

158129



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
I Z T A C A L A**



U.N.A.M. CAMPUS  
IZTACALA

**"ESTUDIO DE LAS CATEGORIAS ANALITICAS DE LA  
TEORIA DEL GRUPO OPERATIVO DE  
FERNANDEZ Y COHEN."**

**T E S I S**  
Que para obtener el Título de  
**LICENCIADO EN PSICOLOGIA**  
p r e s e n t a  
**SARA LIDIA PEREZ RUVALCABA**

**SAN JUAN IZTACALA MEX.**

**1991**



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.

Dedico la presente tesis a mis padres, reconociendo el apoyo que me brindaron durante su elaboración y a lo largo de la carrera.

A los profesores que me proporcionaron su incondicional ayuda y dedicación, alentándome para continuar por el camino de la superación.

A mis amigos que siempre estuvieron a mi lado proporcionándome su comprensión y apoyo. Reconozco que sin ellos no habría realizado el último esfuerzo para concluir la tesis.

Lic. Graciela Nava V.  
Ing. Agustín Valera N.  
Ing. Alberto Avilés C.  
Lic. Francisco Avila R.  
Lic. Alejandro Sánchez M.  
Ing. Sergio Rivera V.  
Lic. Pedro Franco.  
Sra. Guadalupe Cortés G.

## I N D I C E

### INTRODUCCION.

### CAPITULO I.

ACONTECIMIENTOS EN LA ORGANIZACION GRUPAL, SU DESARROLLO Y SUS POSIBILIDADES DE ESTUDIO.	3
- Reflexiones dentro del devenir del hombre en su entorno social.	3
- El Materialismo Dialéctico en el devenir del hombre.	4
- Conceptualizaciones e investigaciones en torno al estudio del hombre en su organización grupal.	17
Nivel Biológico.	17
Nivel Social.	19
Nivel Psicológico.	21

### CAPITULO II.

ANTECEDENTES DE LAS CORRIENTES DE ESTUDIOS GRUPALES.	27
- Principales hallazgos metodológicos que ayudaron al desarrollo del estudio de los grupos.	27
- Especialidades que tuvieron un papel significativo en el estudio de los grupos.	28
- Enfoques de estudio grupal, dentro de la Psicología Social.	29

- Teoría de la Gestalt.	31
- Teoría de Campo.	36
- Teoría del Rol.	43
- Teoría Psicoanalítica.	46

### CAPITULO III.

LA METODOLOGIA DEL GRUPO OPERATIVO DE FERNANDEZ Y COHEN COMO ALTERNATIVA PARA EL ESTUDIO GRUPAL.	54
- Fases de Desarrollo de la Sociedad.	59
- Fases de Desarrollo de la vida del hombre.	64
- Fases de Desarrollo de los grupos.	68
- Metodología planeada por Fernández y Cohen para la conformación del Grupo Operativo.	80
- Programa de trabajo de la Metodología del Grupo Operativo.	81
- Experiencias y resultados del Grupo Operativo llevados a cabo en una empresa privada.	84
- Evaluación de la Experiencia del Grupo Operativo.	90
- La Teoría de Fernández y Cohen del Grupo Operativo.	94

### CAPITULO IV.

LA ORGANIZACION GRUPAL EN FONHAPO.	102
- Lineamientos de la Organización de Grupos de solicitantes de créditos habitacionales.	112

- Actividades Grupales de la Organización Grupal efectuada con solicitantes de crédito a través de FONHAPO en APIZACO, TLAXCALA.	114
Fase de Inicio.	115
Fase de Desarrollo.	117
Fase de Cierre.	120
- Sugerencias generales en la conformación grupal en FONHAPO.	121
En función al Asesor.	121
En función a FONHAPO.	121

#### CAPITULO V.

PROPUESTA DE ORGANIZACION GRUPAL EN COOPERATIVAS ESTABLECIDAS PARA CREDITOS DE FONHAPO.	123
- Sustento teórico de la propuesta de organización grupal.	123
- Elementos a considerar para la formación grupal.	125
- Alternativa metodológica de organización grupal para cooperativas que soliciten crédito a FONHAPO.	132
- Guía para el coordinador de la organización grupal a desarrollar.	148
- Dentro de la fase de inicio o apertura.	150
- Dentro de la fase de desarrollo.	153

CONCLUSIONES.	160
---------------	-----

BIBLIOGRAFIA.	168
---------------	-----

ANEXOS.	
---------	--

## I N T R O D U C C I O N

[El individuo se ha relacionado con sus semejantes con el propósito común de cubrir sus necesidades; entre ellas se encuentran el alimentarse, defenderse, establecer relaciones interpersonales y otras, éstas en función a su entorno social.]

