejantes al manifestar también actitudes favorables. Esto implica la idea de recompensa o consecución de metas en términos de algún objeto socialmente valorado.

La función de defensa del yo permite al sujeto eludir el reconocimiento de sus propias deficiencias, se trata de una actitud de evitación.

Mediante la función de expresión de valores de las actitudes, el individuo puede expresarse en términos de los valores que más aprecia. Sobre la función del conocimiento, Katz afirma que los individuos procuran infundir a su percepción del mundo cierto grado de predecibilidad, consistencia y estabilidad. El conocimiento representa el componente cognitivo de las actitudes que confiere coherencia y dirección a la experiencia.

(115) Hollander, E. Op. Cit. Pp.135-136.

Estas funciones motivacionales están relacionadas entre sí.

Sobre la formación de las actitudes, Alport menciona cuatro condiciones básicas: (116)

1. "El acrecentamiento de la experiencia, es decir la integración de reacciones concretas semejantes.
2. Individualización, la diferenciación y la segregación, las actitudes se concretan y se distinguen de otras actitudes.
3. Trauma o experiencia dramática.
4. Imitación, esta última quizá sea un aspecto determinante muy importante."

Otra fuente puede ser lo que los psicoanalistas indican que ciertas actitudes pueden ser el reflejo directo o indirecto de las relaciones familiares .

Así pues, el sujeto expuesto al medio ambiente adquiere vivencias que acrecientan su experiencia y que de alguna manera las clasifica en su cerebro, el proceso de socialización es también un determinante muy efectivo en la formación de las actitudes y la conducta.

Krech y otros nos informan que las fuerzas que determinan el desarrollo de las actitudes, son: los deseos personales, la pertenencia a grupos, el grado de información y la personalidad.(117)

Al tratar de satisfacer necesidades, el individuo desarrolla o crea actitudes favorables hacia los objetos y hacia aquellas personas que las satisfacen.

(116) Kliniberg, O. Op. Cit. Pp.452-453

(117) Krech, D., Crutchfield, R. y Ballachey, E. Op. Cit. Pp.195-202.

Las actitudes no solamente se subordinan a los impulsos, sino que se modifican con el impacto de la información a la que se halla expuesto el individuo. Sin embargo, la información rara vez determina una actitud, excepto cuando intervienen otras actitudes.

Muchas de las actitudes de un individuo poseen su fuente y su apoyo en los grupos a los que el sujeto presta su adhesión.

Sus actitudes tienden a reflejar las creencias, valores y normas de estos grupos, por lo que generalmente se establece uniformidad en las actitudes de los miembros, sin embargo dentro de ella puede existir divergencia, la cual está determinada por las diferencias de la personalidad.

Métodos y problemas en la medición de actitudes.

La medición de actitudes no es fácil como se piensa. Es necesario tener en cuenta: la naturaleza tan complicada de este tipo de fenómenos, las características del investigador y las limitaciones propias de los procedimientos e instrumentos de medición. Sabemos perfectamente que las actitudes no pueden medirse directamente, sino que solo a través de expresiones o manifestaciones conductuales que revelan las creencias, los sentimientos y las tendencias a la acción, propias del individuo, respecto al objeto de actitud en cuestión, de modo que sirvan también como base para su inferencia.

Summer dice: "Cuando se miden fenómenos inaccesibles a la observación directa, es útil concebir el proceso de medición como compuesto por tres subprocesos: (118)

(118) Summers, G.F. Medición de Actitudes. Ed. Trillas, México, 1976, Pp.13

1. Identificación de las muestras conductuales que se aceptan como bases para hacer inferencias acerca del concepto subyacente.
2. Recolección de las muestras conductuales, y
3. Tratamiento de las muestras conductuales para convertirlas en una variable cuantitativa..."

Existen dos métodos para la medida de las actitudes que se llaman directos o indirectos, según que impliquen o no, una confrontación explícita del sujeto con la actitud. Los métodos directos son aquellos en que se pide al individuo que indique su actitud acerca de un tema o tópico explícito. Hay una relación directa de la respuesta con el objeto de actitud. Los métodos indirectos infieren con el objeto de actitud. Los métodos indirectos infieren esa actitud del comportamiento manifiesto en una tarea que no está directamente relacionada con ella. (119)

Los métodos directos (entre otros los de Thurstone, Likert, Bogardus, etc., que usan las técnicas de informes sobre sí mismo y otros de las técnicas de observación directa del comportamiento manifiesto), son los que más se han empleado con cierta dificultad, pues son muy transparentes, lo que puede propiciar que los sujetos, concientes de que están siendo estudiados, modifiquen sus respuestas; y por tanto alteren los resultados de la medición.

Por otra parte, los métodos indirectos son menos confiables que los directos, pero bajo ciertas condiciones, pueden ser más válidos, como cuando se estudian actitudes socialmente reprobadas y que se rebelan más fácilmente en los grupos que en el individuo, y aquellas otras que son inaceptables para el sujeto indi

(119) Sherif, W. y Sherif, M. Psicología Social Ed. Harla, México, 1974. Pp.349

vidual. En general se puede decir que los métodos indirectos son más confiables que los directos en la medida en que sean menos sensibles a la acción de las normas sociales y permitan manifestaciones más "naturales" y espontáneas de las actitudes. Otra ventaja de los métodos indirectos es que permiten medir las actitudes sin influir en ellas.

Entre los principales métodos indirectos se pueden señalar las técnicas proyectivas, en las que se pide al sujeto que reaccione ante estímulos ambiguos. También se han empleado técnicas camufladas o disfrazadas como la de terminación de frases incompletas.

El uso de los métodos directos o indirectos para medir actitudes está determinado por los indicadores o bases de inferencia que se tengan.

Cook y Selltiz, proporcionan un esquema, en el que identifican cinco bases de inferencia. (120)

- a) Informes sobre uno mismo.
Se toma en cuenta las verbalizaciones del sujeto. El investigador lo enfrenta directamente y le pregunta lo que quiere saber acerca de sus creencias, sentimientos y conductas con respecto a un objeto de actitud, registrando sus respuestas. Este es sin duda el método que más se ha usado, y casi con exclusividad, en la medición de actitudes. Tienen la desventaja de que puede provocar respuestas tergiversadas o distorsionadas, y de que no siempre hay correspondencia entre lo que se dice verbalmente y la actitud real existente.

(120) Cook, S.W. y Selltiz, C. "Enfoque de Indicadores Múltiples en la Medición de Actitudes". Op. Cit. Summer, Pp.36-57

b) Observación de conductas manifiestas.

Basado en las acciones del sujeto tomado de algunas muestras de conducta significativa. En general se puede afirmar que este método también se presta a reacciones inesperadas o no controladas del sujeto que se sabe observado. Una acción no siempre refleja la actitud que se tiene.

c) Reacción a estímulos parcialmente estructurados.-

Aquí las bases de inferencia son las de muchas técnicas proyectivas, suponiendo que la percepción de estímulos que no están claramente estructurados es influida por las necesidades y disposiciones de la persona que percibe. Aunque esta técnica es similar a la de informe de sí mismo, tiene diferencias importantes, por ejemplo la intención encubierta, como cualquier respuesta aceptable, se hace creer al sujeto que no hay respuestas correctas o incorrectas.

d) Tareas objetivas.

La suposición común en las técnicas de este enfoque, es que la ejecución en las tareas objetivas, puede ser influida por la actitud, y que la desviación sistemática de la ejecución refleja la influencia de la actitud.

Aquí como en las técnicas del autoinforme, se da la confrontación del sujeto con el investigador y el sujeto se da cuenta de que lo están examinando; pero se diferencia significativamente de ésta por el uso del método indirecto.

e) Reacciones fisiológicas.

En el extremo opuesto de las medidas que confían en un informe verbal del sujeto sobre sus creencias, sentimien

tos, etc., están las que se basan en respuestas fisiológicas no sujetas a control consciente.

Las reacciones fisiológicas ante un objeto de actitud o a su representación pueden estar condicionadas. En el primer caso la base de inferencia proviene de la teoría del aprendizaje.

Una respuesta condicionada a un determinado estímulo, tiende a generalizarse a estímulos semejantes. Tiene el inconveniente de ser muy sensible a influencias extrañas. En el caso de las reacciones incondicionadas se supone que la magnitud de las respuestas fisiológicas está directamente relacionada con el grado de activación o la intensidad del sentimiento.

En la medición de las actitudes debe incluirse la valorización de los componentes y así tendríamos que la dirección de una actitud constituye esencialmente el componente cognitivo de creencia-desacuerdo. El grado de acuerdo o desacuerdo incluye la medida de la valencia positiva o negativa, asociada con la actitud. La intensidad de una actitud, mide el componente afectivo. (121).

Las escalas de actitud también son útiles en la medición de las actitudes; consisten en una serie de proposiciones con las que una persona puede estar o no de acuerdo en una dimensión de varios puntos, que indica el grado o intensidad de la actitud. Mediante este procedimiento se mide el componente cognitivo de una actitud por su dirección y su componente afectivo por el grado de acuerdo o desacuerdo, así como la intensidad de sentimiento. Sumando estas respuestas a los ítems de la escala puede obtenerse un puntaje que suma la actitud general de la persona.

(121) Hollander, E. Op. Cit. Pp.151

Existen varias escalas para medir las actitudes y las opiniones de los individuos, como son: (122)

- Escalas de ordenación.- Se denominan también arbitrarias porque cada individuo ordena por orden de preferencia objetos o individuos, en relación con una característica, mediante algún procedimiento, sea escala de puntos, escala de clasificación directa o escalas de combinaciones binarias.

En la escala de puntos se pueden utilizar palabras, enunciados o situaciones que el sujeto debe puntuar o tachar, según su aceptación o rechazo, lo cual servirá como índice revelador de sus actitudes.

La dificultad en esta escala consiste en clasificar las respuestas y medir el significado adecuadamente; y en el momento de su elaboración, en hallar el número de palabras necesarias que sugieran y signifiquen las actitudes en cuestión.

Las escalas de clasificación directa consiste en clasificar las cuestiones que se proponen en base a sus preferencias personales.

En las escalas de comparación binarias se presentan los objetos de dos en dos, de cada par el sujeto eligirá uno. Las elecciones de todos los pares de la prueba permitirán establecer un orden final de preferencia.

- Escalas de intensidad.- En este tipo de escalas, para cada pregunta se expone varios grados de intensidad en las respuestas, por ejemplo: Totalmente de acuerdo, indeciso, disconforme, totalmente disconforme.

(122) Ander-Egg. E. Op. Cit. Pp.143-153

Con esta escala se obtiene una gran consistencia interna y muestra las diferencias significativas entre los individuos que tienen diversas posiciones sobre una actitud.

- Escalas de Distancia Social.- Estas escalas son muy útiles cuando se trata de medir las actitudes de un grupo hacia otros. Se trata de que el individuo ordene las actitudes en base a su criterio de preferencias y establezca relaciones de distancia, para lo cual se le presentan una serie de items que hacen referencia a situaciones hipotéticas en las que podría verse involucrado.

- Escalas de Thurstone.- La escala de intervalos aparentemente iguales es muy compleja pero útil para valorar las actitudes individuales y de grupos pequeños. Consiste en pedir a un gran número de personas sus opiniones sobre un problema determinado que servirán como ideas o proposiciones sobre una actitud; luego se le pide a un grupo de jueces que clasifiquen dichas proposiciones en once grupos de una escala que va de mayor a menor. Una vez agrupadas se calcula el valor central o sea la mediana y el índice de dispersión de cada grupo. Las proposiciones que tienen elevada dispersión se desechan y las demás reciben un valor conforme a la medida de la distribución del grupo. Los jueces podrán hacer una nueva clasificación para eliminar las proposiciones más ambiguas e irrelevantes y reducirlas a no más de 30; esta lista es la que se aplicará a los sujetos.

- Escala de Lickert.- Esta escala es un tanto similar a la anterior, con la diferencia de que en las proposiciones no es necesario la exactitud del juicio, basta que exprese un determinado punto de vista. Ahora los mismos individuos a los que se le aplica la escala al indicar su actitud, graduarán la intensidad de la misma como en la escala de intensidad.

- Escalograma de Guttman.- Se caracteriza porque presenta los resultados en un orden jerárquico, o sea que si un individuo acepta una proposición determinada, habrá aceptado entonces las que ocupan un nivel inferior a la aceptada.

Las escalas de actitudes y opiniones presentan dos problemas:

- 1) Determinar el grupo cero en la escala,
- 2) Igualar los intervalos entre los diferentes grados.

Si las actitudes de una persona pueden estar caracterizadas como positivas o negativas quiere decir que las escalas tienen una región en donde el signo cambia, lo que significa carencia de actitud. El problema fundamental es que esta región no puede ser investigada a través de las escalas.

Técnicas especiales.- Existen algunas técnicas que han sido elaboradas con el fin de mejorar la validez de las medidas de las actitudes, como es el caso de las técnicas camufladas.

Una de las principales ventajas de estas técnicas es que bajo ciertas condiciones pueden poseer una validez mayor que la medida con las escalas. Las técnicas camufladas generalmente se utilizan para medir actitudes que conciernen a grupos y no tanto a individuos aislados y por tanto pueden ser reveladas con mayor facilidad a través de todo el grupo. Otra ventaja de estas técnicas es que el experimentador puede medir una actitud sin influir en ella.

Un ejemplo de las técnicas camufladas son las técnicas proyectivas, las cuales pueden ser utilizadas para medir los componentes inconscientes de las actitudes o las socialmente reprobadas.

Fiabilidad y validez de las escalas de actitudes. (123)

Importante en toda escala de actitud es comprobar si una escala mide lo que intenta medir. Existen varios procedimientos para la determinación de la validez:

1. Que los expertos determinen si la muestra de items, representa adecuadamente lo que se pretende medir.
2. Observar si los resultados obtenidos del examen de grupos conocidos, son congruentes con las actitudes que generalmente manifiestan dichos grupos. Este método de validación es inconveniente, ya que las personas que se integran en un grupo suelen ser diferentes a los que pertenecen a otros o simplemente no pertenecer a ninguno, por tanto solo puede diferenciar a los individuos que son miembros de dicho grupo y siempre y cuando se tenga concimiento de sus actitudes.
3. La medida de las actitudes debe ser útil para comprender y predecir la conducta sobre los objetivos de dicha actitud. Sin embargo, las medidas verbales sobre actitudes pueden predecir la conducta social del individuo, pero el grado de exactitud puede ser diverso; pues no siempre las actitudes concuerdan con la conducta de la persona. Las razones de esta discrepancia puede ser entre otras: porque la conducta se halla determinada por los factores psicológicos, por las situaciones y la estructura de sus actitudes.

En lo que se refiere a la elaboración de los items para las escalas, es necesario tener en cuenta los siguientes criterios:

(124)

(123) Krech, D. Et. Al.- Op. Cit. Pp.167;

(124) Krech, D. Et. Al.- Op. Cit. Pp.159

- a) Función de discriminación.- Que los sujetos puedan discriminar, a través de los items, su posición.
- b) Agudeza de la discriminación.- Los items deben observar realmente las diferencias de la posición de los individuos, de tal manera que haya una clara diferencia entre los que están en un extremo y otro.
- c) Discriminación a lo largo de toda la escala.- Es decir, es necesario que se discriminen los extremos y además en cada extremo establecer grados.

Sherif y Sherif consideran que para una medición válida y confiable de las actitudes deben tomarse en cuenta tres requisitos:

- 1) Que las formas y procedimientos utilizados permitan con seguridad que el individuo responda de acuerdo con su actitud hacia el objeto. (125)
- 2) Cuando se trata de predecir el comportamiento del individuo, no es suficiente saber simplemente la forma de clasificar su posición más aceptable con relación a otros, sino que es importante que pueda indicar el rango de su posición hacia el objeto, ya que la actitud del individuo es un conjunto de categorías y no una sola categoría.
- 3) Indicadores de qué tan comprometido está el individuo con relación a los objetos actitudinales. Si se van a hacer predicciones válidas se debe tener alguna estimación de la importancia que tiene la actitud para la persona. En el flujo de situaciones sociales naturales, el individuo probablemente no prestará atención a hechos triviales, pero le importarán hechos de una significación personal.

La consecuencia del compromiso relativo de la persona en un objeto actitudinal está relacionada con la posibilidad de lograr una predicción válida y una medición confiable.

DISCUSION

A nivel general, podemos concluir que el hombre como ser social siempre tratará de integrarse en grupos para satisfacer sus necesidades, el proceso de agrupamiento está determinado por varios factores, pero principalmente por:

- a) Un contexto dado o medio ambiente
- b) Una ideología que incluye sus motivaciones, valores, normas, creencias, necesidades, etc.
- c) Objetivos y metas específicas.

Algunos investigadores enfocan al grupo como una estructura grupal en la que los miembros asumen propiedades organizativas y establecen ciertas relaciones e interacción que van conformando dicha estructura, ésta sin embargo, no es estática, sino por el contrario sufre modificaciones, debido a que el ser humano siempre está en constante cambio y por consiguiente sus relaciones también.

Resumiendo las definiciones sobre grupo que hemos visto en el presente trabajo, concluimos que una vez que los individuos se han constituido en grupos presentarán algunas de las características siguientes:

- .Un conglomerado de individuos,
- .Sistema de roles y funciones diferenciadas
- .Orientación hacia una meta común
- .Ejercicio del poder (liderazgo)
- .Conciencia de grupo, o sentido de pertenencia (cohesión).

- .Intensidad grupal
- .Interacción de los miembros
- .Sentido de cooperación
- .Pautas de comunicación
- .Generación de actitudes, etc.

En lo que se refiere al liderazgo y la cohesión, obviamente es necesaria la existencia de un grupo para que estos fenómenos se den.

Así pues los individuos se unen en grupos para satisfacer sus necesidades y como consecuencia de sus interrelaciones, necesidades y expectativas se forma una estructura en la que todos contribuyen de alguna manera, pero algunos miembros sobresaldrán y representarán y verbalizarán las demandas del grupo.

Y como dice Hollander (1978), la estructura del grupo y la interacción misma queda determinada por las metas y expectativas de todos los miembros. Luego es en la estructura, dentro de ella y en base a ella, como se establecen las relaciones de liderazgo, el líder mismo y la cohesión o no cohesión del grupo, asimismo las actitudes y otros fenómenos propios del grupo.

Dado que el liderazgo surge de la estructura y de la interacción de los individuos en el grupo es de suponer que el liderazgo lo ejercen todos y cada uno de los miembros en mayor o en menor medida, pero todos contribuyen a esa relación y algunos miembros destacan por sus características, habilidad o capacidad para desempeñar funciones específicas propias del líder.

Por eso, al estudiar el liderazgo debemos definir si lo que

pretendemos es detectar los individuos que sobresalen, o sea, los líderes más potenciales, o en todo caso conocer las relaciones de liderazgo que existen en el grupo, donde intervienen de alguna manera todos los miembros y podríamos avocarnos a la tarea del grupo, a sus acciones por lograr sus metas, a la interacción misma, etc.

En nuestro trabajo hemos tratado de clasificar las diferentes concepciones que existen sobre liderazgo simplemente para tratar de ubicarnos en cuanto al aspecto que hacen hincapié. Sin embargo, a pesar de que cada enfoque le dé mayor relevancia a uno o a otro factor, vemos que todos ellos tienen algo en común, por ejemplo: algunos consideran de mayor relevancia los rasgos de la personalidad exclusivamente, otros relacionan estas características con la situación del grupo, o con la organización misma; otros consideran a los adeptos como los que juegan el papel más importante, otros más a la delegación y diferenciación de responsabilidades, a la influencia que se ejerce dentro del grupo y a la conducta o comportamiento de algunos miembros, etc.

Resumiendo todas las características y funciones que caracterizan el liderazgo, concluimos en las siguientes ideas:

Es una cualidad de la estructura grupal en lo que se da una acción conjunta pero que a su vez existe división de trabajo y por tanto diferenciación de responsabilidades.

La interacción de todos los miembros, tanto en la relación interpersonal como en todas las acciones propias del grupo, determina los roles, las normas de conducta, las funciones, el status, etc., obviamente el poder y la influencia juegan un papel importante en la interacción.

Los atributos o características personales de los miembros en una situación determinada se convierten en atributos del liderazgo, dependiendo de la situación de que se trate y de los atributos mismos.

En cuanto a la cohesión de grupo hemos visto que se trata de otro fenómeno propio del grupo o de la estructura del grupo.

La cohesión se define de diversas maneras, sin embargo existen ciertos aspectos comunes que resumimos en las siguientes ideas:

Las metas, los incentivos y la organización democrática determinan la atracción por el grupo entendida como el grado en que los miembros desean permanecer en el grupo. Por tanto, la cohesión de grupo está en función de las metas y de sus expectativas.

Ahora bien, la cohesión puede darse por la facilidad con la que se dé la interacción y la uniformidad entre los miembros del grupo, obviamente ésto dependerá de si existe o no conjunción de metas, del tipo de organización en la que estén inmersos, que incluye las relaciones de liderazgo, la influencia, las relaciones interpersonales amistosas, etc.

Por tanto, si existen estas condiciones se propiciará la cohesión y se dará la atracción por el grupo y por sus miembros, se dará identificación e involucramiento personal, habrá sentido de pertenencia, relaciones interpersonales amistosas y todas las acciones tendientes a lograr el bienestar del grupo. Existieran por tanto las relaciones de liderazgo que satisfagan al grupo, etc.

En resumen, si existe cohesión en el grupo, se podrán presentar los siguientes fenómenos, los cuales algunos son determinantes y otros consecuentes, pero en un momento dado juegan ambos papeles:

1. Aumentará la capacidad del grupo para retener a sus miembros.
2. Aumentará el grado de participación
3. Facilidad para establecer sus normas y conformarse a ellas.
4. Facilidad en la aceptación de metas.
5. Aceptación de la asignación de tareas y papeles
6. Proporciona seguridad a los miembros.
7. Disponibilidad de los miembros para aceptar la influencia del grupo.
8. Los miembros del grupo se preocuparán por el bienestar del grupo.
9. Mayor frecuencia en la comunicación.
10. Mayor probabilidad de que los procesos del grupo sean más funcionales.
11. Mejores relaciones interpersonales, etc.

Al igual que el liderazgo y la cohesión, el estudio de las actitudes desempeña un papel muy importante también en la Psicología Social porque a través de ellas podemos predecir y controlar la conducta. En términos generales una actitud es la tendencia aprendida a responder favorable o desfavorablemente y en forma más o menos consistente ante un objeto determinado. Las actitudes se caracterizan porque representan una posición mental y manifiesta del individuo sobre algo e implica una disposición a la acción.

En las actitudes se dan tres elementos que son:

- a) Cognocitivo, que entraña las creencias, percepciones, ideas, etc.
- b) Afectivo, o sea los sentimientos de la persona, y
- c) Elemento del Comportamiento, es decir, la predisposición a actuar.

Estos tres elementos guardan un equilibrio de tal manera que si se modifica uno de ellos, se modifican los otros con objeto de que se restablezca el equilibrio entre ellos.

Existen además cuatro tipos de funciones que determinan la base motivacional de las actitudes.

- a) La función instrumental o adaptativa que se refiere a la manifestación de una conducta favorable al obtener del medio ambiente una conducta igual.
- b) La función de defensa sirve en cierto modo como protección o evitación al individuo, es decir, es el no reconocimiento de sus deficiencias.
- c) La función de los valores permite que el sujeto se exprese en base a sus propios valores y la función del conocimiento que confiere la coherencia y dirección de sus actitudes.

En las actitudes también existen determinantes, así algunos autores opinan que los deseos personales, la pertenencia a grupos el grado de información y la personalidad determinan en gran parte las actitudes de los individuos y tienden a reflejar sus creencias, valores, normas, etc.

En el estudio de las actitudes es necesario determinar ante to do el objeto hacia el cual se quiere medir la actitud, es de cir, actitud hacia qué, también es importante saber si realmen te el individuo tiene conocimiento sobre ese objeto y por tan- to una actitud formada; y es importante además conocer que de termina el que el individuo tenga una actitud favorable o des favorable hacia ese objeto, principalmente aquellas que se re lacionan con la satisfacción de sus necesidades o de sus metas.

II

En esta parte se presenta un resumen del estudio realizado a instancias de una institución gubernamental, el cual se incluyó como un apéndice. Es importante aclarar que se anexa tal y como se rindió a dicha institución, sin haberle hecho modificación alguna, también se anexa el cuestionario que sirvió para recabar los datos. Apéndice 1 y 2.

Resumen del informe del Estudio de Campo aplicado a un grupo de solicitantes de tierra.

El presente estudio se realizó con un grupo que solicitaba dotación de tierras en una zona de riego, a solicitud de algunas Instituciones gubernamentales, quienes implementaron un curso que a la vez que capacitara al grupo, propiciara la realización del estudio de campo, ésto fué en base a los problemas que han detectado en los nuevos centros de población y específicamente los que se refieren a la falta de información sobre los antecedentes y ocupación de los solicitantes, la desorganización y las actitudes individualistas detectadas en otros grupos, y el desconocimiento y la falta de capacitación en términos generales sobre aquellos aspectos que como Ejido y como Sujeto de Crédito manejarán al ser dotados de tierra.

Así pues el curso de capacitación servía como instrumento para dar cabida a la realización del estudio.

El curso de capacitación tenía como objetivos proporcionar información al grupo de solicitantes de tierra sobre aspectos legales crediticios y administrativos, con la finalidad de preparar al grupo para la etapa de la organización económica.

El objetivo fundamental del estudio de campo fué identificar y eliminar a aquellos miembros que no cubrirán los requisitos previamente establecidos para ser integrados en un nuevo centro de población para lo cual se investigó el origen, antecedentes y ocupación de los solicitantes. Asimismo se investigaron los factores sociales que se consideraron como determinantes del funcionamiento de una organización tales como: Liderazgo, Cohesión, Comunicación, Participación, Nivel de Aspiraciones y Actitudes hacia el trabajo organizado colectivamente con el fin de determinar la viabilidad del grupo para incorporarlo a un proyecto crediticio.

Para impartir el curso de capacitación las instituciones decidieron trasladar a los campesinos durante 15 días a un campamento; el estudio debía realizarse en el mismo lapso, para lo cual se solicitó nuestra presencia exclusivamente para llevar a cabo la investigación, por lo que no se pudo participar en alguna de las actividades referentes al grupo.

Los sujetos pertenecían a dos grupos independientes que venían solicitando dotación ejidal desde varios años atrás. Los trámites generalmente son muy lentos, por lo que los sujetos al no satisfacer su meta en corto tiempo abandonan el grupo. Así se tuvo conocimiento a través de la investigación que un gran número de los presentes no aparecían en listas del Diario Oficial, no obstante responder a ellas.

La mayoría de los solicitantes del grupo "A" residían en Valle Hermoso, por lo que para seguir con los trámites y requisitos que la Secretaría de la Reforma Agraria tiene establecidos se vieron en la necesidad de trasladarse y establecerse en el N.E. P.E., ubicado cerca de Mante, Tamps. Sin embargo, algunos miem

bro s prefirieron no hacerlo, abandonando así sus derechos como solicitantes de tierra en caso de que se les dotara y adquirirían los derechos los nuevos integrantes.

Así en el grupo "A" que está constituido por 29 miembros, 14 de ellos no aparecían en lista y el grupo "B" de 22 miembros de los cuales solo 2 estaban en esa situación. El estudio se llevó a cabo solamente con los que se presentaron al campamento, aparecieran o no en listas (22 y 18 respectivamente) puesto que se presentaron como los integrantes de los grupos.

Esta situación no se aclaró con anterioridad a la fecha de traslado al campamento, informando que se trataba de un asunto que debía tratarse en la Secretaría de la Reforma Agraria, no obstante una vez que se pudo conocer a través del estudio, pudo observarse que el grupo se esforzaba en manifestarse sumamente cohesivo, sobre todo el representante del grupo ejercía bastante control sobre el mismo. Lo cual pudo haber sido producto del temor a perder el logro de la meta. Pues si bien no estaba aún satisfecha, tenían la expectativa de estar muy cerca de lograrla.

Por lo que se refiere a las características de los grupos se tuvo conocimiento de que los solicitantes de ambos provienen de familias campesinas, bien sean hijos de ejidatarios o de jornaleros. Su ocupación principal ha sido la de jornaleros aunque también realizan otras actividades.

Se observa que tienen conocimiento sobre una variedad de cultivos, no siendo así en aquellos que se están desarrollando en la región donde solicitan la dotación ejidal.

El promedio de edad de los grupos es de 30 y 38 años, siendo el grupo "A" el más joven, ya que más del 50% de sus miembros fluc

túa entre los 18 y 25 años, mientras que el grupo "B" solo el 33% asimismo el nivel de solidaridad es mayor en el "A", pues el promedio de años de estudio es de 4.1 mientras que en el "B" es de 2.6

En lo que se refiere al liderazgo ambos grupos delegaron la representación del mismo a un miembro, sin embargo, pudo conocerse que en ambos grupos existen otros miembros que desempeñan ciertas funciones de liderazgo destacando principalmente en el grupo "A" los miembros con orden de lista 6, 9 y 13 y en el "B" el 31, 37 y 46.

Por lo que se refiere a la comunicación y participación del grupo, ambos realizan reuniones periódicas a las que participan con sus opiniones los representantes del grupo y aquellos miembros que desempeñan funciones de liderazgo más específicas. Los grupos se manifestaron bastante unidos y dispuestos a colaborar unos con otros, expresaron tener suficiente conocimiento entre ellos; sin embargo, debido a que los grupos serán integrados en uno solo y éstos no se conocen entre sí, será necesario establecer una relación más estrecha.

Ambos grupos no tienen conocimiento sobre las instituciones de crédito, movimientos políticos y sobre el trabajo colectivo, sin embargo, expresaron su decisión de integrarse en un grupo colectivo pues consideran que solo en esta forma podrán conseguir créditos para realizar en mejores condiciones los cultivos.

Debido a que unos de los objetivos del estudio era eliminar a aquellos miembros que presentaran situaciones no satisfactorias para los objetivos de las instituciones, se informa que para efectos de selección, todos los miembros que no asistieron al curso de capacitación que se impartía al momento de es

tar realizando el estudio y todos aquellos individuos que estuvieron presentes en el curso pero que no aparecían en listas del Diario Oficial, debían ser eliminados del grupo, según se había proyectado.

No obstante lo anterior, se considera que la Secretaría de la Reforma Agraria debe analizar detenidamente esta situación, ya que los miembros de los grupos han establecido un cierto conocimiento entre sí, observando en general que sus actitudes son de aceptación y pertenencia al grupo y por tanto que al eliminar en el Grupo "A", principalmente el 40% de sus miembros e integrar a otros tantos sujetos que seguramente resultaron desconocidos para los que permanecen en el grupo, podría equivaler a restarle eficiencia a un grupo que ya está organizado de alguna manera, que ha establecido una relación de liderazgo y un grado de cohesión determinado.

Por último, se observó al grupo "A" con mayor escolaridad y más participativo que el grupo "B", por lo que es necesario tratarlos como un solo grupo, procurando que participen todos los miembros en las funciones y no se convierta en exclusividad del grupo "A"

III

El estudio presentado en la II parte sirvió como base para la elaboración de ésta, no se trata de una investigación posterior, sino que tomando como base los cuestionarios aplicados, se procuró complementar la investigación con todos los pasos que en el primero no fueron tomados en cuenta con la finalidad de darle un mayor rigor científico.

El estudio abarca un gran número de variables, sin embargo, para efectos de la tesis, solo consideraremos tres variables Liderazgo, Cohesión y Actitudes hacia el trabajo colectivo y solo en la medida en que sea necesario se tomará el resto de la información.

Planteamiento del problema:

1. ¿Cuáles son las relaciones de Liderazgo y el grado de Cohesión que caracterizan a dos grupos que poseen problemas y metas comunes?
2. ¿Cuáles son las actitudes del grupo hacia su integración en ejido colectivo?
3. ¿Los grupos presentan diferencias significativas en las variables mencionadas?.

Con la primera pregunta se pretende conocer cuáles son los líderes potenciales en cada grupo, así como el tipo de relaciones que establecen dentro de los mismos. La segunda pregunta intenta conocer el número de miembros que manifiestan actitudes favorables o desfavorables hacia el trabajo colectivo y con la tercer pregunta se pretende establecer las diferencias o similitudes de los grupos entre sí.

HIPOTESIS

Generalmente los campesinos que solicitan dotación de tierra no tienen conocimiento sobre el desarrollo del trabajo colectivo, sin embargo, debido a que comparten en común la meta y que para satisfacerla es indispensable que permanezcan unidos manifestarán cohesión elevada, relaciones de liderazgo compartido y actitudes favorables a su integración en organizaciones colectivas, no marcando diferencias significativas entre ambos grupos.

Definición de variables:

Trabajaremos con las variables Liderazgo, Cohesión y Actitudes hacia el trabajo colectivo, las cuales las consideramos para estos grupos como dependientes de la variable Meta de Grupo. Esta última variable no se plantea en virtud de que ambos grupos poseen una meta común que es la dotación de tierra, para lo cual se integraron en grupos.

V.D. 1. Liderazgo

Definición Conceptual.- Incluye las características del individuo y las funciones de grupo, es decir, del líder en el primer caso y en el segundo relaciones de liderazgo en donde cualquier miembro puede ser líder en mayor o menor cantidad, dependiendo de la situación de que se trate.

Definición operacional.- Los indicadores que se utilizarán para investigar el liderazgo, son:

1. Mayor responsabilidad
2. Mayor participación
3. Mayor influencia
4. Posición relevante en el grupo

Se trata de identificar a aquellos miembros que son percibidos por el grupo como los que poseen mayor preparación y realizan una mayor actividad dentro del grupo, quiénes son los miembros que ejercen mayor influencia en el grupo, qué papel desempeñan y quiénes ocupan una posición relevante en el mismo; alrededor de cuáles miembros gira generalmente el grupo, si existen subgrupos o se trata de uno solo.

Las preguntas 29, 31, 35, 36, 37, 55 y 56 se elaboraron para recabar esta información. Las respuestas serán graficadas en sociogramas.

Se considerarán como adeptos, aquellos sujetos que obtengan una frecuencia total de opiniones favorables menor de 40; aquellos miembros que obtengan un puntaje mayor de 40 y menor de 60, se les considerará que ejercen un cierto liderazgo dentro del grupo. Los miembros que obtengan puntajes de 60 o más se les considerará como los líderes de mayor potencialidad. (Ver sociogramas Apéndice Núm.5)

V.D. 2 Cohesión:

Definición Conceptual.- Quedará definida por el grado en que los miembros del grupo desean permanecer en él, por lo que puede ser entendida como atracción interpersonal entre los miembros y como identificación con el grupo, manifestando interés e involucramiento personal y sensación de pertenencia.

La cohesión queda determinada por las metas, los programas, las características de los miembros del grupo, el estilo de funcionamiento y la probabilidad subjetiva de que el grupo les reportará beneficio.

Definición operacional.- Los indicadores que se utilizarán

para investigar la cohesión serán elaborados en términos de la atracción por el grupo, atracción interpersonal, unión entre los miembros y opinión hacia el otro grupo con miras a la integración de ambos en uno solo. Las preguntas que se considerarán para medir la cohesión son: 7, 8, 9, 21, 24, 25, 68 y 69. Para medir la atracción interpersonal se consideró el conocimiento y el parentesco que tienen los miembros entre sí.

Se considerará que el grupo tiene cohesión elevada cuando todos los miembros obtengan un puntaje de 15 o más. Por el contrario, si más del 10% de los miembros del grupo obtuvieran puntajes inferiores a éste, se considerará como un grupo no cohesivo.

V.D. 3 Actitudes al Trabajo Colectivo.

Definición Conceptual.- Quedará definida por aquellas opiniones y creencias que reflejan el grado de conocimiento en mayor o menor medida y su aceptación espontánea del trabajo colectivo, con miras a desarrollarlo.

Definición operacional.- Los indicadores que se utilizan en esta variable son: grado de conocimiento sobre el trabajo colectivo, tipo de organización que prefiere, ventajas y desventajas de trabajar en grupo. Las preguntas elaboradas para tal fin son: 61, 62, 63 y 64.

Esta variable queda clasificada en : Actitud muy favorable al trabajo colectivo, actitud favorable y actitud desfavorable.

Tendrán una actitud muy favorable al trabajo colectivo aquellos sujetos que obtengan una puntuación de 11 puntos, es decir, los individuos que teniendo conocimiento del trabajo colectivo manifiestan su interés por desarrollarlo. Se tendrá

una actitud desfavorable con un puntaje mayor de 7 puntos, en donde el individuo manifiesta su aceptación sin tener conocimiento; y una actitud desfavorable, si los sujetos obtienen un puntaje de 6 o menos, es decir, que lo rechazan abiertamente.

Características de los sujetos.

La investigación se llevó a cabo con dos grupos constituidos en forma independiente para tramitar una solicitud de dotación de tierra ante la Secretaría de Reforma Agraria, los cuales fueron trasladados durante 15 días a un campamento en donde se les impartía un curso de capacitación y paralelamente se efectuó la investigación.

Estos grupos poseen las siguientes características:

- Ambos grupos solicitan dotación ejidal desde hace ya varios años, sin embargo el grupo B es más antiguo, ya que el 50% de sus miembros aparecen en el periodo de 1959 a 1969, mientras que el grupo A, el 86%, solicitan tierra a partir de 1972.
- En ambos grupos han desertado varios miembros siendo mucho más marcado en el Grupo A, que en el B: 48% y 10% respectivamente (14 y 2 miembros), por lo que, por acuerdo del grupo fueron sustituidos por otros tantos, que por supuesto no aparecen en el Diario Oficial, no obstante responden a esos nombres (del Diario). Estos miembros se integraron a los grupos en los últimos dos años y algunos de ellos en los últimos meses.
- La población total de los grupos actualmente es de 29 miembros en el grupo A y 22 en el B; de los cuales solo asistieron 22 y 18 respectivamente.

- En general el grupo A es más joven que el grupo B, ya que el 81% se encuentra entre los 18 y 28 años, mientras que en el grupo B solo el 33%. El promedio de edad del grupo A es de 30 años, mientras que para el B es de 38 años.
- El nivel de escolaridad es más elevado en general en el grupo A, aparte de que en el grupo B se encuentran 4 miembros que son analfabetas. El promedio de años de estudios son 4 y 2.6 respectivamente.

Desde hace aproximadamente un año, el grupo A se trasladó al N.C.P.E. G. Sánchez, donde se les entregó por parte de la Secretaría de la Reforma Agraria los solares para sus viviendas lo cual parece que es la causa principal de la deserción, ya que el traslado del grupo a la zona urbana, le ofrece muchas dificultades, pues no existen servicios de ninguna especie, ni fuentes de trabajo por el momento. Ocuparla significaría trasladarse con sus familias con la expectativa aún no lograda de la dotación de tierra. En cambio el grupo B ha vivido casi siempre en el Municipio de Xicoténcatl y sus alrededores es decir en la región.

- Los solicitantes de ambos grupos provienen de familias campesinas, con la diferencia de que en el grupo A, el 81% son hijos de ejidatarios y el 9% de jornaleros, mientras que en el grupo B solo el 38% son hijos de ejidatarios y el 50% de jornaleros sin tierra.
- La ocupación principal en ambos grupos ha sido jornaleros, aún cuando han realizado otras actividades, principalmente la de riegos y chapoleos en ambos grupos. Se distingue el grupo A del B, en el que el 68 del primero han realizado

trabajos como tractoristas y en que el 63% han participado en la construcción de canales y drenes de la obra de riego de la zona, la cual queda cercana a su lugar de residencia. En cambio en el grupo B, solo el 16% se ha ocupado como tractorista y debido a que la obra de riego les queda a una distancia mayor, solo el 5% se ha empleado en ella.

- Ambos grupos tienen experiencia en diferentes cultivos agrícolas. Los cultivos que han trabajado con mayor frecuencia para ambos grupos es el maíz, además para el A está el algodón, sorgo y frijol y para el B, la caña de azúcar. Esto es explicable, pues en realidad, los grupos se han movido en zonas diferentes.
- Sin embargo, en los cultivos que se están llevando a cabo en esa región, como son cártamo, trigo, soya, ajonjolí, existe muy poca experiencia.

INSTRUMENTO.

Se utilizó la entrevista individual por cuestionario como instrumento que permitiera obtener la información necesaria para comprobar nuestras hipótesis.

El cuestionario que se utilizó para recabar los datos abarcaba una serie de variables (Ver apéndice No. 2) por lo que estaba constituido por 85 preguntas, de las cuales solo se consideraron para efecto de la tesis, aquellas que fueron elaboradas para obtener información sobre las variables que nos interesan (líderazgo, cohesión y actitudes hacia el trabajo colectivo). Sin embargo, se tomaron en cuenta aquellas otras preguntas que reporten información paralela a dichas variables.

El cuestionario nos proporciona información sobre:

V.D.	No. de pregunta
1. Liderazgo	29, 31, 35, 36, 37, 55 y 56
2. Cohesión	7, 8, 21, 24, 25, 31, 61
3. Actitudes hacia el trabajo colectivo.	61, 62, 63 64.

Se consideran además las preguntas necesarias para conformar la ficha de identificación personal, por considerarse información complementaria.

El tipo de reactivos utilizado en la entrevista es de final abierto, pues se apegaba más a las necesidades del estudio y nos proporciona la oportunidad para recabar información adicional y comprobar la veracidad de las respuestas.

Se trató de que el cuestionario tuviera una secuencia lógica procurando no causar ansiedad en los sujetos por el tipo de preguntas, y que percibieran que la información que nos proporcionarían podría en un momento dado servir como instrumento en contra de sus expectativas y por consiguiente no lograr su meta, la dotación de tierra.

Al llevarse a la práctica se incluyeron algunas preguntas (13, 14, 19, 20, 22, 38), debido a la situación que el grupo presentó.

Las entrevistas se aplicaron como lo mencionamos anteriormente con todos los sujetos y todas fueron consideradas para su análisis.

En la aplicación del cuestionario no hubo problemas debido a que estaban dentro del campamento y solo requería llamarlo y que salieran del salón en donde se estaba impartiendo el curso.

Tratamiento estadístico.

Los datos obtenidos se clasifican y tabulan en cuadros (Apéndice No. 4) No se plantean hipótesis estadísticas ni se les aplicará prueba estadística alguna por no reunir los requisitos necesarios para ello.

No fué posible probar el cuestionario previamente, debido a la urgencia del tiempo y a que le resultaría a la Institución que lo precedió, muy costoso. Por lo que no se pudo evaluar la validez y confiabilidad del instrumento.

RESULTADOS Y ANALISIS

Hemos señalado desde el inicio de este trabajo que se trata de campesinos constituidos en dos grupos que solicitan dotación de tierra; así pues se trata de grupos que comparten metas comunes.

En lo que se refiere a liderazgo, tenemos que los líderes formales u oficiales han sido para el grupo A, el Núm.1 y para el grupo B el 30, pues son los que se han encargado de la representación del grupo. Ambos obtienen una alta puntuación en "prestar ayuda a los demás", y a pesar de que el nivel de escolaridad del segundo es inferior a la del primero se observó que ambos se esfuerzan en sacar el grupo adelante.

En cuanto al tipo de liderazgo ejercido, se observó que el representante del grupo A ejerce mucho control y orden en el grupo y en ocasiones se manifiesta un tanto impositivo, manifestando mayor esfuerzo que el del grupo B por mantenerlo unido; creemos que el motivo puede ser una expresión de inseguridad, ya que 14 de sus miembros no están en la lista del Diario Oficial, mientras que en el grupo B solamente 2 están en dicha situación.

Por otra parte, en estos grupos, los miembros confieren mayor responsabilidad en su representante que en otros miembros y probablemente el grupo A percibe como más cercana el logro de la meta que el B, por la razón de que 6 meses antes se les había entregado la zona urbana, y el hecho de no haberse aclarado la situación del grupo antes del curso, pudo haber sido considerado como responsabilidad del representante

te y éste por tanto, se esforzaba más para que el grupo manifestara la conducta que podría coadyuvar al logro de la meta.

En los demás sociogramas baja la frecuencia de flechas para ambos líderes dando lugar a que otros miembros del grupo, sobresalgan en forma muy notoria. De hecho, ambos líderes manifestaron estar preparando a los números 6, y 9 del A, y 31 del B, para que en lo futuro representen al grupo.

Ambos grupos manifiestan su conformidad ante sus representantes actuales y por el momento, no están interesados en cambiarlos por otros miembros.

En base a nuestro criterio de calificación, tendríamos que los señores con número de lista 6 y 9 del grupo A, y 31 del B, se perfilan como los líderes de mayor potencialidad en todos los sentidos, pues en general son los que reciben la mayor frecuencia de opiniones favorables (91, 60 y 66 respectivamente ver sociogramas del Apéndice No.5). Se distinguen básicamente como más idóneos para ocupar puestos de representación y mayor responsabilidad, pero difieren proporcionalmente en algunos puntos: el número 6 del grupo A toma más frecuentemente la palabra que el 31 del B y recibe un mayor número de flechas para que se capacite y dirija al grupo. En cambio, el 31 es más idóneo que el 6 para representar el grupo y para llevar la administración, pues proporcionalmente, recibe un mayor número de flechas. Ambos obtienen una baja puntuación en disponibilidad por ayudar a los demás, pero de hecho el 64% del grupo A y el 78% del B, manifiestan que todo el grupo se ayuda entre sí. Las opiniones del resto se graficó en los sociogramas y éstos como quiera que sea reportan diferencias.

Por lo que toca al grupo A, es importante aclarar que los señores con número de lista 9 y 13 no estuvieron presentes en el transcurso de la investigación, lo cual podría haber alterado los resultados, disminuyendo la frecuencia de sus puntuaciones. A pesar de que según nuestro criterio de calificación el número 9 quedó dentro de la categoría de líderes potenciales, consideramos que de haber estado presente en el transcurso de la investigación, hubiera obtenido una puntuación semejante a la del número 6.

Esta idea la fundamentamos en que:

En principio el representante del grupo A (1), informa estarlos preparando a los dos, para que más adelante puedan sustituirlo en sus funciones.

Deben tener ciertas características comunes, ya que una gran mayoría de los miembros del grupo, al mencionar a uno de ellos, menciona al otro.

Otra característica secundaria, pero que puede ser relevante, es que parece ser que ambos jóvenes y amigos que son, desempeñan dentro del grupo, roles similares.

En la segunda categoría de líderes de menor potencialidad, estarían el representante del grupo A (Núm.1) y el 38 y 46 del B. Los demás miembros de ambos grupos desempeñan un rol de adeptos o seguidores. Sin embargo, se considera que el número 13, desempeña una función de liderazgo de mayor importancia dentro del grupo A, pues es uno de los organizadores y al igual que el representante, obtuvo la mayor frecuencia de flechas en proporcionar ayuda a los demás, las reuniones del grupo se efectúan en su casa y en cuanto a parentesco es suegro del número 6 y tío del 9.

El liderazgo cobra proporcionalmente mayor fuerza en el grupo A por la relevancia que toman el 6 y el 9 contra el 31 del B, ya que un total logran acumular 90 y 60 flechas contra 66 respectivamente. Ahora el hecho de que el número 6 del grupo A, obtiene un mayor número de opiniones favorables que el 31 del B, para que se capacite y dirija al grupo, también podría interpretarse que el grupo B percibe al 31 como que posee una cierta capacidad como dirigente, mientras que el número 6 necesita adquirir esa destreza o habilidad.

Podemos concluir que en ambos grupos no se centraliza el liderazgo en un solo miembro, ya que los miembros que obtuvieron el puntaje superior son el 6 y 31 y ninguno de los dos representa oficialmente el grupo. Esto nos da bases para opinar que el liderazgo tiende a descentralizarse, o a compartirse entre ellos. La razón probablemente esté en que la meta de todos, por ahora es única: lograr la tierra y por el momento no han aparecido intereses particulares entre los miembros.

Sobre la cohesión del grupo, consideramos que no se tomaron en cuenta todos los factores necesarios y adecuados para medir la cohesión, como ya se aclara en limitaciones del estudio, sin embargo las preguntas utilizadas nos pueden dar idea de que existen ciertos elementos dentro de los grupos que pueden ser determinantes y propiciar la cohesión dentro de ellos.