[La psicología tiene como campo de estudio al ser humano, determinando sus cambios psico-sociales en cualquier espacio socializador en que se encuentre; fomentando sus relaciones interpersonales para la satisfacción de sus necesidades, estudia como se adapta a su entorno, utilizando los medios necesarios, considerando los roles que desempeña, la representación que se forma de ellos y la influencia que ejercen en él.]

[La participación del psicólogo social tiene trascendencia social fundamental para el bienestar de los individuos en todos sus niveles de interacción, esto es, comunal, institucional, grupal, en donde forma parte de numerosos grupos para cubrir diversas necesidades. Estudia como el individuo percibe al grupo, su relación tanto directa como indirecta en el mismo y en la sociedad, establece técnicas para la comunicación, mantenimiento y desarrollo, éste es, el ideológico, represivo, técnico; estimulando la ejecución de determinadas acciones, incrementa la productividad, maneja el aprendizaje, la disciplina haciendo aceptar el orden vigente encaminado al mantenimiento del sistema, integra a los individuos a las diversas instituciones a las que pertenece, fomentando la cohesión y pertenencia a ellas.]

En el presente estudio se retomará dentro de las instituciones que pretenden obtener los recursos materiales y económicos necesarios para la edificación de viviendas, a las organizaciones que por la zona y nivel económico al que pertenecen, se les dificulta su obtención.

Como ejemplo de instituciones que han contemplado ésta necesidad de vivienda se encuentran el INFONAVIT, FOVISSSTE, FONHAPO, que han sido creadas con el fin de atender las necesidades de vivienda a partir de salarios mínimos regionales y en las que intervienen entre otros, economistas, abogados, arquitectos, psicólogos, apoyando a los solicitantes de créditos de zonas urbanas, conurbanas y rurales.

De éstas instituciones se retoma la del Fideicomiso Fondo Nacional de Habitaciones Populares "FONHAPO" la cual proporciona dichos créditos sólo a organizaciones grupales tanto legal como formalmente constituídas y apoyadas técnicamente por un grupo multidisciplinario, el cual ha manifestado haber encontrado serios problemas en los grupos de solicitantes que repercuten directamente en el cumplimiento de metas, organización y recuperación crediticia en el fideicomiso.

Considerando las condiciones en las cuales tal institución necesita desarrollar grupos de solicitantes y de personal de apoyo técnico (asesores) se contempló la posibilidad de adoptar la Técnica de Grupo Operativo desarrollada por Fernández y Cohen para la optimización en cuanto organización grupal que conllevaría a facilitar los trámites de otorgamientos crediticios, y así estimar si se podría utilizar en otro contexto diferente para el cuál fue creada, esto es, del ámbito laboral trasportarla al social.]

[Par<sup>a</sup> lo cual se consideró necesario estimar si pertenecía o no a la Corriente de Grupo Operativo desarrollada por Pichon Riviere y sus seguidores contemplando cuales serían las restricciones operativas necesarias para que se implementara adecuadamente en las organizaciones grupales manejadas por FONHAPO y así proporcionara resultados positivos posibilitando el mejor control, apoyo, dirección y enlace del Grupo Técnico para con el grupo de solicitantes y para el propio fideicomiso.]

De éste manera el grupo de solicitantes se conformaría como grupo bajo una línea metodológica, dándole la oportunidad de cubrir satisfactoriamente todos y cada uno de los requisitos que FONHAPO le asigne y por consiguiente obtener su crédito evitando contratiempos, y proporcionando mayores posibilidades de cubrir su crédito adecuadamente.

Proporcionándose de ésta forma la oportunidad de que se continúe como organización después de cubrir el monto crediticio y encaminándose a satisfacer necesidades internas del grupo, zona habitacional que formaron e incluso de la comunidad, generalizándose de ésta manera la organización a otras instancias de las que fue desarrollado el grupo.