Para el indicador atracción por el grupo, consideramos la meta del grupo, como mencionábamos anteriormente existe una con ju nción de meta, puesto que los grupos se constituyeron para tal objetivo. Por otra parte, es una política establecida por la Secretaría de la Reforma Agraria, entregar la tierra a campesinos constituidos en grupos y nunca en forma individual, por tanto consideramos que la cohesión en ambos grupos está determinada básicamente por la necesidad de unirse para el logro de la meta. (cuadros Nos. 15 y 16).

Sin embargo, el 50% del grupo A y el 73% del B, manifiestan que uno de los requisitos para poder alcanzar su objetivo es, siendo responsables y cumpliendo con sus obligaciones, y solo el 23 del A y el 5% del B, manifiestan como requisito la necesidad de mantenerse unidos.

En lo que se refiere a la atracción interpersonal, consideramos como indicadores el conocimiento y el parentesco que los miembros tengan entre sí, debido a que ambos factores pueden propiciar que se establezca en el grupo lazos de amistad, y así tenemos que el 54% del grupo A y el 72% del B se conocen desde 10 años atrás. (Cuadro 18).

Por lo que se refiere a parentesco (Sociograma XI Cuadro 15), 21 miembros del grupo A, pertenecen básicamente a 5 familias y solo 8 miembros no tienen parentesco entre sí. En el grupo B también existe relación de parentesco pero incluye a 8 miembros en una sola familia.

Este dato también es interesante, en relación con el liderazgo, ya que diez miembros del grupo A pertenecen a una misma familia, dentro de los cuales están integrados las personas que recibieron una mayor frecuencia de flechas como sería el caso del 6, el 9, el 13 y el 11. En el grupo B el 30 y el 31 corresponden a una misma familia.

Por lo que se refiere a los problemas que se han presentado en los grupos, ambos manifiestan que no los ha habido y no existe división entre los miembros. En cuanto a su percepción sobre los problemas que en el futuro podrían presentarse, salvo un miembro del grupo A que no sabe, todos los demás opinan que no los habrá, pero la condición a "mientras sigan unidos y sean responsables". (Cuadro No. 16)

Debido a que se trata de dos grupos independientes que prácticamente no se conocían con anterioridad, pero que serán integrados en uno solo, una vez que se les dotara de la tierra, se trató de sondear sus opiniones respecto al otro grupo y a su integración en uno solo, así el 64% del grupo A y el 77% del B no opinan por qué no los conocen, el resto o sea el 37% y el 23% respectivamente, expresan sus opiniones, las cuales concuerdan con la percepción que tiene el grupo sobre sus propios miembros. Por ejemplo: el número 31 del grupo B, recibe el mayor número de frecuencias y en el A, el 6 y el 1. (So-ciograma No.9)

Resumiendo, según nuestro criterio de evaluación, ambos grupos presentan una cohesión elevada, ya que ningún miembro obtiene un puntaje inferior a 12 puntos.

En relación al trabajo colectivo (Cuadros 19 y 20), la mayoría de los miembros no conocen realmente el desarrollo de trabajo colectivo; no obstante manifiestan su aceptación de integrarse en un grupo, bien sea porque la Secretaría de la Reforma Agraria les ha informado que serán constituidos colectivamente o porque creen que solo así podrán conseguir crédito.

En cuanto a los problemas que podrían presentarse una vez constituidos en grupo colectivo, un gran número de ellos opina que no los tendrán mientras se cumplan una serie de condiciones como serían:

- a) Que continúen unidos,
- b) Que existan metas comunes y no intereses particulares
- c) Que el trabajo se realice adecuadamente
- d) Que exista buena organización y administración
- e) Que la institución de crédito los oriente sobre la mejor forma para organizarse.

Así pues, puede considerarse que el 86% del grupo A, y el 67% del B, tienen una actitud favorable hacia el trabajo colectivo; el resto, salvo un miembro del B, que su opinión es muy favorable, presentan actitudes desfavorables marcándose un poco más en el grupo B.

LIMITACIONES Y SUGERENCIAS

Varias son las limitaciones de este estudio, ya que en principio tomamos para nuestro trabajo una investigación ya realizada, la cual adolecía de una serie de deficiencias, como se podrá observar.

Los estudios auspiciados por Instituciones Gubernamentales, la mayoría de las veces se realizan en forma tan rápida que no se dedica el tiempo y el trabajo necesario y suficiente a la planificación de la investigación, es decir, al planteamiento de los problemas y de las hipótesis, en definir conceptos, delimitar la investigación en etapas, elaborar un marco teórico, elegir y especificar los instrumentos y técnicas metodológicas más adecuadas, a la recolección misma de los datos, a la codificación, análisis e interpretación de los datos obtenidos, etc.

Por otra parte, estos estudios pretenden abarcar una serie de variables en una sola investigación, lo que hace que sean investigados en forma tan superficial, que no es posible estudiar un fenómeno adecuadamente y en forma más profunda, como podremos ver en este apartado.

Así pues, tomamos un estudio realizado en esta forma por una institución gubernamental con la finalidad de darle un tratamiento metodológico de mayor rigor (tercera parte) para lo cual, elaboramos los pasos que aquel carecía, es decir, se planteó el problema, se formularon las hipótesis, se elaboró un marco teórico, se clasificaron los datos de los cuestionarios aplicados, etc.

No obstante, el estudio continúa presentando limitaciones y

una que consideramos de suma importancia es que los instrumentos para la recolección de los datos, no fueron adecuados, menos aún probados para que estuviéramos seguros de que a través de ellos, medíamos lo que pretendíamos y de que los datos realmente reflejaran las diferencias o características de los individuos. Como consecuencia de ello no fué posible recabar todos los datos necesarios para cubrir el objetivo del estudio y estar en posibilidades en todo caso de probar hipótesis.

Así tenemos por ejemplo que para el liderazgo se utilizó la sociometría como instrumento, para medir el liderazgo, sin embargo, solo se consideró las atracciones positivas no en cuanto a amistad, sino más bien para cumplir ciertas funciones del grupo.

Para complementar el método sociométrico, sería necesario pedir a los entrevistados que describan a los individuos elegidos y expongan las razones de sus preferencias.

Al utilizar este método, sería útil conocer a quienes prefiere como compañeros para realizar trabajos en grupos, quienes son sus amigos, a quienes no eligiría para desarrollar determinadas actividades, con qué personas no le gustaría trabajar, etc.

En el estudio del liderazgo es necesario determinar los estados que valora el grupo, si lo importante es lograr un tipo específico de meta o mantener el grupo y fortalecerlo.

En estos grupos específicamente podemos dar por hecho que ambos objetivos son importantes, ya que de la acción conjunta del grupo depende la satisfacción de sus metas. Por ejemplo los grupos solicitantes de tierra como es el caso, saben de

antemano que la tierra (meta del grupo), solo se reparte a grupos constituidos que tengan capacidad agraria y que sean capaces de mantenerse por un periodo bastante largo y que si se desintegra el grupo, los interesados no podrían lograr su objetivo y que tendrían que formar un nuevo grupo y volver a empezar a reincorporar nuevos miembros.

Se trata de grupos funcionales en donde la meta del grupo de termina su estructura y a su vez desempeña una función impor tante en la interacción, por tanto, los miembros adquieren conciencia de que integran la misma entidad social. Así pues debimos haber investigado qué tipo de actividades realizan para lograr sus metas y fortalecer el grupo; quiénes son los miembros que influyen más en el grupo para conjugar sus metas en un objetivo común, o quiénes se esfuerzan en dirigir u orientar al grupo en actividades que sirvan a la consecución de sus metas.

Si el liderazgo lo investigamos tomando en cuenta el enfoque situacional, estaremos interesados en las características de los líderes y por tanto podremos detectar aquellos miembros que dan y piden más información, que tienen mayores conocimientos, responsabilidad, participación y realizan una mayor actividad dentro del grupo.

Debemos tener presente que para que un miembro del grupo ejecute actos de liderazgo debe contribuir en las funciones del grupo, lo cual implica influir en la conducta de los demás, coordinar las actividades, lograr persuadir, generar motivación para luchar por las metas, engendrar relaciones interpersonales armoniosas, dar y aceptar instrucciones, etc.

Además será necesario analizar las necesidades del grupo o de la situación y conocer cuales rasgos personales pueden ser vir para satisfacerlas. Algunas preguntas que podrían ser úti les para el efecto, son:

- Quiénes se distinguen en el grupo por sus conocimientos o habilidades; por realizar una mayor actividad en el grupo, por su iniciativa.
- Quiénes se distinguen en el grupo por sus intentos de dirigirlo, persuadirlo, estimularlo, etc.
- Cuáles funciones son necesarias para que el grupo alcan ce sus objetivos, y qué características personales son necesarias para llevarlas a cabo.
- Si existen en el grupo personas capaces de ello, nombrar las.

Por otra parte, si tomamos en cuenta que el liderazgo es una variable cuantitativa, pues cualquier miembro del grupo puede desempeñar un rol de líder en una escala que va de mayor a me nor, es necesario investigar por tanto, quienes de entre los miembros del grupo poseen mayores características para desem peñar un rol de líderes, quien es capaz de ejercer una mayor influencia, qué papel desempeñan los miembros y quiénes ocu pan una posición más relevante; alrededor de cuales miembros gira el grupo, si existen varios subgrupos o si se trata de uno solo, etc.

Otro aspecto que es importante investigar en el liderazgo, es el método de influencia para lo cual observaremos si el líder controla las ganancias y costos para el grupo, si uti-

liza la persuasión, si el grupo manifiesta actitudes para que lo influya el líder, o en todo caso la influencia la ejerce, controlando el ambiente del grupo. Así podremos investigar por ejemplo:

- Qué tipo de consecuencias se generan cuando el grupo acepta o rechaza las proposiciones que algún miembro plantea.
- Si el grupo acepta los planteamientos de algún miembro porque está convencido de que posee la suficiente información, conocimientos y experiencias.
- Si el grupo acepta y confía de antemano porque sabe que alguien debe dirigirlos, sea porque tiene la suficiente autoridad o ha despertado el deseo en el grupo de darle gusto.
- Si algún miembro logra influir sobre el grupo porque previamente haya establecido un ambiente propicio, por ejemplo, el líder ya comprometió al grupo para desarrollar alguna actividad, sembrar un determinado, etc.

Otro aspecto importante en la investigación, es el tipo de líder y como vimos anteriormente, la distinción más importante es autoritarios y democráticos y su principal diferencia radica en el grado de control que ejerce en el grupo, la concentración de la información y las relaciones que establecen dentro del grupo. Por lo tanto debemos enfocar nuestra atención al estudio de la conducta de los miembros del grupo. Por ejemplo el grado en el que el líder alienta la participación, refuerza las relaciones interpersonales, propicia la intercomunicación, presta ayuda, si se esfuerza en que las relaciones sean placenteras, si les proporcionan ánimo, si les da la

oportunidad de escucharlos y escucharse entre ellos, etc.

También es importante investigar los motivos de los miembros del grupo para aceptar la influencia o indicaciones del líder.

Resumiendo diremos que en toda investigación sobre liderazgo debe incluir el líder, los adeptos y su interacción, la organización y situación del grupo.

En cuanto a la investigación sobre cohesión se consideraron algunos elementos de la cohesión pero en forma bastante superficial, y no se tomaron en cuenta otros factores que podrían tener como consecuencia la cohesión del grupo, como son la situación misma de los grupos, principalmente el A en donde el 40% de sus miembros no aparecen en listas y ante la situación de peligro tenderían a unirse. Asimismo la cohesión podría estar determinada por el traslado de los campesinos al campamento, es decir, se le sacó de su medio habitual para llevarlos a uno desconocido, a desarrollar ante personas extrañas actividades distintas a las que normalmente desarrollan. La investigación misma pudo ser percibida como un peligro para el logro de su meta.

Así pues, es importante que en la investigación sobre cohesión se tomen en cuenta todos aquellos aspectos que podrían detemiar la cohesión. Es necesario tener en cuenta además las metas, los programas, las características de los miembros del grupo, el estilo del funcionamiento y la probabilidad subjetiva de que pertenecer al grupo le traerá consecuencias beneficiosas para él.

Las siguientes preguntas pueden ser un ejemplo de los aspec-

tos que debemos investigar:

- Cuáles son las metas u objetivos del grupo y qué probabilidades tiene de lograrlas.
- Si existe disponibilidad por parte de los miembros del grupo para realizar las acciones que tiendan a realizar sus metas y cuáles son ellas (las acciones).
- Qué beneficios le proporciona el grupo y qué espera de él.
- Cuáles características de los miembros desarrollan atracción interpersonal y con qué frecuencia interactúan entre sí.
- Si existe sentimiento de pertenencia al grupo.
- Que tipo de clima o atmósfera tiene establecido el grupo.
- Qué tipo de organización caracteriza al grupo y como ha establecido sus relaciones de liderazgo.
- Si existen obstáculos dentro o fuera del grupo para que sus miembros interactúen entre sí.
- Si existe afinidad entre los miembros del grupo.
- Si se dá la comunicación amplia y se propicia la participación de todos los miembros.

Todos estos puntos nos llevan a comprender las fuerzas derivadas de lo atractivo del grupo y que hacen a sus miembros permanecer en el mismo. También es importante investigar cuando la fuente es la atracción de la membrecía, por ejemplo, pertenecer a un club, pero en este caso existe otro tipo de fuerzas que hacen a los individuos permanecer en el grupo y son las

que se asocian con el costo por el abandono del grupo, lo cual es muy frecuente en estos grupos sean solicitantes de tierra o ejidos constituidos, pues implicaría no lograr sus metas o perderlas. (tierra).

Si investigamos adecuadamente las fuerzas que hacen que los miembros permanezcan en el grupo o sea los determinantes de la cohesión y observamos sus consecuencias, tendremos suficiente información para comprender la conducta y actitudes del grupo.

Otro factor determinante de la cohesión, que nos ayuda a comprender la conducta y actitud del grupo, son las normas de grupo, por lo que será importante investigar cuales actitudes, acciones y conducta han sido establecidas como normas, si los miembros permiten ser influidos y se rigen por esas normas o en todo caso hay desviados, cual es el sistema de adoctrinamiento que utiliza el grupo, qué consecuencias trae el regirse o no por esas reglas, etc.

Al tomar en cuenta los determinantes de la cohesión, podremos observar a su vez las consecuencias que trae, dependiendo del grado de cohesividad que tenga el grupo. Y así podremos observar que las consecuencias a su vez determinan y producen cohesión.

En el estudio de la cohesión podrá estar también encaminado a evaluar dichas consecuencias, por ejemplo:

- Si el grupo funciona como incentivo para sus miembros.
- Si el grupo genera interacción frecuente entre los miembros, es decir, si existe atracción interpersonal.
- Interés por seguir perteneciendo al grupo.
- Si el grupo tiene capacidad para influir en sus miembros.

- El grado en que los miembros se identifican e involucran en el grupo.
- El grado en que sienten que forman parte del grupo.
- Las acciones que son necesarias para mantener al grupo y lograr su bienestar y hasta donde están dispuestos a llevarlas a cabo para lograrlas.
- Cuáles son sus opiniones sobre su grupo y sus miembros en relación, a otros grupos, etc.

En cuanto a la investigación sobre actitudes se utilizó la técnica de informe sobre sí mismo, en forma bastante superficial también, ya que solo se elaboraron cuatro preguntas para tres indicadores, por lo que a continuación plantearemos algunos puntos que pueden ser útiles para futuras investigaciones. Así el primer paso será definir cuales opiniones y actitudes nos interesa medir y si estas existen o son del conocimiento del individuo para poder organizar y elaborar un instrumento capaz de medirlas.

Un aspecto importante en la medición será distinguir las opiniones de las actitudes, sobre todo cuando la investigación tiene por objeto conocer las actitudes hacia un objeto determinado, con miras a que los grupos lo desarrollen y por consiguiente, éstos, tendrán que verse involucrados, como es el caso de los programas del gobierno para establecer en el campo las explotaciones colectivas, una forma de hacerlo es teniendo cuidado de que en el instrumento se manejen los componentes de las actitudes (afectivo, cognocitivo y reactivo).

Otro aspecto importante es que las actitudes sean inferidas adecuadamente de las expresiones verbales o conducta observada.

Cuando se trata de la medición de este tipo de actitudes en campesinos, se considera que la técnica de informe sobre sí

mismos es la más adecuada, pues se trata de conocer lo que cree, piensa, o siente respecto al trabajo colectivo, ya que cualquier otra técnica, por ejemplo la observación dista mucho la actitud de un grupo cuando momentáneamente desarrollan una actividad en conjunto o cuando entran intereses particulares (aunque sea interés de todos), como es trabajar un pedazo de tierra para satisfacer sus necesidades.

Existe objeción también sobre la escala de actitudes debido a que es de poca utilidad forzar a un individuo a dar información sobre un aspecto que generalmente no conocen, pues el trabajo colectivo solo se realiza en algunos ejidos y muy rara vez pueden tener experiencias vividas en grupos colectivos, sujetos que no forman parte de ejidos constituidos legalmente como es el caso de los solicitantes de tierra.

Los términos en que algunas preguntas podrían plantearse en la investigación sobre actitudes, son:

- Si conoce la forma como se lleva a cabo el trabajo colectivo.
- Expresar en términos de detalle los aspectos y las actividades que se desarrollan colectivamente,
- Qué piensa del trabajo colectivo,
- De la forma como se lleva a cabo,
- De que otros grupos lo desarrollen,
- De que su propio grupo lo lleve a cabo,
- Cuál es la forma de organización que prefiere,
- Cuál forma de organización le gustaría que su grupo eligiera.

- Si su decisión fuera independiente de la decisión del grupo, cuál forma de decisión elegiría y por qué.
- Si considera que el grupo posee las características necesarias para desarrollar adecuadamente el trabajo colectivo y por qué.
- Si considera que personalmente su manera de ser propicie su integración y desarrollo del trabajo colectivo, por qué.
- Si su grupo realiza algunas actividades en conjunto, cuáles.
- Mencione el grado en que las considera adecuadas y favorables al grupo.
- Qué diferencias existen entre esas actividades, las que se realizarían en un grupo colectivo.
- Cuáles actividades del grupo de trabajo considera que es favorable que se desarrollen colectivamente y cuáles definitivamente no..

En forma general hemos planteado algunas preguntas que pueden darnos idea de la necesidad de elaborar un instrumento en forma más adecuada y más completa.

Así pues, el instrumento debe ser elaborado y probado antes de llevarse a la práctica hasta estar seguros de que mide realmente lo que se pretende.

Por otra parte es necesario delimitar la investigación en etapas y en el tiempo, de tal manera de que estemos en posibilidades de investigar un fenómeno en forma más completa. Consideramos por tanto la necesidad de realizar estas investigaciones en forma más metodológica, lo cual podría redundar en mayor conocimiento sobre grupos de campesinos.

CONCLUSIONES

Los campesinos por el lugar que ocupan en la sociedad, se consideran la clase más oprimida, ya que los modelos de desarrollo del sistema capitalista no benefician ni propician su crecimiento, antes bien se deteriora cada vez su economía y por ende su nivel de vida se reduce al mínimo.

Ahora bien, con miras a incrementar la producción y la productividad se mandan recursos al campo como es el crédito y la asistencia técnica, que propician y fomentan el control de los recursos por las instituciones y es precisamente en las zonas de más desarrollo agropecuario, donde resultan más viables los programas del gobierno que incluyen sistemas de riego, créditos insumos, maquinaria y formas de organización apropiadas que permitan desarrollar una agricultura mecanizada y sistematizada. Y es precisamente ahí donde se establece el neolatifundismo y donde se proletariza a los campesinos.

Actualmente la Secretaría de la Reforma Agraria ha procurado establecer ejidos colectivos en las zonas más productivas, por tanto, desde la expedición de la resolución presidencial de dotación ejidal, los constituye con esa forma de organización.

Los grupos de campesinos que hemos estudiado en este trabajo están solicitando tierra precisamente en una zona de este tipo, por tanto dispondrán de los recursos que el gobierno destina a esta región, (neolatifundismo oficial), pero también perderán el control de sus recursos para pasarlos a mano de las instituciones y a cambio de ello, se convertirán en asalariados.

Por otra parte las instituciones llevan a cabo investigacio-

nes para obtener un mayor conocimiento sobre grupos de campesinos y aún cuando éstas van encaminadas a conocer sus necesidades y sus problemas reales lleva implícito, conseguir sus propios objetivos y beneficio. Claro la investigación, aún cuando tiene muchas deficiencias, les es de utilidad, ya que les reporta información que puede redundar en economía de esfuerzos y recursos.

Por otra parte, la forma como la Secretaría de la Reforma Agraria distribuye la tierra a los campesinos, determina también sus reacciones, así pues consecuencia lógica de los trámites burocráticos y la tardanza para que puedan satisfacer sus metas, muchas veces los campesinos en base a su nivel de comparación de alternativas pierden la atracción por el grupo y prefieren abandonarlo.

En cuanto a los miembros que están sustituyendo a los desertores, como no aparecen en listas, su situación "legal" es un tanto insegura y puede suceder que la Secretaría de la Reforma Agraria, no expida resolución presidencial de dotación para ese grupo. Así pues el grupo manifiesta una conducta de integración y de disponibilidad. Esta conducta la explicamos con la siguiente cita que dice:

Cuando los miembros de un grupo perciben situaciones amenazantes del exterior, que pueden dañar al grupo, los sujetos tenderán a aumentar sus recompensas y a desarrollar más cohesión con el objeto de superar tal peligro.

En lo que se refiere a la meta del grupo, concluimos que esta es determinante, por lo menos para estos grupos, de la forma como se den las demás variables. Por ejemplo el grupo establece el liderazgo compartido, puesto que existe una gran expect-

tativa de lograr una meta común; si por el contrario, los miembros tuvieran diferentes metas, existirían por tanto intereses particulares, y como consecuencia, podfa centralizarse el liderazgo en una persona o subgrupo que controlaría las acciones e interacciones de los demás. Asimismo la meta del grupo está de terminando la actitud favorable hacia el trabajo colectivo, ya que la S.R.A. les informó que se les daría la dotación ejidal, pero debían constituirse en ejido colectivo.

Concluimos este trabajo agregando que, consideramos necesario se desarrollen programas de trabajo y de capacitación que beneficien realmente al campesinado.

Desde la perspectiva de nuestra investigación es recomendable que se realicen investigaciones más profundas y de mayor rigor científico, a fin de conocer realmente los problemas y necesidades de los campesinos y se establezca lazos de comunicación y entendimiento entre éstos y las instituciones o gobierno.