Con ello se optimizaría el crédito del Fideicomiso, se ahorrarían recursos materiales, humanos y económicos minimizándose los trámites legales para obtener la recuperación crediticia que hasta la fecha a causado derrama económica, teniendo la posibilidad de beneficiar a otros grupos solicitantes.



## CAPITULO I

ACONTECIMIENTOS EN LA ORGANIZACION GRUPAL,  
SU DESARROLLO Y SUS POSIBILIDADES DE ESTUDIO

El objetivo de éste capítulo introductorio es presentar el devenir histórico del hombre y su evolución como ente social desde su asociación más elemental; esto es, en familia o en tribu, hasta su conformación grupal más compleja en Instituciones y Ciudades.

## REFLEXIONES DENTRO DEL DEVENIR DEL HOMBRE EN SU ENTORNO SOCIAL

El carácter social del ser humano se ha sustentado con numerosos aspectos tales como el lenguaje, las pinturas rupestres, herramientas y utensilios, que datan desde la prehistoria, hallazgos antropológicos, históricos, etc.

Sócrates, Platón y Aristóteles fueron algunos de los que interpretaron cuestiones de la vida en general y de las circunstancias de la situación social en donde se desarrollaba el individuo.

Sócrates señaló que es realmente necesario que el hombre se conozca a sí mismo pues le revelaría su deber y lo capacitaría para llevar una vida virtuosa.

También sostenía que la virtud era el resultado del conocimiento y que el mal era, fundamentalmente, la ignorancia.

Platón fue discípulo de Sócrates, diferenció entre las ideas que son reveladas por la razón y las cosas que no son reveladas por los sentidos, ubicó las ideas en un mundo particular y las consideró mucho más reales que el mundo conocido por los sentidos.

Así mismo, se caracterizó por ser el primero en formular la distinción entre espíritu y materia, dándole al primero el valor de lo bello y lo bueno, y al segundo como algo que debería ser vencido y sometido.

Consideró que para la aristocracia, la capacidad de pensar, y de entrever las ideas, dependía de un sexto sentido que una minoría (los nobles) únicamente poseían.

Agrega que el fin supremo de la educación era formar guardianes del Estado que supieran ordenar y obedecer según la justicia. En donde la justicia se lograría a condición de que cada clase social realizara sus acciones propias sin amenazar el equilibrio ni intentar cumplir funciones que no le correspondían.

Aristóteles explicó que la esencia del hombre residía en su capacidad para ser ciudadano, y la ciudadanía era privilegio de las clases dirigentes.

Consideró que los trabajadores eran casi todos esclavos, por ello, nunca una república bien organizada los admitiría entre los ciudadanos y en caso contrario no les otorgaría la totalidad de los derechos cívicos; derechos que deberían quedar reservados para los que no necesitaran trabajar para vivir. Señaló que la constitución aseguraba a los ricos la superioridad política; quienes no pensaban más que en satisfacer su orgullo y su ambición.

Tanto Platón como Aristóteles consideraron que una sociedad centrada en el trabajo del esclavo no podría asegurar la cultura de todos, que el rendimiento de la fuerza humana era tan exiguo que un mismo hombre no podría a la vez estudiar y trabajar. Es por ello, que señalan que los filósofos deberían conducir la sociedad; los guerreros protegerla, y los esclavos mantener a los filósofos y guerreros.

El hombre, al analizar su realidad, ha desarrollado numerosas aproximaciones teóricas; en el presente trabajo se retomará la del MATERIALISMO DIALECTICO, por contar con elementos básicos para la concretización del hombre en su sociedad como integrante de numerosas organizaciones grupales.

## EL MATERIALISMO DIALECTICO EN EL DEVENIR DEL HOMBRE

Al hablar de Teoría Materialista de la Historia nos referiremos a una serie de conceptos abstractos que sirven como instrumento para analizar en forma sistemática a las sociedades, su funcionamiento y desarrollo.

Marx, con sus escritos, abrió al conocimiento científico un nuevo plano en el estudio de la historia, a este nuevo conocimiento se le ha llamado ciencia "materialista" y por ser enfocado a la historia se designa como MATERIALISMO HISTORICO.