Asimismo consideramos que la Psicología Social puede aportar una gran ayuda en las acciones que contribuyan a la solución de los problemas de campo y que las clases explotadas alcancen una mayor equidad y justicia en sus relaciones con otras clases.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- ACOSTA, E.D. Teoría, Metodología y Técnicas en la Investigación Social UIA, México, 1978.
- ALITOVSKI, S. "En torno a la Metodología del Estudio del Proletariado Agrícola en América Latina". Revista del México Agrario, Núm.3 Julio-Agosto-Septiembre, 1977.
- ALLPORT, G.W. Reading in Attitude Theory and Measurement. Fishbein, Martín, John and Sons Inc. N.Y. London, 1967.
- ANDER-EGG, E. Introducción a las Técnicas de Investigación Social. Ed. Humanitas, Buenos Aires, 1978.
- ARIAS, G.F. Introducción a la Técnica de Investigación en Ciencias de la Administración y del Comportamiento. Ed. Trillas, México 197
- BARKIN, D. "México, Futuro Gran Vendedor de sus Alimentos. Nuestra Tierra, Reserva de E.U.", por Federico Gómez P. en Revista Proceso, Núm. 106, Noviembre 13 de 1978.
- "Desarrollo Regional y Reorganización Campesina la Chontalpa como reflejo del gran problema del Agropecuario Mexicano. En revista de Comercio Exterior, Vol.27, Núm. 12, México, Diciembre de 1977.
- BARTRA, A. "Seis Años de Lucha Campesina". Investigación Económica No. 3
- BOUDON, R., y LAZARFIELD, P. Metodología de las Ciencias Sociales. Ed. Laia, Barcelona, 1973.
- BOGARDOS, La Psicología Social en la Industria. Ed. F.C.E., México, 1958
- BROWNE, C.G. y COHN, T.S. El Estudio del Liderazgo. Ed. Paidós, Buenos Aires, 1969.
- BUENOSTRO, A.A.V. y BAÑUELOS, L.P. La Actitud Política en dos sindicatos independientes. Fac. Psicología, UNAM, México, 1979. (Tesis)

- BUNGE, M. La Ciencia, su Método y su Filosofía. Edit. S.XX. Buenos Aires, 1974.
- CARTWRIGHT, D. y ZANDER, A. Dinámica de Grupos. Ed. Trillas, México 1974.
- COHEN, A.R. Attitude Change and Social Influence. Basic Books, N.Y. 1964.
- CÓNCHA, M. "Alimentos: Una Inseguridad Estratégica". En periódico Uno Más Uno, México, Julio 13 de 1978.
- CURTIS, J.H. Psicología Social. Ed. El Ateneo, Buenos Aires, 1956.
- CHINOY, L. La Sociedad, Una Introducción a la Sociología. Ed. F.C.E., México, 1972.
- DEUTSCH, M., y KRAUSS, R.M. Teorías en Psicología Social. Ed. Paidós, Buenos Aires, 1970
- DOOB, I.W. The Behavior of Attitudes. Fishbein, Martin, John and Sons, N.Y. London, 1967.
- DRUCKER, P. F. The New Society. Harper & Brothers, 1950
- ECKSTEIN, S. El Ejido Colectivo en México. Ed. F.C.E., México, 1966
- ESPINO, E. "Aumentará en 4% el Producto Agropecuario este año, Asegura Espino". En Periódico Uno Más Uno, Núm.600, Julio 15 de 1979
- ESTEVA, G. "La Empresa Agrícola nos ata por el Estómago". Cambio en el Campo o el Petróleo solo servirá para importar comida. Por Miguel Angel Rivera. En Revista Proceso, Núm.130, Abril 30 de 1979.
- "La Economía Campesina Actual como Opción de Desarrollo" (Una Noción, un proyecto de Investigación y un programa de acción) Fotocopiado. UJA, DPTO. DESARROLLO HUMANO. MAESTRÍA DE DESARROLLO RURAL.
- "¿Y si los campesinos existen?" En Revista Comercio Exterior, Núm.6, Julio de 1978.

- FEDER, E. "Campesinistas y Descampesinistas, Tres Enfoques Divergentes sobre la Destrucción del Campesinado". En Revista Comercio Exterior, Núm.12, Diciembre de 1977
- "La Nueva Penetración en la Agricultura de los Países Subdesarrollados, por los Países Industriales y sus Empresas Multinacionales" En Revista del México Agrario, Núm.3 Mayo-Junio de 1976
- FESTINGER, L., y KATZ, D. Los Métodos de Investigación en las Ciencias Sociales. Ed. Paidós, Buenos Aires, 1953.
- FISHER, H. Estadística Aplicada a la Psicología, Ed. Paidós, Buenos Aires, 1968.
- FISHTER, J.H. Sociología, Ed. Herder, Barcelona, 1972.
- GARCIA, A.H. "Los Programas de Financiamiento del Fondo de Garantía y Fomento para la Agricultura". Revista del México Agrario, Ed. Campesina, Núm.4 Julio-Agosto 1976.
- GERMANI, G. Estudios de Psicología Social. Concepto de Actitud según la Teoría Moderna. UNAM, México, 1963.
- GUETZKOW, H. y OTROS Simulation in International Relations. Englewood Cliff, N.J., Prentice-Hall, 1963.
- GUTELMAN, M. Capitalismo y Reforma Agraria en México. Ed. Era, México, 1977.
- HASTORF, A.H. y OTROS "Experimente on the Alteration of Group Structure". En Journal of Experimental Social Psychology, Vol. I. 1965
- HOLLANDER, E. Principios y Métodos de Psicología Social. Editores Amorrortu, Buenos Aires, 1978.
- Leaders, Groups and Influence. N.Y. Oxford University, Press, 1964.
- JOHNSON, H.M.y SPROTT, W.J.H. Sociología y Psicología Social del Grupo. Ed. Paidós, Buenos Aires, 1968.

- KAUTZKY, K. La Cuestión Agraria. Ed. de Cultura Popular México, 1977.
- KERLINGER, F.N. Investigación del Comportamiento. Técnicas y Metodología. Ed. Interamericana, S.A., México, 1975.
- KIMBALL, Y Psicología Social, Ed. Paidós, Buenos Aires, 1974.
- KLINIBERG, O. Psicología Social. Ed.F.C.E., México, 1965.
- KRECH, D. Y OTROS. Psicología Social. Ed.Biblioteca Nueva Madrid, 1972.
- MANDEL, E. Tratado de Economía Marxística. Ed. Era, México, 1977.
- MANN, L. Elementos de psicología Social. Ed.Limusa Willey, S.A., México, 1972.
- MARQUEZ, A.D. "Obreros y Campesinos, Alianza Prometedora". En Periódico Uno Más Uno. Núm.598, Julio 13 de 1979.
- MENESES, M.E. Psicología General. Ed.Porrúa, S.A., México 1967.
- MUJICA, V.R. "La Agricultura Colectiva en México". En Revista del México Agrario. Ed.Campesina, Núm. 4, Julio-Agosto, 1976.
- MIMBRO, C.A. "El Banco Nacional de Crédito Rural, origen, trayectoria y proyección". Revista del México Agrario. Ed.Campesina. Año IX, Núm.4 Julio-Agosto de 1976
- OSWALD, S.U. "Dependencia y Desintegración del Campesino a través del Cooperativismo". En Revista Marxhíndhá, Revista de Economía Campesina Núm.3 Mayo 1977.
- PARE, L. "El Proletariado Agrícola en México. ¿Campesinos sin Tierra o Proletarios Agrícolas?. Ed.Siglo XXI, México 1977.
- "La Organización de los Asalariados del Campo; ¿Una Organización Campesina o una Organización Proletaria? "En los Campesinos ¿Para qué Organizarlos?. Centro de Ecodesarrollo del Conacyt, México, 1976.

- POZAS, A.R. El Desarrollo de la Comunidad, Técnicas de Investigación Social. UNAM, México, 1964.
- "La Organización del Semi-Proletariado Campesino". En los Campesinos ¿Para qué Organizarlos? Centro de Ecodesarrollo del Conacyt, México, 1976.
- P UENTE, B.A. "El Crédito Agrícola en la Banca Privada". Revista del México Agrario. Ed.Campesina, Núm.4 Julio-Agosto de 1976.
- RECASEN, S.L. Tratado General de Sociología, Ed.Porrúa, S. A., México, 1963.
- RESTREPO, I
y OTROS "Los Problemas de la Organización Campesina y Desarrollo Agroindustrial". Oaxtepec, Morelos, Seminario sobre Organización Campesina y Desarrollo Agroindustrial. Ed. Campesina, México, 1975.
- RODRIGUEZ, A. Psicología Social. Ed.Trillas, México, 1976.
- SELLTIZ, C.
y OTROS Métodos de Investigación en las Relaciones Sociales. Ed. Rialp, S.A., Madrid, 1976.
- SIEGEL, S. Diseño Experimental no Paramétrico, Aplicado a las Ciencias de la Conducta. Ed.Trillas S.A., México, 1970
- SHERIF, W.
y SHERIF, M. Psicología Social. Ed. Harla, México, 1974.
- SPROTT, W.J.H. Grupos Humanos. Ed.Paidós, Buenos Aires, 1976.
- Introducción a la Psicología Social. Ed.Paidós, Buenos Aires, 1964.
- Sociología y Psicología Social del Grupo. Ed.Paidós, Buenos Aires, 1968.
- STAVENHAGEN, R. Neolatifundismo y Explotación. Ed. Nuestro Tiempo, México, 1976.
- "Insistir en la Colectivización Agraria".En Revista Proceso, Núm.8 Diciembre 25 de 1976.

- STEINER, I y FISHBEIN, M. EDS. Current Studies in Social Psychology. N.Y. 1965.
- SUMMER, G.F. Medición de Actitudes. Ed.Trillas, México 1976.
- SZEKELY, S.E.M. "La Organización Colectiva para la producción rural. La Acción Promotora Oficial y las Reacciones e Iniciativas de los Campesinos". En Revista Comercio Exterior Núm. 12, Diciembre de 1977.
- TIFFIN, J. y McCORMICK, J.E. Psicología Industrial. Ed.Diana, S.A., México, 1974.
- THURSTONE, L.L. The Measurement of Social Attitudes. Fishbein Martin, John and Sons, Inc. London 1967.
- TORNE, G.I.E. El Liderazgo y su relación con la estructura familiar. Fac. Psicología, UNAM, México 1971 (Tesis)
- TRIANDIS, H.C. Actitud y Cambio de Actitudes. Ed.Toray, S. A., Barcelona 1974.
- VERGOTE, A. Psicología Religiosa, Ed.Taurus, Madrid 1969.
- VITELES, M.S. Motivation and Morale in Industry, N.Y. Norton & Co. 1953
- WARMAN, A. Los campesinos Hijos Predilectos del Régimen. Ed.Nuestro Tiempo, México, 1977.
- "La Colectivización en el Campo: Una crítica". En Cuadernos Agrícolas. Ed.Era, Núm.11, Enero Marzo, México, 1977
- WILENSKY, H. Human Relations in the Workplace; an appraisal of some Research in Research in Human Relations. Harper & Bros. 1957.
- ZAMORA, B. Controlan y Distorsionan el Agro las Transnacionales: Zamora Batis". En Periódico Uno Más Uno, Núm.600, Julio 15 de 1979.
- En Colaboración Los Campesinos ¿Para Qué Organizarlos? Centro de Ecodesarrollo del Conacyt México, 1976.

DOCUMENTOS:

"Primer Encuentro Nacional de Empresas Ejidales". Revista del México Agrario. Ed. Campesina, Núm.4, Julio-Agosto de 1976.

"El Problema de la Tierra, la Producción Agrícola y los Trabajadores Rurales en América Latina". Revista del México Agrario, Núm.3, Julio-Agosto-Septiembre, 1977.

VARIOS:

"El Gobierno define: Colectivizar, Unica Salida Agraria". Revista Proceso, No.13, Enero de 1977, Pp.19-22

- 1) Dónde vive usted? _____
- 2) En qué otros lugares ha vivido? _____

- 3)Cuál es su ocupación principal? _____

- 4) Qué otras actividades ha realizado usted? _____

- 5) En qué tipos de cultivos ha trabajado? _____

- 6) Ha trabajado con maquinaria? _____
- 7) Conoce los demás miembros del grupo? _____
A cuántos _____ Desde cuando _____
- 8) Tiene familiares dentro del grupo? _____
Nómbrelos _____

- 9)Cuál es el objetivo fundamental de su grupo? _____

- 10) Qué otros objetivos tienen? _____

- 11) Cómo se organizaron para solicitar dotación de tierra? _____

- 12) Desde cuándo está usted solicitando tierra? _____

- 13) Desde cuándo se integró usted, a este grupo? _____

- 14) Cómo se enteró usted del grupo? _____

- 15) Quiénes son las personas que se han encargado de los trámites? _____

- 16) Quiénes los orientan en la tramitación? _____

- 17) Qué relación tiene usted con la persona a quien usted sustituye? _____
- 18) A qué se dedica la persona a quien usted sustituye? _____
- 19) Por qué razón no se presentaron los que aparecieron efectivamente en el Diario Oficial? _____

- 20) Por qué razón no se mencionó esta situación antes de iniciarse el Curso de capacitación? _____

- 21) Qué problemas han tenido desde que se organizó el grupo? _____

- 22) Qué problemas se pueden presentar después con los ausentes en caso de dotárseles a los presentes? _____

- 23) Quiénes son las personas que originan más problema en el grupo? _____
- 24) Existe división entre ustedes? _____
- 25) Qué tipo de problemas se podrían presentar más adelante dentro del grupo? _____

- 26) Cada cuando se reúnen para conocer los avances de su trámite? _____
- 27) En dónde se reúnen? _____
- 28) Cuántos asisten a esas reuniones? _____
- 29) Generalmente, quienes son los que toman la palabra? _____
- 30) Acostumbra usted dar su opinión? _____
- 31) Quiénes son las personas que han mostrado mayor interés para ayudar a los demás? _____
- 32) Está conforme con los representantes del grupo? _____
Por qué _____
- 33) Participó usted en la elección de los representantes? _____
- 34) Le gustaría que se cambiaran los representantes? _____
- 35) Quiénes considera usted que son los más idóneos para ocupar puestos de representación? _____
- 36) Quiénes están más capacitados en el manejo de números? _____
- 37) Quiénes son las personas que han demostrado mayor responsabilidad? _____
- 38) Quiénes considera usted que son los mejores elementos de entre los que sustituyen a los que no se presentaron al curso? _____
- 39) Conoce las instituciones de crédito? _____ Cuáles _____

- 40) Ha trabajado usted con crédito del banco? _____
- 41) En qué actividad? _____

- 42) Con cuál Institución? _____

- 43) Qué puestos ocupó? _____

- 44) Qué opinión tiene del personal técnico que ha conocido? _____

- 45) Qué beneficio considera usted que tiene conseguir crédito? _____

- 46) Le gustaría tramitar algún crédito? _____
- 47) Qué actividad le gustaría desarrollar? _____

- 48) Con cuál Institución le gustaría tramitar su crédito? _____

- 49) En qué aspecto considera usted que es necesario una mayor atención por parte de los técnicos? _____

- 50) Considera que todos están dispuestos a aportar su mano -
de obra al proyecto? _____ Quiénes no y por qué? _____

- 51) Quiénes han tomado cursos de capacitación? _____

- 52) En qué aspecto? _____

- 53) En qué actividades considera que es más urgente capacitar-
tarse? _____

- 54) Qué tipo de capacitación le gustaría recibir a usted? _____

- 55) A quiénes considera más idóneos para enviar a capacitar -
en diferentes técnicas? _____

- 56) A quiénes considera más idóneos para que se capaciten y -
dirijan al grupo? _____

- 57) Pertenece usted a algún Partido Político? ____ A cuál? ____

- 58) Qué tipo de problemas o necesidades les ha ofrecido solu-
cionar? _____

- 59) Quién es el Representante del Grupo ante el Partido Polí-
tico? _____
- 60) Qué opina de los Partidos Políticos? _____

- 61) Qué ventajas tiene trabajar en grupo? _____

- 62) Qué tipo de organización preferiría usted que se estable-
ciera? _____
Por qué? _____
- 63) Qué piensa de la explotación colectiva? _____

- 64) Qué problemas podrían presentarse al integrarse en una ex-
plotación colectiva? _____

- 65) Cuáles requisitos deben de cuidar ustedes para lograr los objetivos de su grupo? _____

- 66) Está dispuesto a aportar su mano de obra al proyecto? _____
- 67) Tiene otros familiares que podrían trabajar en el proyecto? _____
- 68) Qué opina del otro grupo? _____

- 69) Cree usted que se puedan integrar todos en un solo grupo? _____
- 70) Qué personas del otro grupo considera usted que son los mejores elementos? _____

- 71) Qué opina del curso de capacitación? _____

- 72) Qué proyectos tiene para el futuro en cuanto a su familia, a su trabajo y en cuanto a su persona? _____

APENDICE No.2

**INFORME DEL ESTUDIO REALIZADO A SOLICITUD
DE UNA INSTITUCION GUBERNAMENTAL.**

(Este informe es el resultado de la aplicación de la entrevista a un grupo de solicitantes de tierra, el cual se presenta tal y como se rindió a la Institución).

ANTECEDENTES Y CARACTERISTICAS DEL GRUPO.

Los campesinos solicitantes de tierra provienen de dos grupos diferentes "Niño Artillero" y "José del Riego Samaniego", los cuales están representados por su correspondiente Comité Particular Ejecutivo.

Ambos grupos han estado solicitando dotación de tierra desde hace ya varios años. En el caso de Niño Artillero, desde 1972 se integraron 74 solicitantes en Valle Hermoso, Tamps., con el nombre de Alfredo V. Bonfil; sin embargo, por problemas de representación del Comité Particular Ejecutivo que fungía en ese entonces, el Diario Oficial no reconoció a ningún miembro de este grupo.

En virtud de lo anterior, el grupo se desanimó y muchos de sus integrantes desertaron. A pesar de ello, los Sres. Olivio Delgado, Marcelo Berrones, Aurelio Raya y Jorge González reorganizaron un nuevo grupo, el cual está representado por el C. P.E. integrado por Aurelio Raya, Vicente Berrones y Gildardo Castillo.

El Comité Regional Campesino de la C.N.C. orientó al nuevo Comité para que solicitaran dotación de tierra en el área de influencia de la Unidad de Riego "Las Animas".

En el caso del grupo "José del Riego Samaniego", se constituyó desde 1963 y por problemas similares a los del Niño Artillero se reorganizó nuevamente en 1972, representándolo el actual Comité Particular Ejecutivo, integrado por Marcos Monroy, Aurelio Vázquez y José Luis Salas.

El grupo de "Niño Artillero" está integrado por 29 miembros y

el de José del Riego Samaniego por 20, de los cuales asistieron al curso: 22 y 18 respectivamente.

De los 29 miembros de Niño Artillero, se detectó que 14 no son las personas que aparecen en el Diario Oficial, no obstante responder a esos nombres tanto en las reuniones previstas como en el transcurso de la capacitación. En el grupo de Samaniego se encontró a 2 personas en la misma situación.

Ante esta situación, los solicitantes informan lo siguiente:

1. La mayoría de las personas que reconoce el Diario Oficial y que no se presentaron, viven en Valle Hermoso, los cuales fueron retirándose poco a poco debido a que el tiempo transcurría y nunca alcanzaban su objetivo. Por otra parte, la S.R.A. citó dos veces al grupo con objeto de entregarles los solares y, al presentarse los solicitantes, se les informó que había sido un error, pues se trataba de otros grupos, lo cual aumentó la deserción.
2. En la última investigación que se hizo para la entrega de dichos solares, se le dió a conocer al Investigador la inexistencia de esas personas, incluyéndose en su lugar los actuales.
3. Por otra parte, algunos de ellos, al retirarse del grupo, entregaban un escrito en el que renunciaban como solicitantes de tierra del mismo, cediendo su lugar específicamente a alguien. Otros solicitantes simplemente se retiraron del grupo. Al presentarse estas situaciones, la Asamblea levantaba actas que ponía a disposición de la S.R.A.; sin embargo, esta Dependencia nunca hizo los cambios correspondientes.

4. Por último, informan que tratándose de un asunto que debía atenderse en la S.R.A. no lo consideraron oportuno mencionarlo en las reuniones previas al curso (14 y 21 de febrero) y que en todo caso de no corregirse esta situación antes de la dotación, a los seis meses solicitarían la depuración.

Para efectos de consulta e información de los solicitantes, a nivel individual, se presenta a continuación los nombres que aparecen en el Diario Oficial y los nombres de las personas que las sustituyen; asimismo se incluye la fecha en la que se integraron al grupo, la edad, escolaridad y su procedencia o sea, si son hijos de ejidatarios, jornaleros u otros.

NOTA.- Se hace la aclaración que en lo sucesivo se manejará la información, anotándose los nombres de las personas que asistieron al curso. Asimismo el número progresivo que se les dió en este cuadro.

SITUACION GENERAL DEL GRUPO SOLICITANTE.

# DE ORDEN			FECHA EN	ESTADO CIVIL	EDAD	ESCOLA RIDAD.	LUGAR DE NACIMIENTO	DESCENDIENTE.
	DEL DIARIO OFICIAL	DEL ASISTENTE AL CURSO	QUE SE INTEGRO AL GRUPO					
<u>NINO ARTILLERO</u>								
1	Aurelio Raya Rizo		8 años	S.	52	6o.	Gto.	de Ejidatario
2	Jesús Raya Rizo		5 "	C.	43	1o.	Gto.	de Ejidatario
3	Rodolfo Raya Rizo		2 "	C.	38	3o.	Gto.	de Ejidatario
4	Rebeca Raya Rizo		5 "	C.	33	2o.	Gto.	de Ejidatario
5	Avidan Rodríguez Olivo	Ruben Raya Rizo	1 "	S.	29	1o.	Gto.	de Ejidatario
6	Gildardo Castillo Hdz.		5 "	C.	25	6o.	Valle Hso.	de Ejidatario
7	Norberto Castillo Hdz.		(No asistió al curso)					
8	Pedro Rodríguez Ramírez	Santiago Castillo Hdz.	2 años	S.	18	5o.	Valle Hso.	de Ejidatario
9	Olivio Delgado Berrones		(No asistió al curso)					
10	Fco. Delgado Delgado		(No asistió al curso)					
11	Lindolfo Berrones de la G.		6 años	C.	26	4o.	Matamoros	de Ejidatario
12	Alejandro Castillo A.	Aniceto Ríos Narvaez	6 meses	C.	20	5o.	Valle Hso.	de Ejidatario
13	Vicente Berrones Ríos		(No asistió al curso)					
14	San Juana Berrones Ríos		3 años	S.	23	6o.	Valle Hso.	de Ejidatario
15	Crescensio Ríos Rodríguez	Marcelo Berrones Ríos	2 "	S.	18	6o.	Valle Hso.	de Ejidatario
16	Juan M. Delgado Ochoa	Miguel Delgado Ochoa	1 "	C.	45	3o.	Jiménez T.	de Peq. Prop.
17	Crescencio Cano Ochoa	Pedro Huerta Rivera	25 "	C.	65	1o.	Mante	de Jornalero
18	José Gómez Ramírez	Juan Calderón Balderrama	2 "	C.	22	4o.	Valle Hso.	de Ejidatario
19	Ramiro Zúñiga Zúñiga	José Rodríguez Olivo	1 mes	S.	18	6o.	Matamoros	de Jornalero
20	Rodolfo Hernández Rdz.	Guadalupe Vega	2 años	C.	26	2o.	Valle Hso.	de Ejidatario
21	Miguel A. López Aispuro	Juan A. García Pardo	2 "	S.	18	Sec.	Matamoros	de Ejidatario
22	Samuel Vega Cantú	Homer García Pardo	6 meses	S.	20	6o.	Matamoros	de Ejidatario

# DE ORDEN			FECHA EN	ESTADO CI VL	EDAD	ESCOLA RIDAD.	LUGAR DE NACIMIENTO	DESCENDIENTE.
	DEL DIARIO OFICIAL	DEL ASISTENTE AL CURSO	QUE SE INTEGRO AL GRUPO					
23	Jorge González Cardoza		5 años	C.	62	3o.	N. León	de Prof.
24	Alfredo Cordeo Palacios	Nivaldo Vázquez	2 "	C.	26	1o.	Cd. Vict.	de Ejidatario
25	Rodolfo Ochoa Hernández	Eduviges Ochoa Hdz.	2 "	S.	19	6o.	Valle Hso.	de Ejidatario
26	Patrocinio Luna Camacho	Miguel Mendoza Rubio	2 meses	S.	18	1o.	Mante	de Jornalero
27	José Sánchez Martínez		(No asistió al curso)					
28	Reynaldo Ríos Rodríguez	Juan Salazar Martínez	(No asistió al curso, Finado)					
29	Dariel Anaya Resendiz	Prisciliano Gallegos T.	(No asistió al curso, Finado)					
<u>JOSE DEL RIEGO SMANIEGO</u>								
30	Marcos Monroy Neyra		14 años	C.	60	1o.	Hgo.	de Jornalero
31	Aurelio Vázquez Pérez		8 "	C.	27	6o.	Chih.	de Ejidatario
32	Apolinar Benavidez P.		5 "	S.	21	5o.	Xicotenc.	de Ejidatario
33	Marcelino Aguilar Pérez		1 "	S.	38	0	Gto.	de Comerc.
34	Esteban Bolaños Pérez		4 "	C.	45	0	Gto.	de Jornalero
35	Margarita Pérez Ramírez		12 "	C.	65	0	Gto.	de Jornalero
36	Vicenta Aguilar Pérez		(No asistió al curso)					
37	José Inés Salas Ramírez		2 años	C.	57	1o.	Veracruz	de Ejidatario
38	Carlos Moncada López		10 "	C.	28	Sec.	Mante	de Ejidatario
39	Ignacio Orta Martínez		1 "	C.	34	1o.	S.L.P.	de Curtidor
40	Heriberto Ruiz Maldonado		2 "	C.	54	3o.	Limón, Tam.	de Jornalero
41	Esteban Martínez Compean	Telésforo Mar Pérez	2 meses	S.	18	5o.	Xicot.	de Ejidatario
42	Jorge Pérez Castillo		3 años	S.	18	6o.	Xicot.	de Jornalero
43	Pedro Huerta Rivera	Silverio Morales Villa	2 "	C.	43	2o.	Yera Tam.	de Ejidatario
44	Tomás Vázquez Hdz.		3 "	C.	44	1o.	Gto.	de Jornalero
45	Demasio Vázquez		1 "	C.	38	0	Xicot.	de Ejidatario
46	Pedro Castro y Piña		10 "	C.	36	2o.	S.L.P.	de Jornalero
47	José Hdz. Gómez		2 "	S.	18	Prepa	Xicot.	de Ejidatario
48	Eleuterio Gaytan		2 "	C.	48	1o.	Gto.	de Ejidatario
49	Gerónimo González Banda		(No asistió al Curso)					

Por lo que se refiere a la información específica de los que se encuentran en la situación antes mencionada, es la siguiente:

.JUAN MANUEL DELGADO O. y RODOLFO OCHOA HERNANDEZ, están trabajando como braceros desde hace un año y dos y medio respectivamente en E.U.A., por lo que los sustituyen en forma definitiva sus hermanos, los Sres. Miguel Delgado O. y Eduviges Ochoa Hernández.

.JOSE GOMEZ RAMIREZ era miembro de dos grupos solicitantes de tierra, al dotársele en el primero renunció a Niño Artillero, cediendo su lugar a Juan Calderón Balderrama.

.PEDRO RODRIGUEZ RAMIREZ es un anciano que no puede trabajar debido a que está enfermo, razón por la cual renunció a favor de Santiago Castillo Hernández.

.SAMUEL VEGA CANTU, trabaja en Cd. Victoria como operador de maquinaria pesada, razón por la cual se dió de baja desde hace dos años. A partir de su renuncia se encargó de los trámites el Sr. García, suegro de Samuel y padre de Homero García Pardo quien desde hace 6 meses pertenece al grupo.

.CRESCENCIO RIOS RODRIGUEZ, vive actualmente en Valle Hermoso, quien definitivamente no estuvo de acuerdo en trasladarse a Graciano Sánchez, cediendo su lugar a favor de su primo Marcelo Berrones Ríos.

.CRESCENCIO CANO OCHOA dejó de presentarse, quedando en su lugar Pedro Huerta Rivera; éste último pertenecía al grupo de José del Riego Samaniego, quien se vió obligado a renunciar desde hace 2 años por la dificultad que le representaba trasladarse para asistir a las juntas y cumplir con las cuotas fijadas

para gastos del Comité, ya que el Sr. Huerta es persona de escasos recursos; así solicitó se le incluyera en el grupo de Niño Artillero ya que de hecho daba las faenas a que están obligados en el Nuevo Centro de Población.

.RAMIRO ZUÑIGA ZUÑIGA renunció a favor de David Rodríguez Olivo desde hace 2 años, sin embargo, este último no se presentó al curso debido a problemas de salud (apendicitis), por tanto a partir del 26 de febrero de 1978 le sustituye su hermano José Rodríguez Olivo. Estos 2 últimos (David y José) son hermanos de Avidan Rodríguez Olivo, quien se retiró del grupo desde hace 1 año; en el lugar de Avidan está Rubén Raya Rizo.

.ALEJANDRO CASTILLO AGUILAR vive en Valle Hermoso; renunció a favor de Aniceto Ríos hace 6 meses. Asimismo, Patrocinio Luna Camacho se le dió de baja por no presentarse desde hace 2 meses lo sustituye Miguel Mendoza Rubio y, en casos similares, están Rodolfo Hernández Rodríguez, Miguel Angel López Aispuro y Alfredo Cordero.

Los representantes y el grupo en general informan que los ausentes no les ocasionarán ningún problema, pues el grupo está respaldado con sus renunciaciones y las actas levantadas por la asamblea; que aún aquellos cuando son de origen campesino también, no accedieron nunca a trasladarse al N.C.P. Graciano Sánchez, debido a que el poblado no cuenta con ningún servicio y además la fuente de trabajo es muy escasa.

Del grupo Samaniego se retiraron:

.ESTEBAN MARTINEZ COMPEAN, quien vive en Xicoténcatl, renunció a su solicitud desde 1975; lo sustituye Telésforo Mar Pérez, quien se integró al grupo desde hace 4 años pero no fué reconocido por el Diario Oficial. Actualmente tiene 2 meses que

fué aceptado por la Asamblea.

.PEDRO HUERTA RIVERA es la persona que se cambió al grupo de Niño Artillero; lo sustituye Silverio Morales Villa desde hace 2 años.

Al igual que Niño Artillero, el representante del grupo informa haber dado conocimiento ya a la S.R.A.

De los solicitantes que no se presentaron al Curso, se tiene la siguiente información:

Niño Artillero:

El 22 de febrero sufrieron un accidente en el que murieron los señores Juan Salazar Castillo y Prisciliano Gallegos Tovar, quienes estaban sustituyendo a los señores Reynaldo Ríos Rodríguez y Daniel Anaya Resendis, respectivamente.

Resultaron, además 2 heridos: Norberto Castillo Hernández y Francisco Delgado Delgado.

Por otra parte, el Sr. José Salazar Martínez es padre de uno de los muertos y además tenía otro hijo enfermo.

El Sr. Vicente Berrones Ríos se le tomó preso, mientras se investigaba el caso.

El Sr. Olivio Delgado es tío de este último y de uno de los heridos, quien solicitó permiso a los Técnicos de la S.R.A. para faltar al curso y estar en posibilidades de atender la situación.

José del Río Samaniego: Sólo hubo 2 inasistencias.

.VICENTA AGUILAR PEREZ. Esta persona carece de la vista, sus familiares promovieron que asistiera al curso una hermana, la cual no le fué posible asistir, ya que está próximo a dar a luz. Al iniciarse el curso se presentó una tercera hermana, la cual tampoco se quedó, pues su marido no se lo permitió.

.JERONIMO GONZALEZ BANDA.- Se retiró recientemente del grupo, debido a que su madre está haciendo los trámites correspondientes para ceder a favor de éste, sus derechos como ejidataria.

Parentesco entre los solicitantes:

Dentro del grupo, existen familiares entre sí como son hermanos tíos y primos. Este dato se manejará para mayor facilidad con los números que aparecen los solicitantes en el cuadro anterior.

1,2,3,4 y 5 Hermanos Raya

6,7 y 8 Hermanos Castillo Hernández.

9,10,11,12,13,14,15 y 16 Parientes Delgado Berrones, entre sí.

13, 14 y 15 Hermanos Berrones Ríos

21 y 22 Hermanos García.

18 miembros de Niño Artillero pertenecen prácticamente a 4 familias, el resto no tienen parentesco entre ellos.

En el grupo de Samaniego 7 son parientes entre sí, del No.30 al 36 (Familia Pérez).

Origen de los solicitantes:

El grupo de Niño Artillero prácticamente proviene de Valle Hermoso, Tamps., pues aún los originarios de otros estados han vivido ahí durante muchos años.

Actualmente viven en el Nuevo Centro de Población Graciano Sánchez, desde hace aproximadamente 1 año.

El grupo de Samaniego vive desde varios años atrás en los ejidos circunvecinos, pertenecientes a los Municipios de Gómez Farías, Mante y Xicoténcatl, principalmente.

Procedencia y Ocupación:

Los solicitantes en su gran mayoría, son hijos de ejidatarios y jornaleros como se puede apreciar en el cuadro siguiente:

NOMBRE	HIJOS DE						
	EJID.	JORN.	PEQ. PROP.	COMER CIANTE	CURTI DOR.	PROF.	TOTAL
N.Artillero	17	3	1			1	22
Samaniego	8	8	—	1	1	—	18
	25	11	1	1	1	1	40

Por lo que se refiere a la ocupación de cada uno de los solicitantes, todos son campesinos ya que su principal ocupación ha sido como jornaleros en diferentes cultivos, aún cuando algunos de ellos también han realizado otras actividades como son tractoristas, choferes, mecánicos, albañiles y peones en la construcción de canales, sifones, etc., como se puede apreciar en el cuadro siguiente:

NOMBRE	O C U P A C I O N						E X P E R I E N C I A E N										
	JORNAL	MAQ. AGRIC.	CHOPER	ALBAÑILERIA	OBRAS SARH	MECANICO	SORGO	MAIZ	FRIJOL	CAÑA	TRIGO	SOYA	ALGODON	HORTALIZAS	FRUTALES	RIEGOS CHAPOL	OTROS
Margarita Pérez								X	X							X	3.15
José Inés Salas	X	X	X			X		X	X							X	9.714
Carlos Moncada	X								X							X	
Ignacio Orta	X							X	X							X	
Heriberto Ruiz	X							X	X						X	X	16
Telésforo Mar Pérez	X	X		X			X	X	X							X	
Jorge Pérez	X		X				X		X			X				X	9
Silverio Morales	X	X					X	X	X							X	5.9
Tomás Vázquez	X			X			X	X	X							X	17
Demesio Vázquez	X						X	X	X			X				X	
Pedro Castro y Piña	X			X				X	X				X	X		X	
José Hernández	X							X	X							X	2
Eleuterio Gaytán	X				X			X	X	X		X	X		X	X	9
												X	X		X	X	5

* Los solicitantes han desarrollado, además, las siguientes actividades y cultivos:

- | | |
|-------------|---------------------|
| 2 Barbanzo | 1 Ganado Bovino |
| 6 Arroz | 3 Hogar |
| 7 Ajonjolí | 4 Labrador |
| 9 Cártamo | 5 Desmontes |
| 10 Cítricos | 8 Trabajos de ixtle |
| 11 Cebada | 13 Deslindes |
| 12 Alfalfa | 14 Carpintería |
| 17 Café | 15 Ganado Caprino |
| | 16 Pesca |
| | 18 Mediero |

"OCUPACION Y EXPERIENCIA AGROPECUARIA"

NOMBRE	O C U P A C I O N						E X P E R I E N C I A E N										
	JORNAL	MAQ. AGRIC.	CHOFER	ALBANI LERIA	OBRA S SARH	MECA NICO	SORGO	MAIZ	FRIJOL	CANA	TRIGO	SOYA	ALGODON	FRUTA LIZAS	FRUTA LES	RIEGOS CHAPOL	OTROS
<u>NIÑO ARTILLERO:</u>																	
Aurelio Raya Rizo	X	X			X		X	X	X		X	X				X	2
Jesús Raya Rizo	X	X		X			X			X		X				X	2
Rodolfo Raya Rizo	X	X		X	X		X	X				X				X	2
Rebeca Raya Rizo								X									3
Rubén Raya Rizo	X			X	X		X	X				X				X	
Gildardo Castillo Hdz.	X	X	X		X		X	X	X			X				X	
Santiago Castillo Hdz.	X				X		X	X	X				X			X	
Lindolfo Berrones	X	X	X		X	X	X	X	X			X				X	
Aniceto Ríos	X	X			X		X	X			X					X	
San Juana Berrones								X									3
Marcelo Berrones	X	X			X		X	X	X							X	
Miguel Delgado	X	X					X	X	X							X	1
Pedro Huerta	X			X			X	X		X			X			X	4
Juan Calderón	X	X			X		X	X	X		X					X	
José Rodríguez	X	X			X		X	X				X				X	
Guadalupe Vega	X	X			X		X	X	X				X			X	5
Juan Antonio García	X	X			X		X	X								X	6,7
Homero García	X			X		X	X	X				X					6,7
Jorge González				X			X	X	X			X	X			X	7
Nivaldo Vázquez	X	X			X		X	X	X								8
Eduviges Ochoa	X	X			X		X	X								X	
Miguel Mendoza	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	5.9.10
<u>JOSE DEL RIEGO SEMANIEGO</u>																	
Marcos Monroy	X							X	X	X						X	11.12.13
Aurelio Vázquez	X							X		X						X	
Apolinar Benavidez P.	X								X							X	9
Marcelino Aguilar	X			X				X	X			X				X	14.18
Esteban Bolaños	X			X				X		X						X	

Los principales cultivos realizados por el grupo de Niño Artillero son sorgo, maíz y frijol de riego y temporal; anteriormente también cultivaban el algodón. El grupo de Samaniego ha cultivado principalmente la caña y el maíz, éste último en su mayoría temporal.

Algunos tienen experiencia también en hortalizas y frutales y solo 3 solicitantes tienen conocimiento en cítricos y ganado.

Grado de tecnología.

El grado de tecnología no es muy avanzado en la mayoría, ya que a pesar de su experiencia en diferentes cultivos menos del 50% ha utilizado fertilizantes e insecticidas. En lo que se refiere al uso de maquinaria existen 17 miembros casi todos de Niño Artillero que han trabajado como tractoristas; algunos durante varios años.

ASPECTOS SOCIALES

Datos Generales.

El grupo, en general, es bastante joven, principalmente el de Niño Artillero en el que más del 50% tiene menos de 30 años, el promedio de edad para Samaniego es de 38 años.

A continuación se presenta el cuadro que muestra estos datos:

NOMBRE	18-25	26-30	31-40	41-50	51-60	60-65	Edo.C.		Prom.hijos Familia
							S	C	
Niño Artillero	12	3	2	2	1	2	10	12	2.5
Samaniego	4	2	4	4	2	2	5	13	3.8
SUMA	16	5	6	6	3	4	15	25	3.1

Escolaridad.

En lo que respecta a escolaridad, el grupo tiene un promedio de 3 años de estudio. Si comparamos un grupo con otro, observamos que el grupo de Niño Artillero es más joven y tiene mayor escolaridad que el de Samaniego, como se puede observar en el cuadro siguiente:

TOTAL	NOMBRE	ANALFA BETAS	INSTRUC. PRIMARIA						SEC.	PREP.	PROM. DE AÑOS DE ESTUDIO
			1°	2°	3°	4°	5°	6°			
22	Niño Art.		4	2	3	2	3	7	1		4.1
18	Sama niego	4	6	2	1		1	2	1	1	2.6
40	TOTAL	4	10	4	4	2	4	9	2	1	3.4

Niveles de desarrollo y expectativas.

El nivel de vida de los solicitantes es bajo, siendo más marcado aún en el grupo de Samaniego; no cuentan con ningún tipo de servicio en la comunidad donde habitan; por otra parte, los ingresos que perciben son reducidos, debido a que no cuentan con fuentes de trabajo suficientes que los ocupe durante todo el año.

Por lo anterior, el grupo en general manifiesta su necesidad de conseguir la tierra principalmente y, en seguida, crédito que les permita aprovechar los recursos, lo cual podrá reportarles una fuente de trabajo segura y por tanto mejores ingresos. Manifiestan que una vez contando con la fuente de trabajo y mediante la unión que de hecho existe dentro del grupo, podrán elevar

su nivel de vida al conseguir servicios, mejores viviendas, una alimentación más completa, escuelas, etc.

Disponibilidad de mano de obra.

Todos los solicitantes están dispuestos a aportar su mano de obra al proyecto, e inclusive las mujeres; sin embargo, tanto éstas como los más grandes de edad tienen familiares que podrían trabajar, bien sea porque no lo pudieran hacer personalmente o porque el proyecto demande más mano de obra.

Se calcula que la mano de obra que genera el grupo, incluyendo la de sus familiares, alcanza un número de 80 a 90 miembros, los cuales pueden ser suficientes para cubrir las necesidades de un proyecto que no demande excesiva mano de obra.

LIDERAZGO

Niño Artillero.

El líder formal u oficial es el Sr. Aurelio Raya, pues además de encargarse de la representación del grupo se ha esforzado por mantenerlo organizado y unido para lograr su objetivo: dotación de tierra.

Se le considera un líder positivo; sin embargo, posee ciertas características que a la larga podrían ocasionar descontento, ya que se observó que ejerce mucho control y orden en el grupo; en ocasiones es un tanto impositivo, razón por la cual es conveniente que en el futuro evite hasta donde sea posible, el manejo directo de personas; en cambio tiene mucha habilidad para desempeñar funciones administrativas de importancia y estable-

cer contacto con las Instituciones.

Como líder natural se detectó al Sr. Olivio Delgado, aún cuando se considera que el hecho de que no estuviera presente limitó hasta cierto punto su puntuación. El Sr. Olivio es uno de los organizadores del grupo; se le reporta como una de las personas que se preocupa por ayudar y orientar a los demás, generando la suficiente confianza que les permita acercarse a él. Las reuniones se celebran en su casa, lo que hace que la información gire alrededor del mismo y su familia.

Comparando las opiniones que se tienen de éstas 2 personas, Don Olivio toma menos veces la palabra que Don Aurelio. Las opiniones que se tienen para que éstos representen al grupo, de hecho, son pocas, en cambio para administrarlo (manejo de cuentas) Don Olivio supera a Don Aurelio. No se les reporta como idóneos para capacitación, debido a que son personas grandes de edad (50-55 años) y de hecho se les considera de experiencia.

Don Olivio puede desempeñar muy bien puestos de importancia, incluyendo manejo de la gente; además ambos pueden ser muy útiles como consejeros.

Existe otro dato que es muy importante y es el siguiente:

La puntuación que el grupo reportó de los Sres. Gildardo Castillo Hernández y Vicente Berrones Ríos, es muy superior a la de los ya mencionados.

‘

Estos 2 jóvenes (26 años) se perfilan como líderes en todos los sentidos, prácticamente son los que al grupo le gustaría tener como líderes principales; los reportan como muy capaces pero que pueden rendir más y de hecho la gente desea que se capaciten porque les tienen confianza. Ambos tienen habilidad para el

manejo de gente y pueden desempeñar eficientemente cualquier puesto de importancia.

Es importante hacer notar que Don Olivio Delgado es suegro de Gildardo Castillo y tío de Vicente Berrones; este dato y las relaciones que prevalecen en el grupo refuerzan la idea de que quien ejerce el liderazgo natural es Olivio Delgado e impulsa a los jóvenes que demuestran mayor capacidad hacia el mismo camino.

José del Riego Samaniego.

El líder oficial de este grupo es el Sr. Marcos Monroy Neyra, el cual a pesar de su bajo nivel de escolaridad y roce social, se ha esforzado por sacar su grupo adelante. Se observó que se apoya y promueve al Sr. Aurelio Vázquez, debido a que este tiene mayor escolaridad y a que por su capacidad podrá desempeñar, en el futuro, un liderazgo oficial bastante positivo. Ambos son personas serias responsables, capaces de dar suficiente información y hacerse entender por los demás .

Como líder informal se ha desenvuelto el Sr. José Inés Salas, pues es persona que genera confianza, es claro, convincente y cauteloso.

Esta persona tiene poca escolaridad; sin embargo tiene una amplia preparación y experiencia, suficiente para desempeñar cualquier puesto de responsabilidad. Se le considera una persona positiva, aunque un tanto reacio a los cambios, sin llegar a la inflexibilidad; por supuesto, podría decirse que analiza con detenimiento la situación antes de tomar una decisión. Es capaz de manejar adecuadamente grupos de personas sin llegar nunca a ser impositivo.

Tenemos, además, al Sr. Pedro Castro y Piña quien se ha desenvuelto positivamente, posee ciertas características para hablar a la gente, provocándoles con sus palabras la inquietud de averiguar o analizar sus mensajes. Como innovador puede ser un buen elemento; de hecho, ejerce cierta influencia en los demás. Es importante mantener ocupada a esta persona en actividades de responsabilidad e importancia que le permitan ser útil al grupo, de lo contrario si se le relegara podría chocar con sus representantes y desintegrar un tanto al grupo.

Existen otros elementos que se consideran bastante positivos, capaces de desempeñar funciones de responsabilidad, como por ejemplo los señores:

Niño Artillero:

Rodolfo Raya Rizo
 Jorge González Cardoza
 Norberto Castillo Hernández

José del Riego
 Samaniego:

Carlos Moncada López
 José Hernández.

Selección de personal para ocupación de puestos.

De los datos recabados y según observación del grupo, podemos considerar como más idóneos para desempeñar las diferentes funciones, a los siguientes: (cuadro anexo).

"SELECCION DE PERSONAL PARA OCUPACION DE PUESTOS"

N O M B R E	PUESTOS DE		USO DE MAQ. CON EXP.		TRABAJOS MECANICOS	CURSOS DE CAPACITACION	
	REPRE SENT.	ADMON.	MAYOR	MEJOR		TEORICO-PRACTICO	PRACTICO
Sildardo Castillo Hdz.	X	X	X			X	
Vicente Berrones Ríos	X	X				X	
Aurelio Raya Rizo	X	X				X	
Rodolfo Raya Rizo	X		X				X
Olivio Delgado	X	X					
Jorge González Cardoza	X						
Norberto Castillo	X						
San Juana Berrones		X					
Lindolfo Berrones de la G.		X	X		X		X
Guadalupe Vega C.			X				X
Miguel Delgado Ochoa			X				X
José Rodríguez Olivo			X				
Juan Calderón B.				X		X	
Juan Antonio García P.		X		X		X	
Eduviges Ochoa Hdz.		X		X		X	
Aniceto Ríos				X			
Homero García Pardo					X		
Santiago Castillo Hdz.		X				X	
Marcelo Berrones Ríos		X				X	
Marcos Monroy Neyra	X						X
Aurelio Vázquez	X	X				X	
José Inés Salas	X		X		X		X
Carlos Moncada	X	X				X	

N O M B R E	PUESTOS DE		USO DE MAQ. CON EXP.		TRABAJOS MECANICOS	CURSOS DE CAPACITACION	
	REPRE SENT,	ADMON.	MAYOR	MEJOR		TEORICO-PRACTICO	PRACTICO
Carlos Moncada	X	X				X	
Pedro Castro y Piña	X						X
José Hernández		X				X	
Apolinar Benavides		X				X	
Jorge Pérez		X				X	
Telésforo Mar Pérez				X		X	
Silverio Morales				X			X
Demesio Vázquez							X
Eleuterio Gaytán							X

ASAMBLEAS
(PARTICIPACION Y COMUNICACION)

El grupo de Niño Artillero se reúne normalmente cada mes, salvo cuando existe información que es importante tratar antes de la fecha establecida; los de Samaniego son más frecuentes, más o menos cada 8 días en el poblado de Limón; la mayoría de los solicitantes asisten a esas reuniones.

Los compromisos más relevantes son asistir a las reuniones periódicamente, sin llegar a retirarse del grupo; además cubrir las cuotas necesarias para solventar los gastos de representación. Por otra parte, en el Nuevo Centro de Población Graciano Sánchez, los solicitantes de Niño Artillero tienen la obligación de dar 2 faenas por mes para obras de bien común.

La participación del grupo en la toma de decisiones se reduce, como siempre sucede, a unos cuantos y éstos son:

.Aurelio Raya Rizo
Gildardo Castillo Hernández
Olivio Delgado
Vicente Berrones Ríos
José González Cardoza
José Salazar Martínez
Rodolfo Raya Rizo
Marcos Monroy Neyra
Aurelio Vázquez
José Inés Salas
Pedro Castro y Piña
Carlos Moncada

El resto, da su opinión muy pocas veces o cuando se la piden; en todo caso se concretan a estar de acuerdo y dar su firma.

La comunicación dentro de los grupos, ha sido bastante buena, pues hay suficiente disponibilidad para entenderse y atender cualquier asunto que se presente; durante el curso se observó que se reúnen con frecuencia a intercambiar opiniones o a tomar acuerdos e inclusive a conocerse entre ambos grupos.

COHESION

(Conocimiento de grupo y disponibilidad de servicio)

El conocimiento que tienen los solicitantes de cada grupo entre sí, es más o menos amplio; en el caso de Niño Artillero, la mayoría vivía en Valle Hermoso y al entregárseles la zona urbana se trasladaron al Nuevo Centro de Población Graciano Sánchez ésto, el parentesco que existe entre ellos y la búsqueda constante de trabajo, les ha permitido conocerse y ayudarse unos a otros propiciando una gran cohesión en el grupo.