Lenin señala que la palabra materialismo... "implica simplemente la actitud escrita del sabio frente a la realidad de su objeto, que le permita captar, como diría Engels, -la naturaleza sin ninguna adición desde fuera-. (1)

El término materialismo utilizado por Marx, para designar la nueva ciencia de la historia, tiene como objeto establecer una línea de demarcación entre las concepciones idealistas anteriores a sus postulados y las nuevas concepciones materialistas; es decir, se dirige hacia la ciencia de la Historia.

Hay que considerar que la Teoría Materialista no se reduce a dicho materialismo histórico, es decir, a una Teoría científica de la historia, sino que también ésta contempla una Teoría filosófica; el Materialismo Dialéctico.

Tomando en cuenta la línea del Materialismo Dialéctico, a continuación se expondrán algunos conceptos claves para comprender la acción del hombre como ente grupal.

El hombre es un ser social, este carácter social lo distingue de los demás seres vivos, algunas de las características que determinan al hombre como social son:

- 1.- Los hombres transmiten su habilidad de hacer y usar herramientas a través de la sociedad, por medio de la enseñanza.
- 2.- Existe evidencia de grupos humanos que tenían una colaboración organizada para la cacería, recolección de vegetales, pesca, etc. actividades que requieren de una labor en conjunto.
- 3.- El lenguaje también demuestra una convivencia estrecha.

Marx (1844) considera que el hombre se encuentra históricamente determinado para procurarse sus satisfactores, esto es, puede crear las condiciones necesarias para poder subsistir y por ende producir los medios necesarios para satisfacer sus necesidades, fomentándose éstas en la familia con la procreación de las descendencias.

(1) Lenin. Lenin y la Filosofía. Conferencia realizada en la Sorbona. París. Francia. 24 de febrero de 1968

Asume que "todo individuo es una totalidad de necesidades y sólo existe para otro en cuanto otro exista para él, tanto el uno se convierte en el medio del otro." (2)

Dentro de los medios de vida se tienen contempladas tanto las herramientas de trabajo como las condiciones materiales; entre otros, el terreno, talleres, canales, materias primas.

El hombre produce su vida tanto en forma natural como social, esta última en el sentido de la cooperación de individuos bajo diversas condiciones y fines.

Marx contempla que de esta cooperación encaminada hacia un fin determinado se desprende un particular modo de producción o una determinada fase industrial; añade que a éste aspecto hay que considerar las fuerzas productivas inmersas en el proceso de producción de la vida.\*

Toda producción está caracterizada por dos elementos inseparables; el proceso de trabajo y las relaciones de producción.

Donde:

-El proceso de trabajo se define como todo proceso de transformación de un objeto determinado (natural o trabajado), en un producto determinado; mediante una actividad humana y usando herramientas de trabajo.

Este proceso de trabajo consta de tres elementos:

- 1.- El objeto sobre el cual se trabaja; es decir materia bruta y materia prima.
- 2.- Medios de trabajo; que son en sentido estricto las herramientas y en sentido amplio el lugar de trabajo, estos medios de trabajo determinan la actividad de los hombres para fabricar los productos.
- 3.- La actividad humana usada en el proceso; la cual se expresa en una cierta cantidad de productos e implica el empleo de energía humana, llamada fuerza de trabajo.

-Las relaciones de producción son las interacciones que establecen los hombres al realizar el proceso de trabajo. Entre otras están las de colaboración y de explotación.

\* Si se desea profundizar se sugiere consultar:

C. Marx. La Ideología Alemana. Ed. Quinto Sol.

(2) C. Marx. La Ideología Alemana. Ed. Quinto Sol. Méx pp. 23.

Las relaciones de producción, determinan el curso que toma el proceso de trabajo en una sociedad históricamente determinada; así mismo, propician el intercambio de los productos desarrollados a través de su acción conjunta con sus semejantes; y una consecuencia de dicho intercambio es la división del trabajo.

Marx señala que las diferentes fases de desarrollo de la división del trabajo, son otras tantas formas distintas de propiedad, esto es, cada etapa de la división del trabajo determina también las relaciones de los individuos entre sí, en lo tocante a los insumos, instrumentos y productos de trabajo. Agrega que la primera forma de propiedad fue "la propiedad de la tribu... En ésta fase, la división del trabajo se halla todavía muy poco desarrollada y no es más que la extensión de la división natural del trabajo existente en el seno de la familia".(3)

La organización de ésta, se reduce a la ejercida dentro de la familia, en donde a la cabeza se encontraban los patriarcas, por debajo los miembros de la tribu y en el lugar más bajo los esclavos. Esta organización comunal se encontraba en base a la propiedad común de la tierra, intereses comunes y lazos sanguíneos, también su producción se desarrollaba en forma comunal siendo consumida o utilizada inmediatamente y en forma equitativa; dentro de las actividades que se desempeñaban eran la caza, pesca, construcción de viviendas con adobe, etc.