Los miembros de Samaniego han nacido o vivido durante mucho tiempo en Ejidos circunvecinos, por lo que también se conocen entre sí y de hecho existe cohesión en el grupo.

Ambos tienen actitudes y comportamientos diferentes, sin embargo cada grupo se entiende entre sí. Por ejemplo en Niño Artillero el deseo de ayudarse se externa y se percibe: en grupo constituyen sus casas, buscan trabajo, intercambian opiniones, realizan actividades deportivas. En cambio los miembros de Samaniego son serios, callados, ordenados, tal parece que han luchado pero en forma individual, cada quien solucionando sus propios problemas. La unión en este último grupo es un tanto más discreta, sin ruido, entendida.

Las opiniones de un grupo hacia el otro son bastante buenas a pesar de que no se conocían entre ellos, pues encontraron esa flexibilidad para entenderse y llevarse bien; se reportan como buenos compañeros trabajadores y deseosos de salir adelante.

Durante su estancia en el campamento, los mejores elementos de un grupo reconocieron a los más capaces del otro y viceversa, exponiendo su agrado en integrarse en un solo grupo, luchar por los mismos objetivos y hacerse representar por aquellos compañeros que demostraran su habilidad, independientemente de que hayan pertenecido a Niño Artillero o Samaniego.

C R E D I T O

(Conocimiento de Instituciones de crédito y necesidades de crédito)

El grupo en general, hasta antes del curso, no tenía conocimiento de las Instituciones de Crédito, sin embargo están conscientes que con sus propios recursos no podrían cultivar toda la superficie y sobre todo hacerla producir. No tienen preferencia en una Institución de Crédito determinada y estarían de acuerdo con la que se les recomiende.

Las actividades que desean desarrollar son principalmente cultivos agrícolas como son soya, cártamo, sorgo, maíz, frijol y trigo; una minoría reporta, además, el ajonjolí, algodón, hortalizas, ganado bovino y frutales.

Manifiestan además, la necesidad de conseguir crédito para la adquisición de maquinaria e implementos, construcción de bodegas, establecimiento de tienda de consumo y servicio médico.

DISPONIBILIDAD AL TRABAJO ORGANIZADO

Los solicitantes manifiestan su deseo de trabajar en una explotación colectiva, debido a que consideran que es la única forma para conseguir crédito, pues no todos conocen las ventajas que les reportaría esta forma de organización; sin embargo se puede considerar que un 70% del grupo está convencido de que al trabajar unidos podrán realizar un trabajo más eficiente que les permita mejorar su nivel de vida.

Si comparamos la opinión de ambos grupos, tenemos que los solicitantes de Samaniego manifiestan su preferencia por la forma de trabajo aparcada; 12 miembros prefieren la explotación colectiva, pero de éstos, solo 7 están verdaderamente concientes de las ventajas que les reportara.

En cambio el grupo de Niño Artillero, aún cuando algunos tampoco conocen muchas ventajas, están más concientes de que unidos lograrán mejores oportunidades como crédito, asistencia técnica, servicios o bien, compartir experiencias y conocimientos, ahorro y aprovechamiento de recursos (maquinaria, tierra, agua y trabajo), comercializar en mejores condiciones, etc.

Ambos grupos manifiestan la necesidad de cuidar determinados requisitos para lograr que la empresa tenga éxito, como son:

1. Que todos participen en la realización de los trabajos y que éstos sean efectivos y se hagan a tiempo.
2. Que todos sean responsables, que haya respeto, seriedad y orden; asimismo honradez y confianza.
3. Que todos asistan a las asambleas y participen en la toma de decisiones.

4. Que exista una buena administración y que los representantes cumplan con sus funciones adecuadamente.
5. Tramitar sus créditos oportunamente y recibir una asistencia técnica eficientemente, ya sea en aspectos técnicos, administrativos u organizativos.
6. Que haya entendimiento y comprensión entre los miembros y hacia el personal técnico.
7. Que al cometerse errores, haya disponibilidad para aceptarlos y para corregirlos.

En lo que se refiere a los problemas, hasta ahora no los ha habido y están concientes de que el primer tiempo será difícil; sin embargo, manifiestan que podrán resolver cualquier problema que se presentara, pues existe suficiente unión y comprensión entre ellos.

Necesidades de capacitación.

Los solicitantes manifiestan su deseo en capacitarse, principalmente en los siguientes aspectos:

- Técnicas agrícolas
- Contabilidad y administración
- Organización
- Plagas y enfermedades (aplicación de insecticidas)
- Manejo de maquinaria (sobre todo para los que tienen conocimiento, pero poca experiencia)
- Manejo de ganado bovino
- Frutales
- Mecánica
- Alfabetización.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta que uno de los objetivos de este estudio es seleccionar a aquellos elementos que fueran los más idóneos para este Nuevo Centro de Población, eliminando o reubicando en otros centros a los que no llenaran los requisitos estableci-

dos con anterioridad, como son:

- Profesionales y empleados de empresas
- Líderes políticos y negativos
- Individuos de descendencia y ocupación no campesina
- Individuos que tuvieran derechos reconocidos por la S.R.A.
- Percibir ingresos superiores o poseer capitales mayores a los mencionados en el artículo 200 de la Ley Federal de Reforma Agraria.

Tenemos lo siguiente:

1. Los solicitantes de los grupos de Niño Artillero y Samaniego son de origen campesino y el hecho de que algunos hayan realizado otro tipo de actividades ha sido producto de la necesidad de luchar por la vida.
2. El nivel de escolaridad es de 3 años de estudio en promedio, habiendo solo tres solicitantes con estudios de secundaria y de primero de preparatoria, los cuales se emplean también como jornaleros.
3. Algunos solicitantes se habían encargado de atender la parcela ejidal del padre, por algun tiempo o en todo caso ayudan a realizar los trabajos de la misma, informando que el titular del derecho está haciendo o ha hecho los trámites para ceder sus derechos o algún otro familiar. Algunos han rentado tierras (medieros) y otros trabajan en la pequeña propiedad de sus familiares, informando no tener propiedad alguna.
4. El nivel de desarrollo del grupo es bajo, ya que la fuente de trabajo ha sido escasa y, por tanto, los ingresos limitados. Por otra parte, no cuentan con servicios, escuelas con instalaciones adecuadas para cubrir las necesidades de la población estudiantil, transporte, etc.

5. Por lo que se refiere a Liderazgo, es bastante positivo para ambos grupos, no encontrándose ningún elemento negativo ni líderes políticos, ya que la relación que han tenido con la C.N.C. ha sido superficial y en todo caso de apoyo a algún representante del partido.
6. Para efectos de selección o eliminación, se encuentran todos los asistentes al curso que no reconoce el Diario Oficial y que están respondiendo a los nombres de aquellos que no se presentaron. Sin embargo, es importante que la S.R.A. analice las características que posee este grupo, las cuales pueden ser valiosas para la integración del sujeto de crédito, como son:
 - a) El grupo de Niño Artillero, en el que 14 asistentes se encuentran en la situación mencionada, posee una forma de organización bastante positiva en la que cada uno de sus miembros se siente integrado al grupo, generando el sentido de pertenencia que es factor decisivo para la cohesión de grupo.
 - b) El conocimiento que los solicitantes tienen entre sí, es bastante amplio y las actitudes, en general, son de aceptación y reconocimiento. Si bien les falta información en cuanto al desarrollo del trabajo colectivo, de hecho existe el convencimiento de que estando unidos y trabajando juntos podrán mejorar su situación y alcanzar mejores perspectivas.
 - c) La mayoría de los que se encuentran en la situación antes mencionada, son jóvenes con buena escolaridad, por lo que integrados al grupo se percibe un grupo joven, alegre, lleno de esperanzas y abierto al cambio, capaces de canalizar su energía al trabajo organizado.

- d) Por lo que respecta al grupo de Samaniego, también se observa una buena organización, existe bastante conocimiento entre ellos; se le observa más pasivo, pero capaz de responder e integrarse ambos grupos en uno solo y desarrollar un proyecto de desarrollo eficientemente.
- e) Tanto los asistentes al curso de Niño Artillero como los de Samaniego que no aparecen en el Diario Oficial, se les considera como elementos positivos, destacando principalmente, los siguientes:

Santiago Castillo Hernández
 Marcelo Berrones Ríos
 Juan Calderón Balderrama
 Guadalupe Vega
 Eduviges Ochoa Hernández
 Juan Antonio García
 Silverio Morales

- f) El aprendizaje obtenido mediante el curso de capacitación fué bastante significativo, pues el grupo en general no tenía conocimiento de los temas impartidos. Por otra parte, sirvió como una fuente de motivación que redituaría en el desarrollo del trabajo, en responsabilidad y disponibilidad, interesándose cada uno de ellos en cuidar aquellos requisitos necesarios para que el proyecto tenga éxito.
- g) Por lo anterior, se concluye que al eliminar el 40% de los miembros del grupo e integrar a nuevos solicitantes en el mismo, equivaldría a restarle eficiencia a un grupo que ya está organizado, que tiene un grado de cohesión bastante elevado y en donde la relación de liderazgo es bastante positiva; por otra parte, equivale también a desperdiciar un grupo que adquirió una mediana capacitación, pero una fuerte motivación para realizar un buen proyecto de desarrollo.

- h) Esto no quiere decir que este grupo no necesitará ser supervisado, sino por el contrario, necesita de una asistencia técnica adecuada, continuar la labor de capacitación y apoyo en la realización de sus actividades.
- i) Por otra parte, teniendo en cuenta que uno de los requisitos para dotárseles de tierra era la asistencia al grupo, será necesario que la S.R.A. analice la situación de los accidentados, mismos que el grupo reporta como elementos positivos, principalmente los señores:

Vicente Berrones
Olivio Delgado
Norberto Castillo.

Asímismo, el caso de la Srita. Vicenta y el Sr. Jerónimo Banda; la primera carece de la vista y el segundo, el grupo informa, se retiró porque actualmente se está tramitando su reconocimiento como sucesor preferente de un derecho agrario.

- j) Por lo que se refiere a las mujeres y a aquellos solicitantes que rebasan los 50 años de edad, será necesario, también que la Secretaría de la Reforma Agraria, estudie detenidamente los casos siguientes: Rebeca Raya, San Juana Berrones, Margarita Pérez, Pedro Huerta, Jorge González, José Inés Salas y Heriberto Ruiz.
- 7) Se observó que el grupo de Niño Artillero tiene mayor escolaridad, mas roce social y una mayor participación que el grupo de Samaniego. En base a este comportamiento, será necesario tratar al grupo como uno solo, pero promoviendo, en forma muy sutil, a los miembros de Samaniego, de tal ma

nera que su participación sea tan intensa como la de Niño artillero, pues es muy posible que los integrantes de este último sobresalgan y manejen todas las funciones y actividades del mismo, lo cual, en un momento dado, podría generar inconformidades si ambos grupos no se identificaran plenamente.

- 8) La opinión del grupo, en relación al Curso de Capacitación fué bastante positiva, observándose su esfuerzo e interés en captar los temas que se estaban impartiendo; no obstante haber manifestado dificultad para entender el lenguaje, considerándolo un tanto elevado.

En el desarrollo del curso se observó un incremento en la participación de los solicitantes, así como el intercambio de opiniones entre ambos grupos, tendientes a conocerse e identificarse.

- 9) Por último, se considera conveniente que en el futuro se oriente al grupo en base a este estudio, para las elecciones y ocupación de puestos.

Para el caso de la maquinaria, deberá procurarse que haya participación de todos los que, estando interesados, tengan conocimiento en este aspecto.

APENDICE 3

CALIFICACION DE VARIABLES.

Variable D. Liderazgo

Indicadores:

Mayor responsabilidad

Preg. 37

Mayor participación

Preg. 29

Preg. 31

Posición relevante en el grupo

Preg. 35

Preg. 36

Preg. 55

Preg. 56

Las respuestas se interpretarán de acuerdo al criterio de calificación establecido que consiste en que se considerarán líderes de mayor potencialidad solo aquellos miembros que obtengan una frecuencia total de opiniones favorables de su grupo superior a 60.

V.I. Cohesión de grupo.

Indicadores:

1) Atracción por el grupo

Preg.	Calificación	Categoría de la variable
9	Tierra 2	Favorable 2

2) Atracción interpersonal

Preg.	Calificación		Categoría de la variable	
7	Conoce	2	Favorable	2
	No conoce	1	Desfavorable	1
	Más de 10 años	2	Favorable	2
	Menos de 10 años	1	Desfavorable	1
8	Tiene familiares	2	Favorable	2
	No tiene fam.	1	Desfavorable	1

3) Unión entre los miembros

Preg.	Calificación		Categoría de la variable	
21	Sin problemas	2	Favorable	2
	Con problemas	0	Desfavorable	0
24	No existe división	2	Favorable	2
	Existe división	0	Desfavorable	0
25	No habrá problemas	2	Favorable	2
	Habrá problemas en el grupo	0	Desfavorable	0

4) Opinión hacia el otro grupo con miras a la integración de ambos en uno solo.

Preg.	Calificación		Categoría de la variable	
68	Buenos compañeros	3	Favorable	3
	No los conoce	2		
	No le gustan	0	Desfavorable	0
69	De acuerdo	2	Favorable	2
	En desacuerdo	0	Desfavorable	0

V.D. Actitud hacia el trabajo colectivo.

Indicadores:

1) Conocimiento sobre el trabajo colectivo.

Preg.	Calificación		Categoría de la variable	
63	Conoce	2	Favorable	2
	No conoce	1	Desfavorable	1

2) Ventajas del trabajo colectivo

Preg.	Calificación		Categoría de la variable	
61	Desarrollo trab. adecuadamente	3	Muy favorable	3
	Crédito	2	Favorable	2
	No sabe	1	Desfavorable	1
64	Ningún problema	3	Muy favorable	3
	No sabe	2	Favorable	2
	Diversos pro- blemas	1	Desfavorable	1

3) Preferencia sobre el tipo de organización

Preg.	Calificación		Categoría de la variable	
62	Colectivo	3	Muy favorable	3
	Individual	0	Desfavorable	0
	No sabe	1	Favorable	1

APENDICE No. 4

INDICE DE CUADROS

CUADRO 1	Composición de los grupos
CUADRO 2	Fecha de solicitud de tierras
CUADRO 3	Fecha en que se integraron a los grupos
CUADRO 4	Antecedentes
CUADRO 5	Estado civil
CUADRO 6	Escolaridad
CUADRO 7	Procedencia
CUADRO 8	Ocupación
CUADRO 9	Otras Ocupaciones
CUADRO 10	Experiencia en cultivos agrícolas
CUADRO 11	Opinión sobre los representantes de los grupos.
CUADRO 12	Liderazgo
CUADRO 13	Liderazgo (continuación)
CUADRO 14	Objetivos
CUADRO 15	Acciones tendientes al logro de la meta
CUADRO 16	Cohesión
CUADRO 17	Problemas que podrían presentarse en el futuro.
CUADRO 18	Opinión sobre el otro grupo
CUADRO 19	Parentesco
CUADRO 20	Trabajo colectivo
CUADRO 21	Problemas futuros.

CUADRO N° 1

COMPOSICION DEL GRUPO

GRUPO	N° DE MIEMBROS QUE		
	INTEGRAN EL GRUPO	NO APARECEN EN LISTA	AUSENTES
A	29	14 (48 %)	7 (24 %)
B	20	2 (10 %)	2 (10 %)

CUADRO N° 2

FECHA DE SOLICITUD DE TIERRAS

GRUPO	N° DE MIEMBROS QUE SOLICITAN TIERRA DESDE			
	1959 - 1969	1972 - 1974	1975 - 1977	1978
A	1 (4 %)	6 (27 %)	13 (59 %)	2 (9 %)
B	9 (50%)	5 (27 %)	4 (22 %)	—

CUADRO N° 3

FECHA EN QUE SE INTEGRAN AL GRUPO

GRUPO	1972	1973 - 1974	1975	1976 - 1977	1978
A	—	—	8 (36%)	12 (54 %)	2 (9 %)
B	9-(50%)	2 (11 %)	4 (22%)	2 (11 %)	1 (5 %)

CUADRO NUM. 4

ANTECEDENTES

GRUPO	SEXO		E D A D						PROMEDIO DE EDAD DE GRUPO
			A Ñ O S						
			18	21 a 28	34 a 38	43 a 46	52 a 57	60 a 65	
A	20	2	6 27%	9-40%	2-9%	2-9%	1- 5%	2- 9%	30 años
B	17	1	3 16%	3-17%	4-22%	4-22%	2- 11%	2- 11%	38 años

CUADRO NUM. 5

GRUPO	ESTADO CIVIL		NUMERO DE HIJOS			
	S	C	0	1-3	4-6	7-8
A	9 40%	13 59%	4	5	4	0
B	5 28%	13 72%	0	6	5	2

CUADRO NUM. 6

ESCOLARIDAD

GRUPO	ANALFA BETAS.	1 ^a	2 ^a	3 ^a	4 ^a	5 ^a	6 ^a	SEC.	PREPA	PROMEDIO DE AÑOS DE ESTU- DIO.
A	0	5- 22%	2- 9%	3- 14%	2- 9%	2- 9%	7- 31%	1- 4%	0	4
B	4- 22%	5- 28%	2-11%	1- 5%	0	2-11%	2- 11%	1- 5%	1- 5%	2.6

CUADRO NUM. 7

PROCEDENCIA

GRUPO	VALLE HERMOSO TAMPS.	OTROS MPIOs. TAMPS.	EJIDOS ALEDAÑOS A XICOTENCATL TAMPS.	ACTUALMENTE VIVE	
				GRACIANO SANCHEZ	XICOTEN CATL.
A	18	4		22	
B			18		18

CUADRO NUM. 8
OCUPACION

GRUPO	OCUPACION PRINCIPAL						
	DE LOS SOLICITANTES	DE LOS PADRES					
	JORNAL	JORNAL	EJIDAT.	COMERC.	CURTIDOR	PEQ.PRO.	PROF.
A	22-100%	2 9%	18-81%	0	0	1 4%	1 4%
B	18-100%	9-50%	7-39%	1 5%	1 5%	0	0

CUADRO NUM. 9

GRUPO	OTRAS OCUPACIONES DE LOS SOLICITANTES							
	ALBAÑIL	CONST.OBRA DE SARH	CHOFER	MECANICO	TRACT.	RIEGOS	MEDIERO	OTROS *
A	6	14	2	2	15	18	0	6
B	5	1	2	1	3	18	1	3

* Incluye: Soldador, labrador, deslindes, desmontes, bracero, taller y trab. en Ixtle.

CUADRO NUM. 10

EXPERIENCIA EN CULTIVOS AGRICOLAS

GRUPO	ALGODON	SORGO	MAIZ	SOYA	FRIJOL	CARTAMO	TRIGO	GARBANZO	ALFALFA	CEBADA	CANA	CHILE	TOMATE	ARROZ	AJONJOLI	CAFE	AGUACATE	AJO	CEBOLLA	MANGO	PAPAYA	NARANJA	SANDIA	MELON	LIMON
A	10	18	21	4	11	3	1	2	0	0	2	4	2	2	2	0	0	0	1	0	0	2	1	1	1
B	3	3	13	0	3	4	1	1	1	1	15	2	2	0	1	1	1	1	1	3	1	1	0	0	0

Los cultivos de mayor frecuencia son:

- Para el grupo A : Algodón, sorgo, maiz y frijol
- Para el grupo B : Maiz y caña

CUADRO NUM. 11
OPINION SOBRE LOS REPRESENTANTES DEL GRUPO

GRUPO	NUMERO DE MIEMBROS QUE EXPRESAN CONFORMIDAD CON SUS REPRESENTANTES	NO DESEAN CAMBIARLOS	EL GRUPO OPINA QUE SUS REPRESENTANTES SON
A	22	22	Núm. 1
B	18	18	Núm. 31, 32 y 37

CUADRO NUM. 12
LIDERAZGO

GRUPO	NUMERO DE MIEMBROS QUE OPINAN				
	QUE TODO EL GRUPO *			QUE TODOS LOS SUSTITUYENTES SON FAVORABLES AL GRUPO	NO SABEN
	TOMA LA PALABRA	SE INTERESA EN AYUDAR	DEMUESTRA RESPONSABILIDAD.		
A	1	14	7	5	3
B	3	14	7	18	0

LIDERAZGO

GRUPO A

	PREGUNTA	F.	1*	3*	6*	9*	11*	13*	14*	18*
29)	Toman la palabra con mayor frecuencia	O.	20	4	18	8	7	10	1	4
31)	Se interesan en ayudar a - los demás	O.	6	0	3	3	1	5	0	2
35)	Los más idóneos para representar al grupo	O.	5	1	11	7	4	8	1	1
37)	Los que demuestran mayor - responsabilidad	O.	6	7	18	12	9	7	2	1
36)	Los más idóneos para llevar la administración del grupo	O.	4	2	7	9	2	3	6	1
55)	Los más idóneos para que se capaciten y dirijan al grupo	O.	6	5	17	9	6	1	1	1
56)	Los más idóneos para que se capaciten en diferentes técnicas	O.	0	2	17	12	5	0	0	1
	GRUPO B	F.	30*	31*	32*	37*	38*	42*	46*	47*
29)	Toman la palabra con mayor frecuencia	O.	7	9	0	7	2	0	10	0
31)	Los que se interesan en ayudar a los demás	O.	4	2	1	4	0	0	1	0

* Núm. de lista de los sujetos.

PREGUNTA	F.	30	31	32	37	38	42	46	47
35) Los más idóneos para representar al grupo	O.	7	10	1	7	2	2	1	1
37) Los que demuestran mayor responsabilidad	O.	4	15	5	5	8	2	10	2
36) Los más idóneos para llevar la administración del grupo	O.	1	12	3	1	10	4	1	7
55) Los más idóneos para que se capaciten y dirijan al grupo	O.	2	8	0	0	10	7	3	10
56) Los más idóneos para que se capaciten en diferentes técn.	O.	6	14	4	4	7	1	9	1

* Núm. de lista de los sujetos

CUADRO NUM. 14

OBJETIVOS

	PRINCIPAL	SECUNDARIO	EXPECTATIVAS
	DOTACION DE TIERRA	FUENTE DE TRABAJO SEGURO	FORMAR UN PATRIMONIO
A	22 - 100%	22 - 100%	22 - 100%
B	18 - 100%	18 - 100%	18 - 100%

CUADRO NUM. 15

ACCIONES TENDIENTES AL LOGRO DE LA META

<u>GRUPO</u>	<u>MANTENERSE UNIDOS</u>	<u>SER RESPONSABLES Y CUMPLIR CON SUS OBLIGACIONES</u>	<u>TENER BUENAS RELACIONES INTERPERSONALES</u>
A	5 - 23%	11 - 50%	6 - 27%
B	1 - 5%	13 - 73%	4 - 22%

CUADRO NUM. 16

COHESION

GRUPO	SE CONOCEN		PROBLEMAS QUE SE HAN PRESENTADO EN EL GRUPO			
	ENTRE SI	DESDE HACE		NINGUNO	NADIE LOS ORIGINA	NO EXISTE DIVISION
		MAS DE 10 AÑOS	MENOS DE 10 AÑOS			
A	22	12 - 54%	10 - 45%	22	22	22
B	18	13 - 72%	5 - 28%	18	18	18

CUADRO NUM. 17

GRUPO	PROBLEMAS QUE PODRIAN PRESENTARSE EN EL FUTURO	
	NINGUNO MIENTRAS SIGAN UNIDOS Y SEAN RESPONSABLES	NO SABE
A	21	1
B	18	0

CUADRO NUM. 18

OPINION SOBRE			
GRUPO	LOS MIEMBROS DEL OTRO GRUPO		LA INTEGRACION DE LOS GRUPOS EN UNO
	NECESITAN CONOCERSE PERO OBSERVAN QUE SON BUENOS COMPAÑEROS	NO OPINAN PORQUE NO LOS CONOCE BIEN	LO CONSIDERAN POSITIVO, PORQUE TODOS TIENEN GANAS DE TRABAJAR Y PODRAN ENTENDERSE BIEN
A	14 - 64%	8 - 37%	22
B	13 - 72%	5 - 28%	18

CUADRO NUM. 19
PARENTESCO

GRUPO	NUM. DE MIEMBROS QUE DENTRO DEL GRUPO		NUM. DE FAMILIAS QUE INTEGRAN
	NO TIENEN PARENTESCO	TIENEN PARENTESCO	
A	8 - 27%	21 - 72%	5
B	10 - 50%	10 - 50%	1

CUADRO NUM. 20

TRABAJO COLECTIVO

Lo conoce		VENTAJAS DE TRABAJAR EN GRUPO			TIPO DE ORGANIZACION QUE PREFERE		
Si	No	DESARROLLO TRAB. ADEC.	CREDITO	NO SABE	COLECTIVO	INDIVIDUAL	NO SABE
	22	2	17	3	21	1	0
1	17	4	10	4	12	5	1

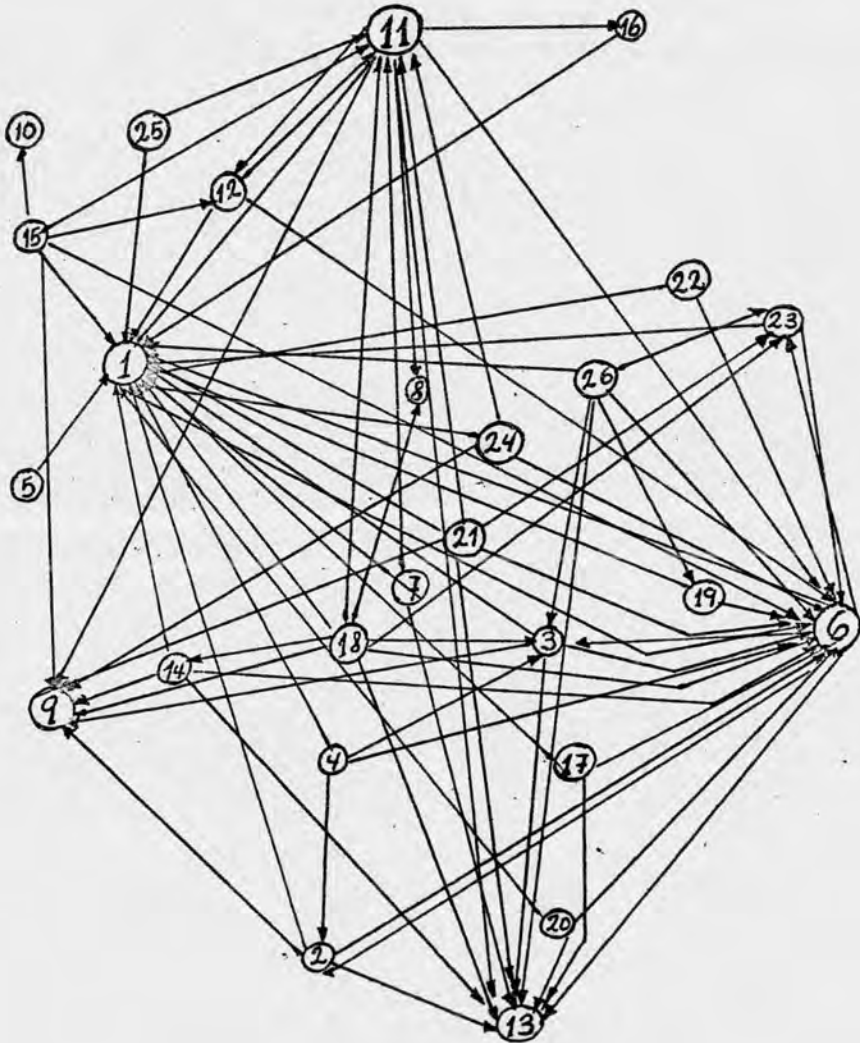
CUADRO NUM. 21

PROBLEMAS QUE PODRIAN PRESENTARSE MAS ADELANTE

GRUPO	NO HABRA	NO SABE	DIVERSOS PROBLEMAS
A	16	3	3
B	9	4	5

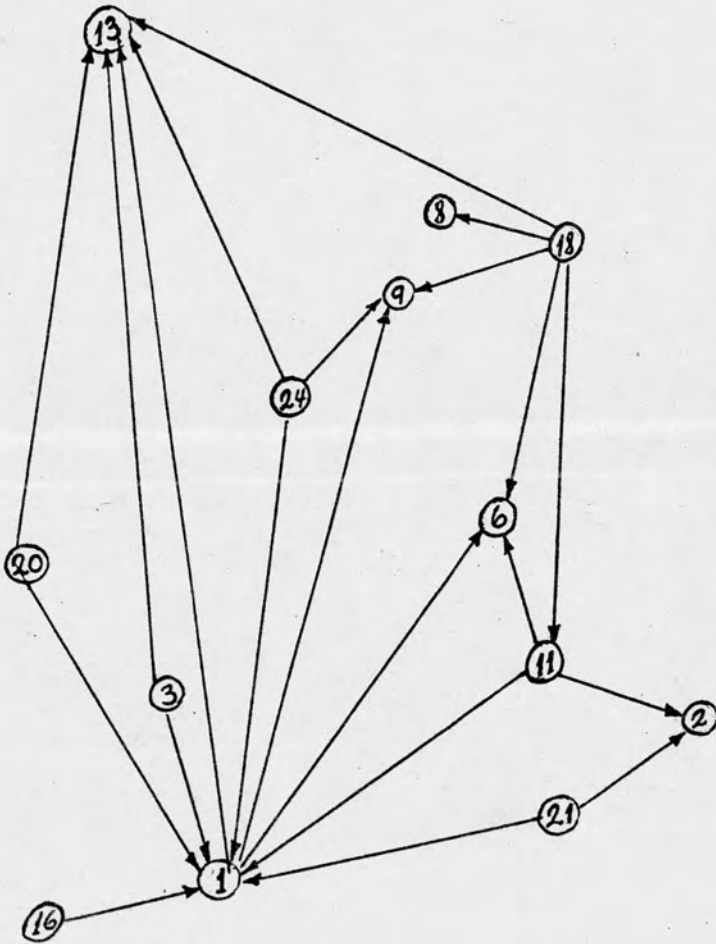
SOCIOGRAMA I
(GRUPO A)

a) Toman la palabra con mayor frecuencia.



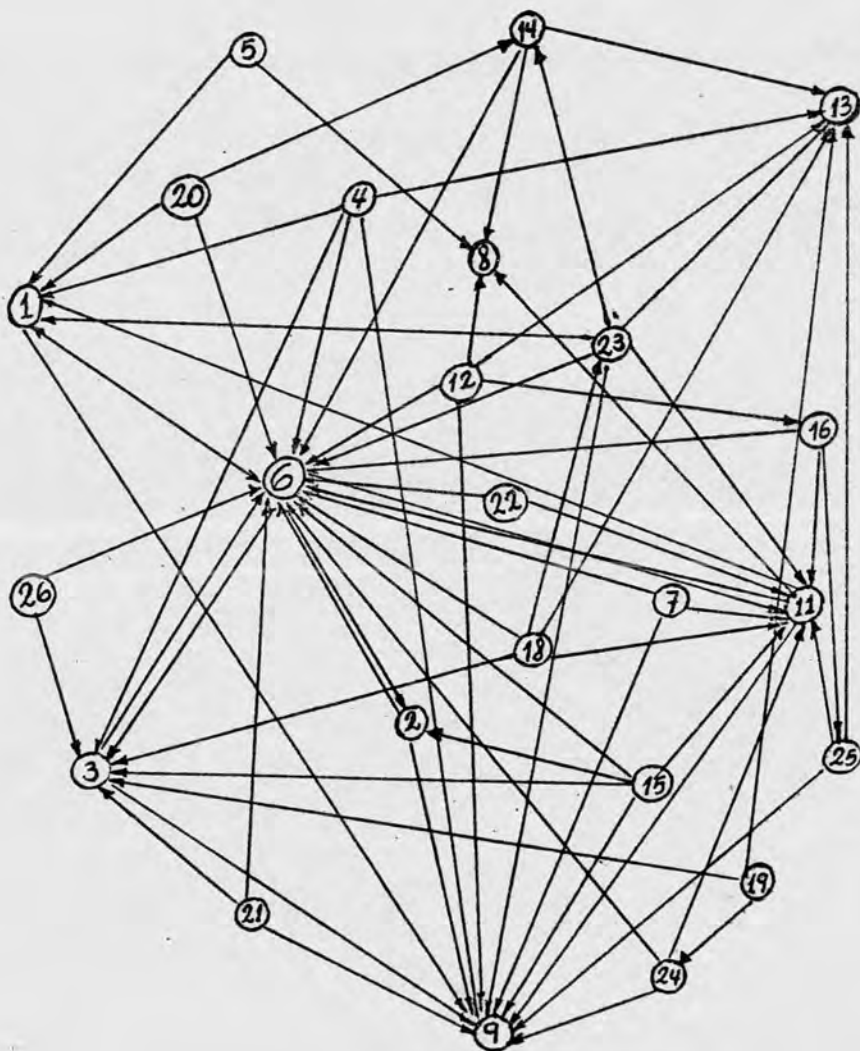
SOCIOGRAMA II
(GRUPO A)

b) Se interesan en ayudar a los demás miembros del grupo.



SOCIOGRAMA III
(GRUPO A)

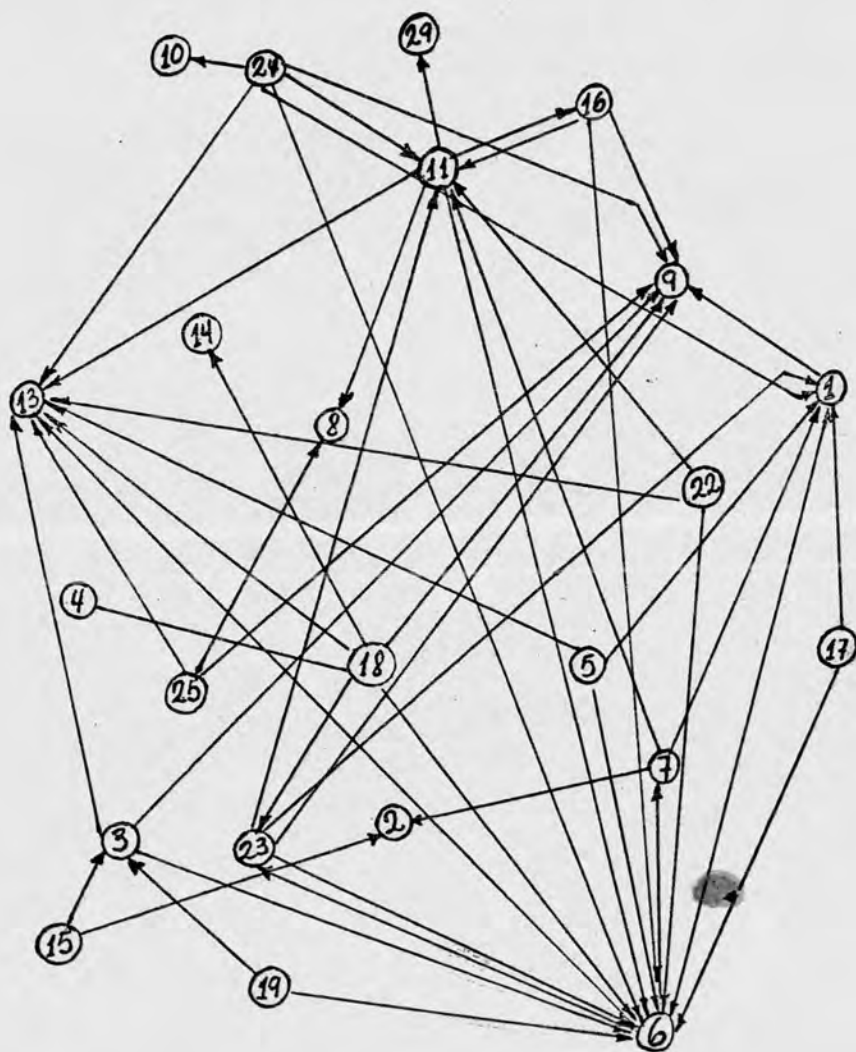
c) Los más idóneos para ocupar puestos de representación.



SOCIOGRAMA IV

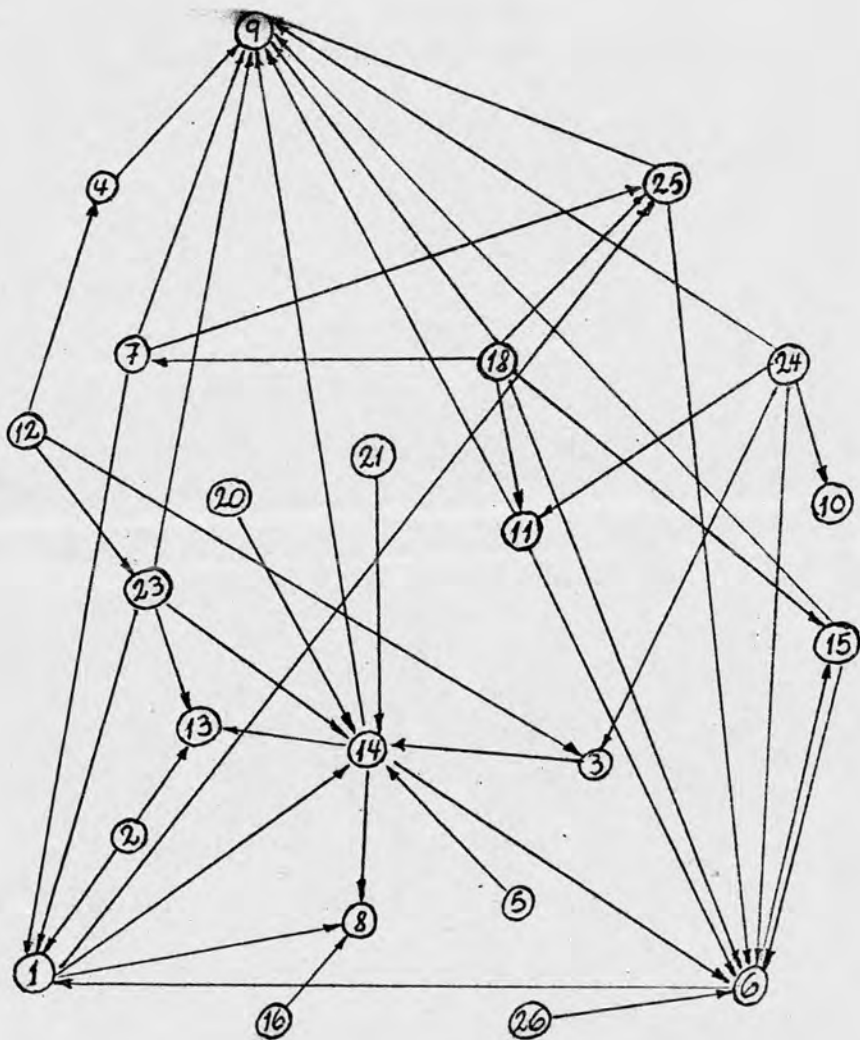
(GRUPO A)

d) Los miembros que demuestran mayor responsabilidad.



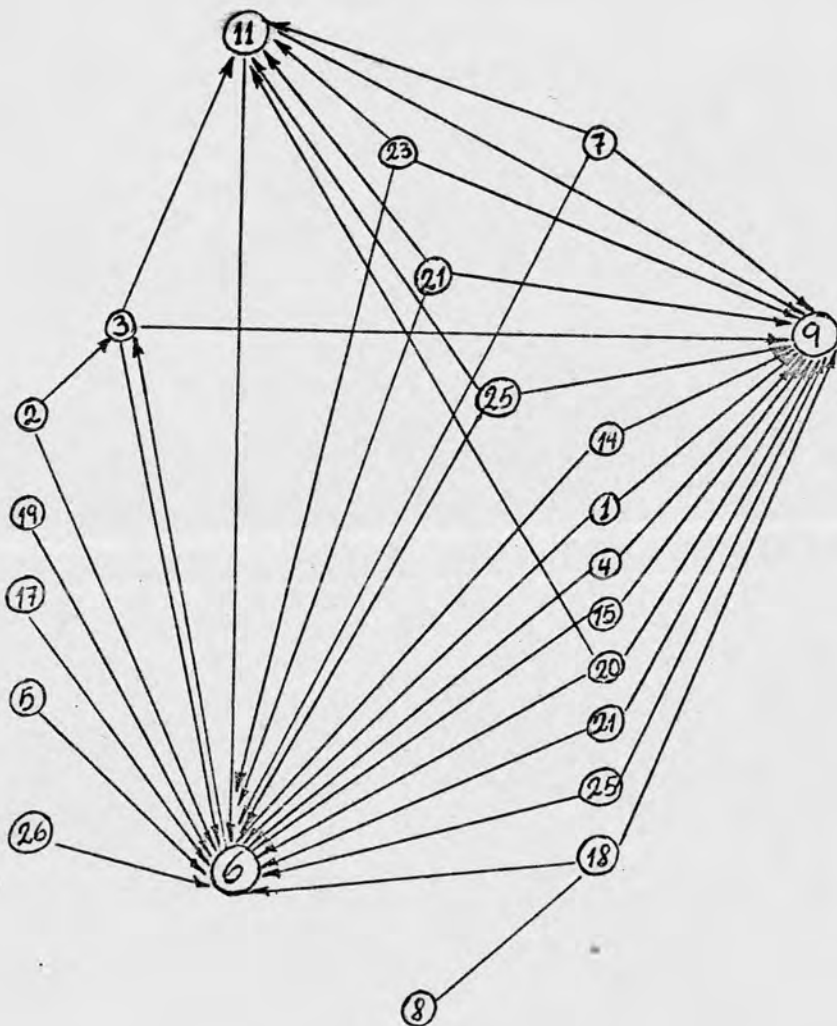
SOCIOGRAMA V
(GRUPO A)

e) Los más idóneos para llevar la administración del grupo.



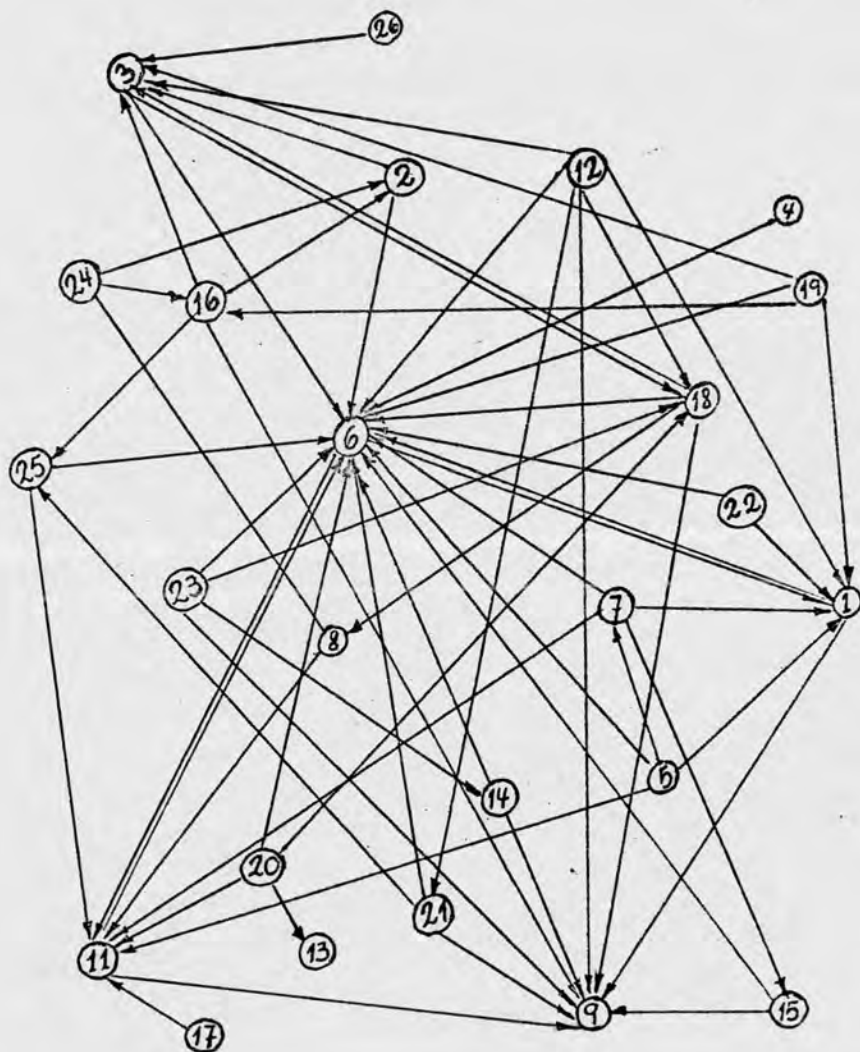
SOCIOGRAMA VI
(GRUPO A)

f) Los más idóneos para que se capaciten y dirijan al grupo.



SOCIOGRAMA VIJ
(GRUPO A)

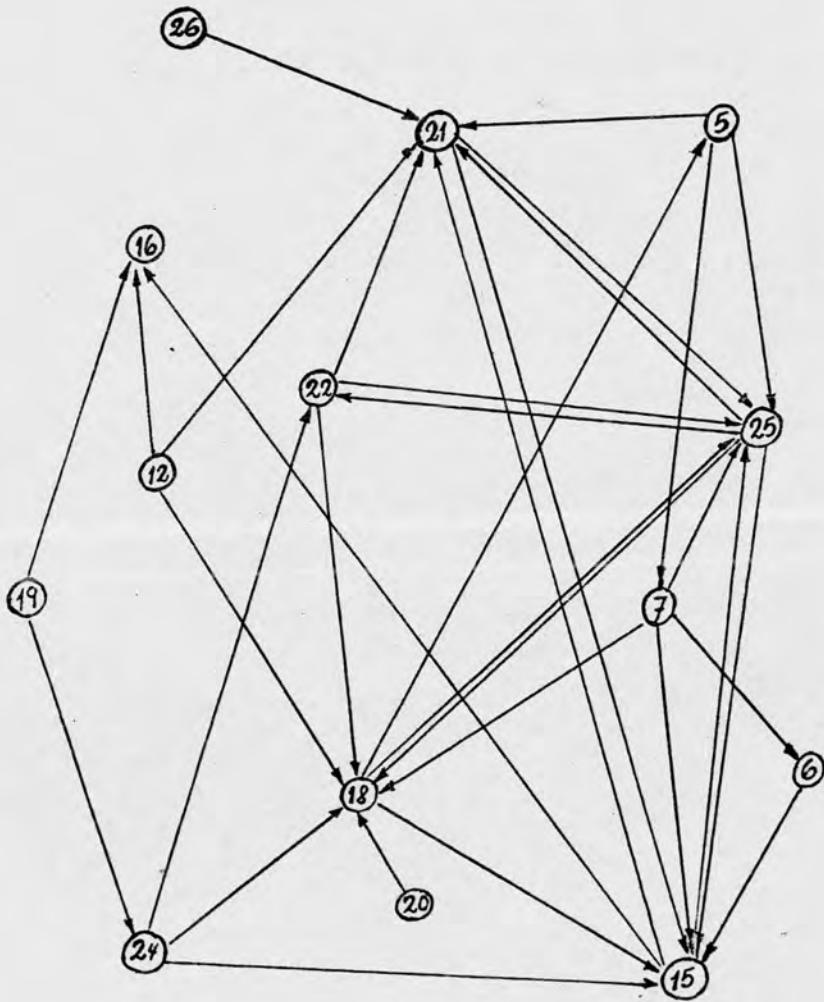
g) Los más idóneos para que se capaciten en diferentes técnicas.