Sobre éstos últimos aspectos Terry (1964), expone que la organización era colectiva, no existían grupos opuestos entre sí, pues los intereses de las tribus, clan y orda, eran únicos y los compartían.

Para Marx éstas actividades se van desarrollando y perfeccionando al aumentar la producción, al acrecentarse las necesidades y al multiplicarse la población, presentándose las condiciones idóneas para que se desarrollara la división del trabajo, que originalmente no pasaba de la división del trabajo introducido de un modo "natural" en atención a las dotes físicas, a las necesidades, coincidencias fortuitas, etc.

Agrega que "La división del trabajo sólo se convierte en verdadera división a partir del momento en que se separa el trabajo físico y el intelectual."(4)

(3) C. Marx. Op. Cit. pp.14

(4) C. Marx. Op. Cit. pp. 27

Federico Engels, estipuló que las categorías involucradas en la división del trabajo son extensiones de la organización familiar, puesto que el primer aspecto contemplado en éste tópico, fue la división del trabajo en familia, en relación directa con el sexo y la fuerza corporal.

Otro aspecto que influyó en forma considerable para la división del trabajo fue la evolución de las técnicas e instrumentos de producción para la agricultura, la domesticación de animales, etc.

En éstas sociedades, no se daba cabida a muchos grupos, patriarcales confundiendo con el grupo familiar, en donde cada integrante tenía designado su papel de tal manera que en conjunto se pudieran cumplir con los objetivos familiares y así satisfacer sus necesidades.

Con el aumento de la población se crearon nuevas necesidades y otras actividades para satisfacerlas, dándose una evolución en la técnica de producción; propiciándose la división del trabajo ligado a la especialización de actividades; es cuando el hombre empieza a establecerse en un lugar determinado fijando sus límites territoriales comunes.

Para Brom (1974) esto último constituye un antecedente de la propiedad privada de la tierra.

A consecuencia del avance técnico de producción, fue el excedente de la misma, lo que condujo la posibilidad de alimentar a más personas de las que integraban el grupo, otra consecuencia fue el que las tribus trataban de apoderarse de las tierras fértiles de otros, propiciando que las tribus vencedoras sometieran a las vencidas.

De ésta manera la propiedad colectiva se va destruyendo pasando a la propiedad privada. Hay que considerar que no sólo este aspecto, contribuyó al surgimiento de la propiedad privada, otro fue el desarrollo comercial, ya que la actividad de los comerciantes favoreció la creación de riquezas fuera de la tribu; consecuentemente algunos hombres poseían riquezas y otros no.

Para Marx la segunda forma de propiedad está representada por la antigua propiedad comunal y estatal, lo cual fue resultado de la fusión de diversas tribus para formar una ciudad, esto mediante acuerdo o por conquista y por supuesto en el que siguió imperando la esclavitud, en donde los ciudadanos podían ejercer su poder sobre los esclavos que trabajaban para ellos, los cuales se consideraban como parte de la propiedad comunal, también existían los plebeyos que ocupaban una posición intermedia entre los libres y los esclavos.

La división del trabajo se desarrolló en esta fase, en cuanto a que se presentó la contradicción entre la ciudad y el campo y dentro de la primera, otra contradicción entre la industria y el comercio marítimo.

Se puede decir que este cambio de la organización social comunitaria a la esclavista fue determinada por la contradicción existente entre las fuerzas de producción (actividad agrícola ganadera y comercial) y las relaciones comunitarias de producción (colaboración recíproca).

En éste periodo continuó siendo la guerra una forma de comercio y la esclavitud la base de toda producción.

El comercio como nueva fuerza de trabajo proporcionó más productividad al igual que la servidumbre; en cambio la retención del esclavo ya era incosteable, puesto que era mayor lo que se invertía en su manutención que lo que producía.

Esta contradicción entre la fuerza de trabajo y las relaciones de producción esclavistas, aunadas al auge del comercio y a la importancia que adquirió la tierra; fueron elementos importantes en el desarrollo del nuevo modo de producción, esto es, el del Feudalismo, sin embargo, en la transición de la etapa esclavista a la feudalista algunos de los esclavos y extranjeros fueron confinados por las clases superiores para su propio beneficio a actividades exclusivas de comercio y desarrollo de oficios.

Algunas de las personas que se encontraban dentro de las clases superiores eran los -funcionarios- quienes para A. Ponce "iban en camino a convertirse en una nobleza hereditaria." (5)

Agrega que dichos -funcionarios- se fueron enriqueciendo a partir del siglo V, puesto que al florecer cada vez más el comercio se impusieron dos innovaciones que fueron el cambio por moneda y el perfeccionamiento de los aparatos de navegación.

Los nobles establecieron un sistema de hipotecas, lo cual les facilitó quedarse con tierras ajenas; por lo que el ciudadano que había perdido las suyas, se conformaba con que lo dejaran cultivarlas como colono, lo cual lograba a condición de que le pagara al propietario, los cinco sextos de su trabajo, pero en el caso de que no cubriera el total de la deuda, tenía que vender a sus hijos o a si mismo como esclavo.

(5) A. Ponce. Educación y lucha de clases. Colección Literaria Universal. Editores Mexicanos Unidos. Méx. 1982 pp. 50

El Estado y la Iglesia no se habían diferenciado; el monopolio del culto hizo de los sacerdotes -funcionarios- la clase que consideraban a la religión como uno de sus tantos sistemas de dominio.

La Iglesia no solo acumuló grandes riquezas sino que las prestaba a los particulares o al Estado. El deudor, naturalmente proporcionaba hipotecas y presentaba fiadores, en caso de insolvencia, embargaba sus bienes y las de los fiadores, de tal manera se fue desarrollando tal situación que en pocos siglos tuvo entre sus manos el control de la economía feudal.

El feudalismo se desarrolló en Europa entre los siglos VII y XV, la forma fundamental de la propiedad fue la territorial y el trabajo de los siervos vinculado a la tierra, se originó una aristocracia bélica basada en la propiedad de la tierra privilegiada y explotadora de la masa campesina; el vasallaje se estableció por el contrato feudal, ceremonia en la que el siervo juraba obediencia y el cumplimiento de servicios personales. El señor otorgaba protección y justicia a sus hombres, los vasallos se obligaban a pagar al señor, tributos y contribuciones especialmente en caso de guerra.

Marx designa como algunos antecedentes al feudalismo, los últimos siglos del Imperio Romano decadente, la conquista por los propios bárbaros que provocaron la destrucción de gran cantidad de fuerzas productivas, la escasa agricultura, la minimización de la industria por la falta de mercaderes y la notoria interrupción del comercio y el decrecimiento de la población; consideró que todos estos aspectos aunados al método de organización de la conquista, favorecieron a su desarrollo bajo la influencia de la estructura del ejército germánico.

Agrega que la organización feudal... "era lo mismo que lo que había sido la propiedad comunal antigua, una asociación frente a la clase productora dominada; lo que variaba era la forma de asociación y la relación con los productores directos ya que las condiciones de producción habían cambiado." (6)

A. Ponce (1978), estableció que la adquisición de los siervos se hizo más provechosa para el señor feudal, puesto que no tenía que derrochar capital en su adquisición y mucho menos en su manutención, además recibían ganancias por tenerlos en su territorio tales como un porcentaje de su producción y servicios diversos cuando se encontraban en guerra o en períodos de paz.

El señor feudal gobernaba, impartía justicia, dictaba leyes, acuñaba moneda, fijaba contribuciones y mantenía al ejército.

(6) C. Marx. La ideología Alemana. Op. Cit. pp. 17



Existían tres niveles sociales: la nobleza (emperador, rey, archiduque, duque, conde, marqués, barón hidalgo o caballero), los eclesiásticos y por último los siervos o villanos (habitantes de las villas).

Los siervos que salían de los feudos pagando por su libertad, se reunían en las ciudades formando organizaciones comerciales encaminadas a cubrir metas comunes, donde cada integrante del grupo (familia) ejecutaba actividades específicas y en conjunto elaboraban productos para su propio consumo y para el comercio.