SOCIOGRAMA VIII

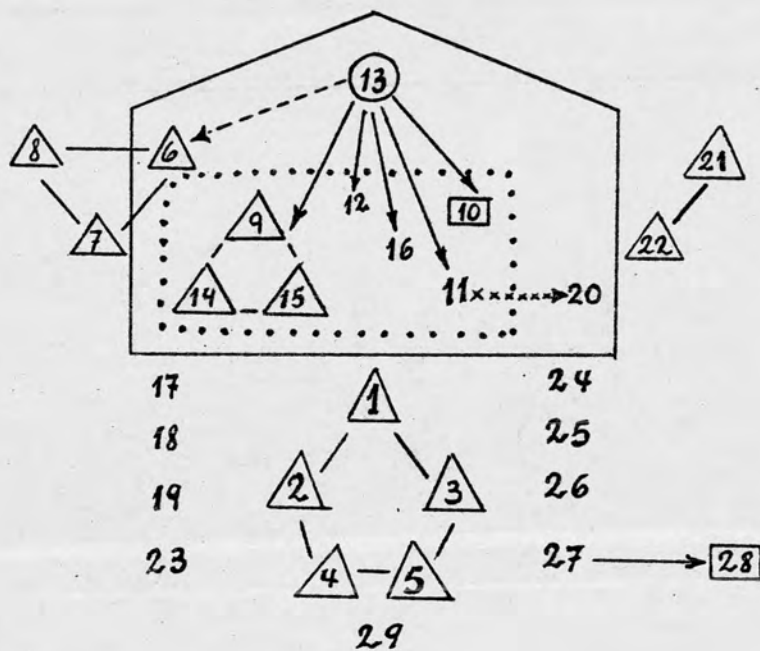

(GRUPO A)


- h) Los mejores elementos de los miembros que no aparecen en lista y que se presentaron al curso.





SOCIOGRAMA X


(GRUPO A)

PARENTESCO
 PARENTESCO

 HERMANOS

 PRIMO
POLITICO

 TIO

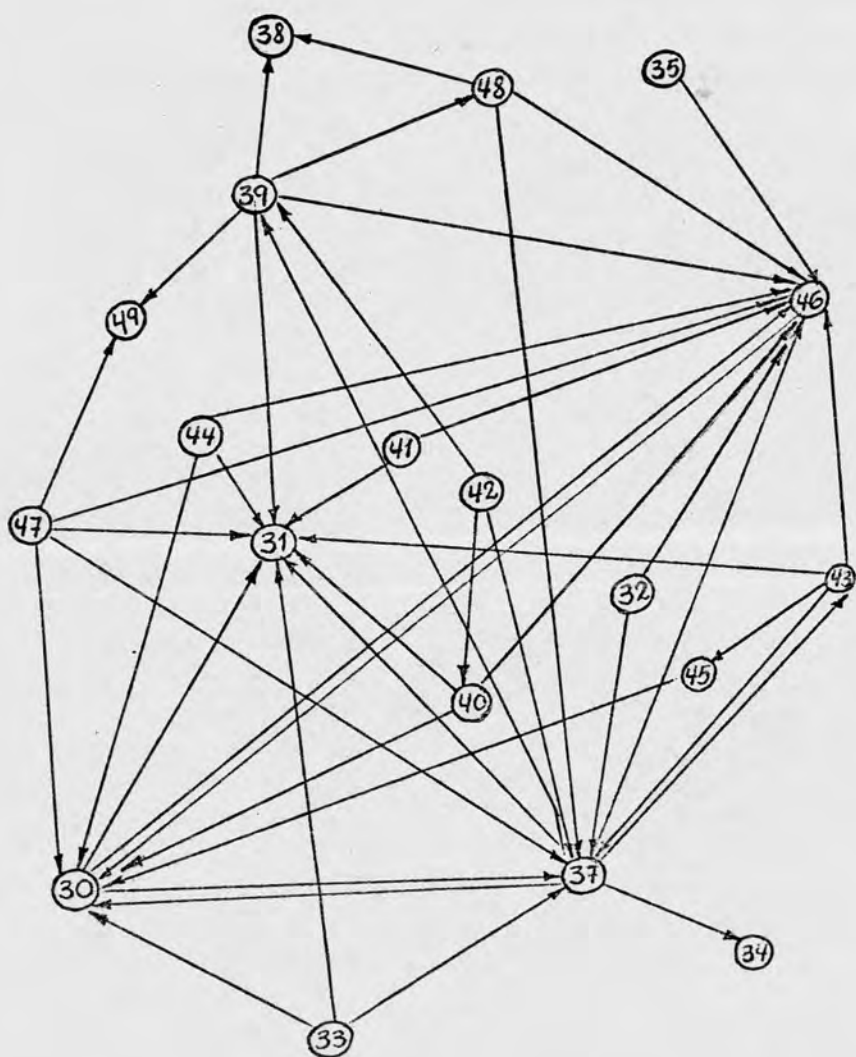
 HIJO

 SUEGRO

 PRIMOS

SOCIOGRAMA I
(GRUPO B)

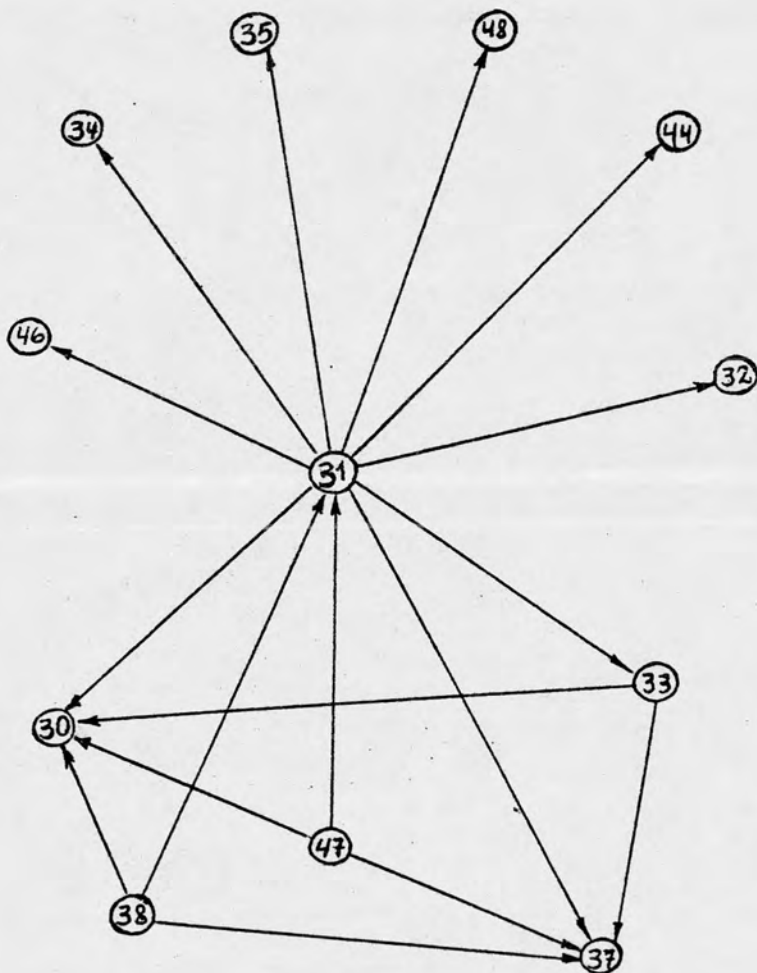
a) Los que toman con mayor frecuencia la palabra.



SOCIOGRAMA II

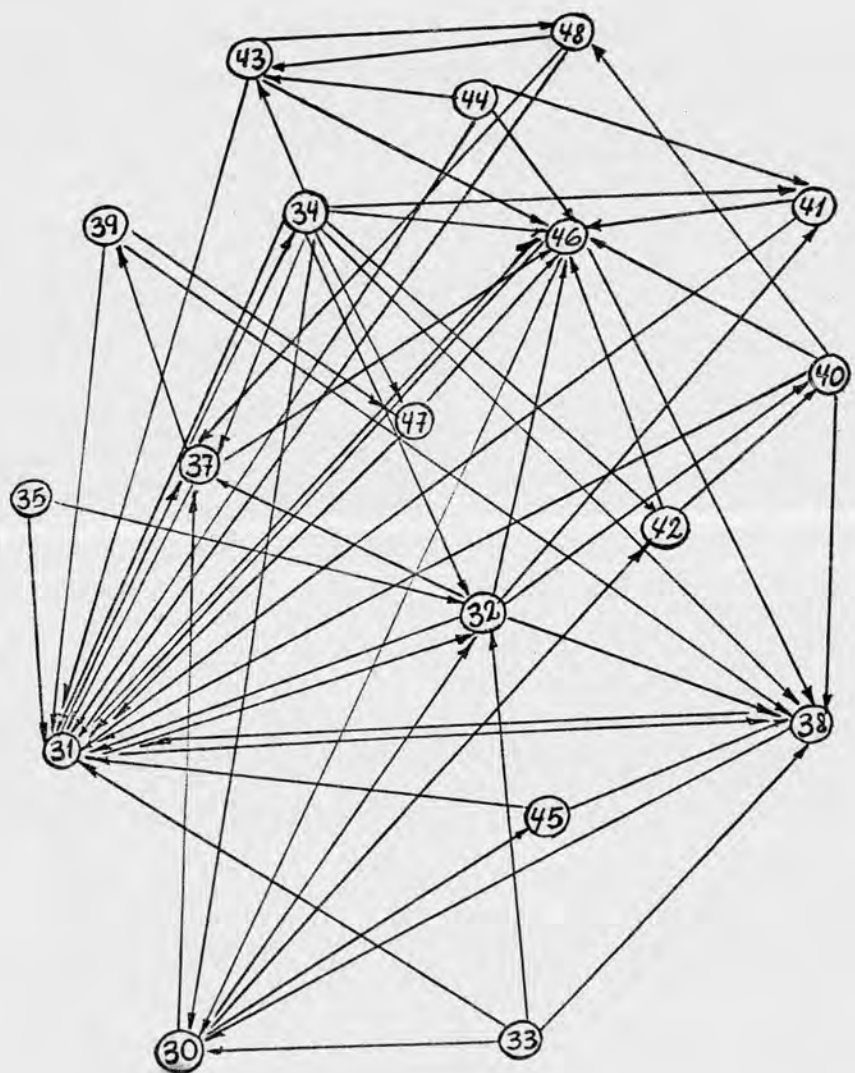
(GRUPO B)

b) Los que se interesan en ayudar más a los demás.



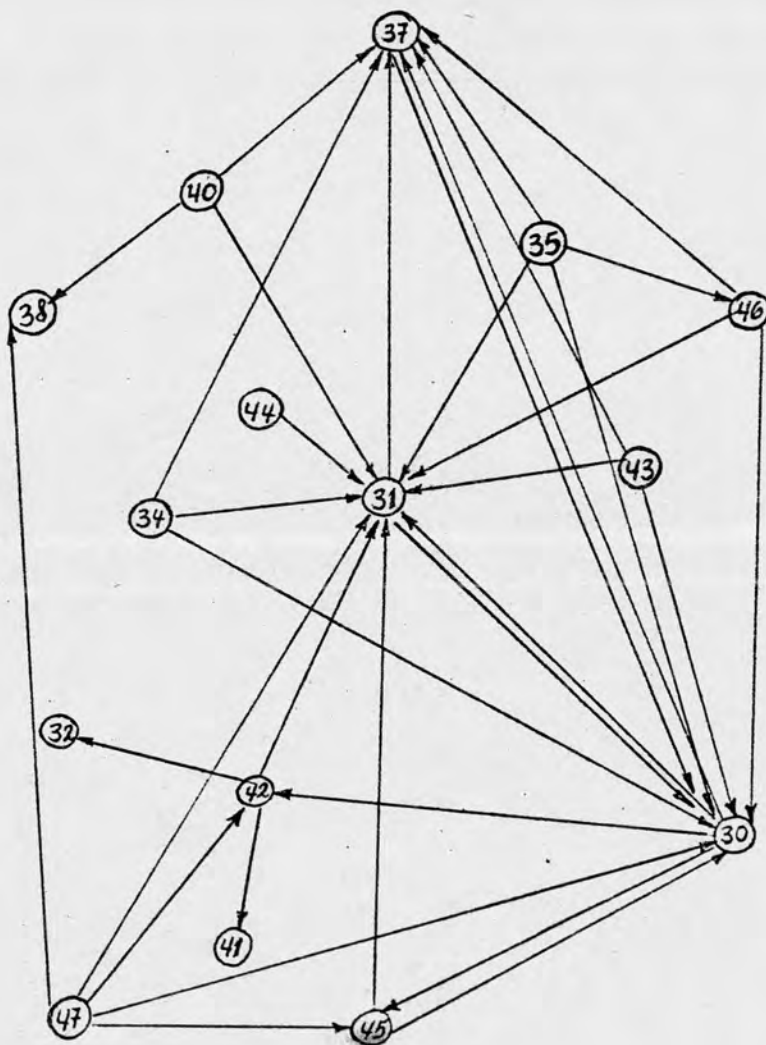
SOCIOGRAMA III
(GRUPO B)

c) Más idóneos para ocupar puestos de representación.



SOCIOGRAMA IV
(GRUPO B)

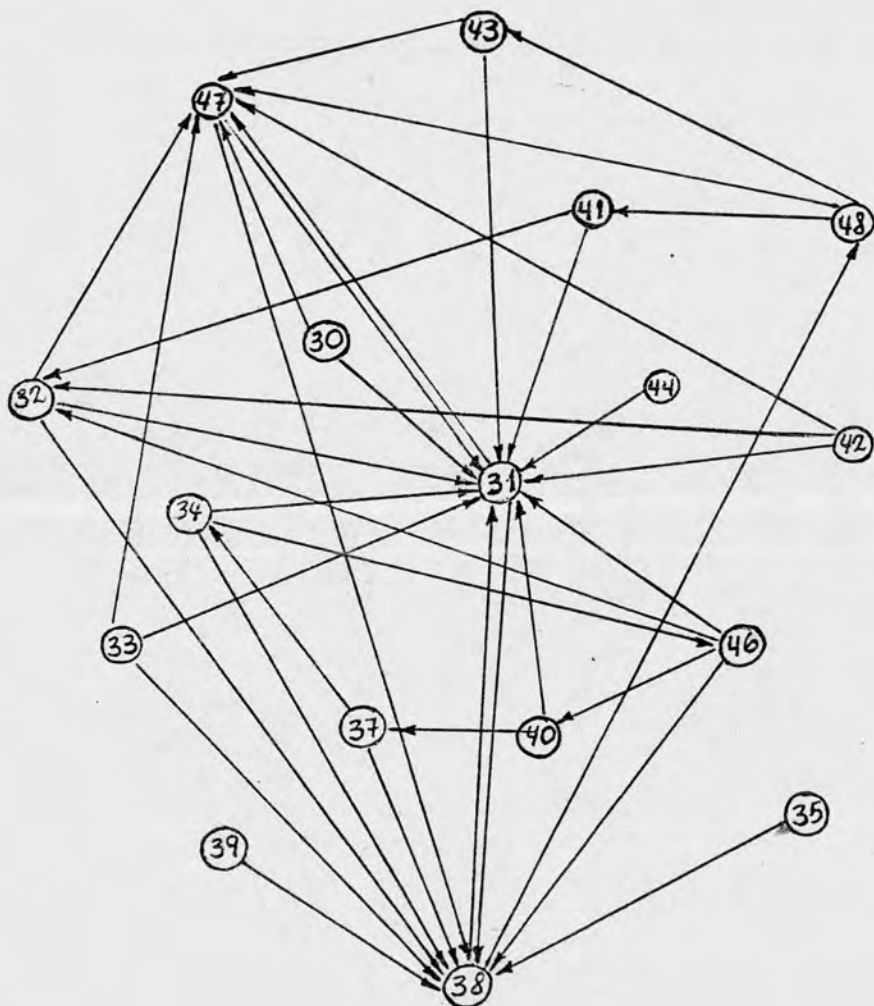
c) Los que demuestran mayor responsabilidad.



SOCIOGRAMA V)

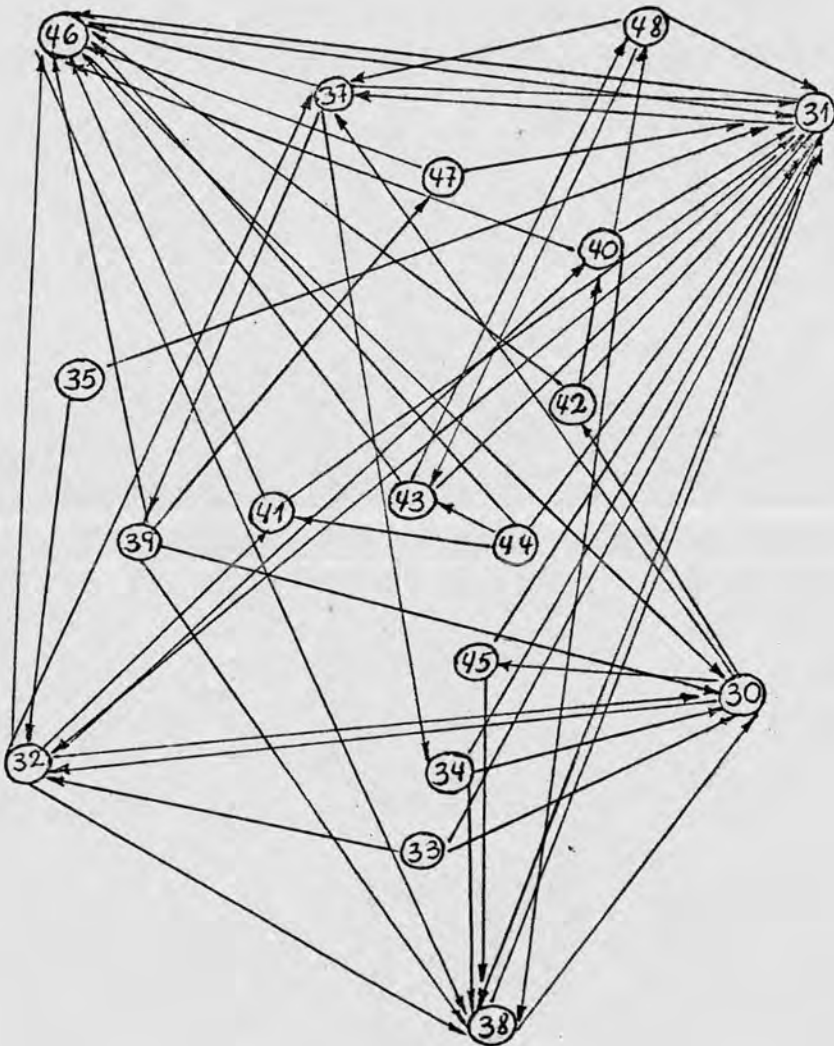
(GRUPO B)

e) Los más idóneos para llevar la administración del grupo.



SOCIOGRAMA VI
(GRUPO B)

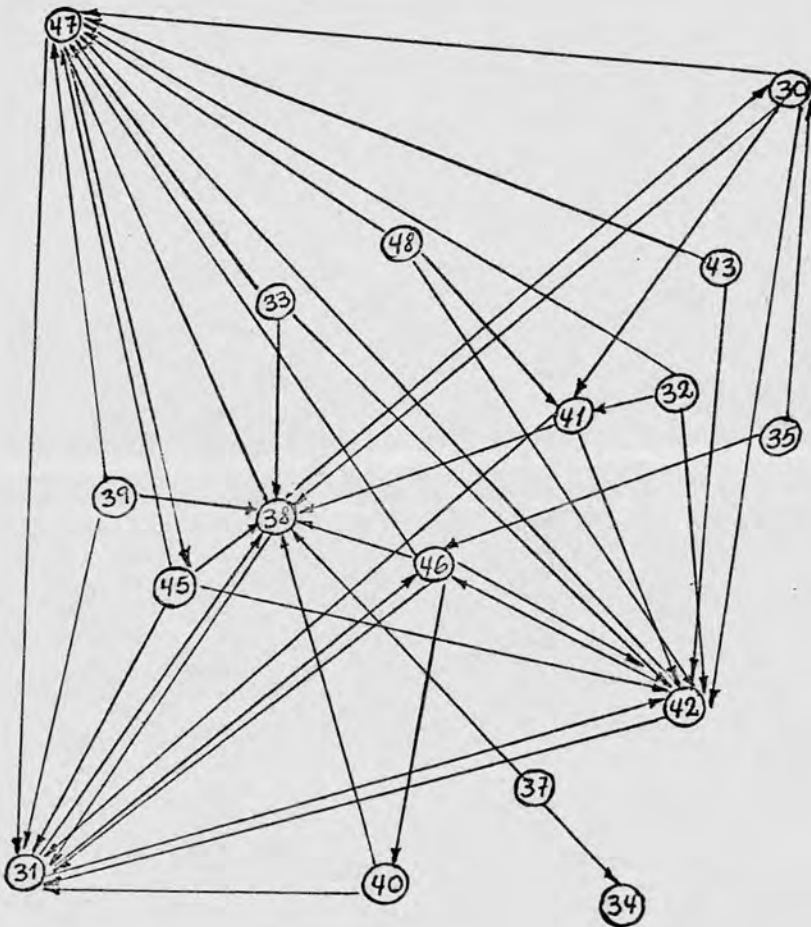
f) Los más idóneos para que se capaciten y dirijan al grupo.



(SOCIOGRAMA VII)

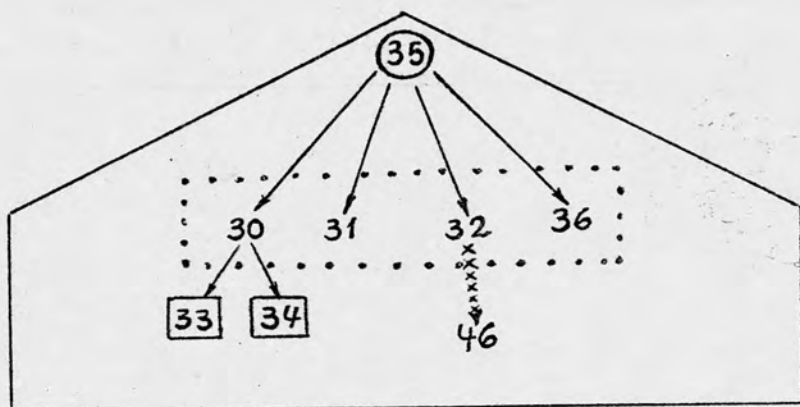
(GRUPO B)

- g) Los más idóneos para que se capaciten en diferentes técnicas.



SOCIOGRAMA XI
(GRUPO B)

PARENTESCO



37 38 41 42 43 44
45 47 48 49



PARENTESCO



TIO



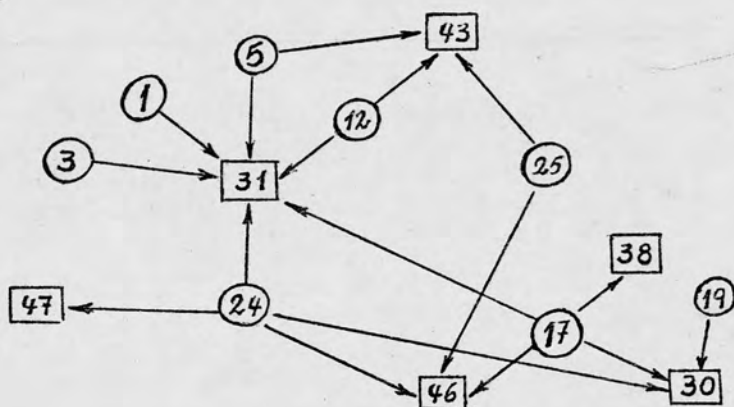
HIJO ADOPTIVO

..... PRIMOS

xxxxxx▶ PRIMO POLITICO

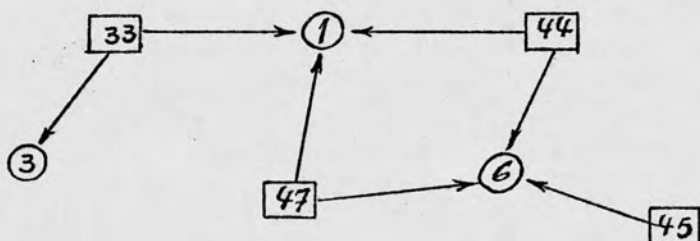
SOCIOGRAMA IX

GRUPO "A"



[8] miembros del grupo "A" opinan sobre [6] miembros del grupo "B"

GRUPO "B"



[4] miembros del grupo "B" opinan sobre [3] miembros del grupo "A"