Se regían por sociedades cooperativas; donde la propiedad estribaba en el trabajo de cada uno, esto es, cada artesano o integrante de la familia productora ejecutaba una actividad especial y al final la unión de los productos conforman el patrimonio colectivo.

Así mismo se reunían en organizaciones con el fin de hacerles frente a los feudales y a la competencia de otros siervos liberados; se vieron en la necesidad de proteger su trabajo, por lo que en relación a su actividad se agruparon en gremios, pues también de ésta manera podían los maestros apoderarse de los siervos liberados para su propio beneficio.

Los gremios fueron corporaciones formadas por maestros, oficiales, aprendices de un mismo oficio, las cuales siguiendo la línea y principios de mutualidad, imponían reglas, normas; apareciendo como entidades cerradas.

Se presentaban tres tipos de miembros; los aprendices que no percibían remuneración alguna y eran mantenidos por los maestros; los oficiales sí la percibían pero no trabajaban en talleres propios. Todos los que practicaban un mismo oficio, estaban obligatoriamente asociados y tanto la producción como la venta de los productos era reglamentada.

En el feudalismo existían grupos familiares, financieros, económicos, militares, artesanales, estos establecían una relación de pertenencia entre sus miembros, sus bases esenciales fueron, la ascendencia común, el territorio que compartían, la actividad que realizaban y la jerarquía a la que pertenecían, identificados por los mismos intereses; por consiguiente se puede decir que el individuo no era lo importante sino el grupo (familia o corporación).

Además aquí ya se había desarrollado una nueva división del trabajo, la del campo y la de la ciudad; sin embargo, en los gremios la producción no tendía a desarrollarse porque el trabajador hacía sólo lo que sus herramientas le permitían.

El intercambio se limitaba sólo a las asociaciones gremiales y clientes heredados, la producción de la ciudad aún era escasa y las necesidades también, de aquí que la producción de los gremios era estable.

Por otro lado los feudales y sus súbditos llevaban una vida de opulencia explotando a sus siervos, poco a poco fueron adquiriendo deudas con los comerciantes de los gremios, por sus numerosos gastos (por los festejos que realizaban, las guerras y lujos), los cuales paulatinamente fueron en aumento, aspecto que los comerciantes aprovecharon.

En esta situación, en términos generales las condiciones que se presentaban eran, por un lado, la organización feudal hacía que la producción se estancara y por otro el desarrollo comercial hacía que ésta aumentara y se perfeccionara; éstas contradicciones fueron un pilar importante en los aspectos socio-políticos y económicos de la sociedad, dándole un giro diferente a la misma.

La separación de la acción de producir para el propio consumo y el cambio o comercialización, propició la formación de los comerciantes y se estableció, según Marx, la posibilidad de relaciones comerciales.

Dicha posibilidad de establecer relaciones comerciales a este nivel, según Marx, dependía de: "los medios de comunicación existentes del estado de seguridad pública logrados en el país y condicionados por las circunstancias políticas... y de las zonas accesibles al comercio, con arreglo a su correspondiente grado de cultura." (7)

Se presentó una acción recíproca entre la producción y el intercambio, en donde las ciudades o burgos mantenían comunicación estrecha, por lo que para Marx, la separación entre producción y el intercambio marcó una nueva división de la producción entre las diferentes ciudades, tal intercambio propició la expansión del comercio y el desarrollo de las comunicaciones posibilitaron el conocimiento de diferentes ciudades cuyos ciudadanos tenían intereses comunes en contra de la nobleza.

Así mismo, señala que de las muchas vecindades locales de las diferentes ciudades fueron surgiendo burgueses o vecinos de los burgos o ciudades, empujados por la reacción contra las relaciones existentes o por el tipo de trabajo que ello imponía, convertíanse al mismo tiempo, en condiciones comunes a todas ellas independientes de cada individuo.

(7) C. Marx. Ibid. pp. 57

Al respecto consideró que los vecinos de las ciudades "habían ido creando estas condiciones al separarse de las agrupaciones feudales, a al vez que fueron creadas por ellas, por tanto se hallaban condicionadas por su oposición al feudalismo, con el que se habían encontrado al entrar en contacto una ciudad contra otra, estas condiciones comunes se desarrollaron hasta convertirse de clase." (8)

El mismo Marx consideró que los diferentes individuos forman una clase en cuanto se ven obligados a sostener una lucha común con otra clase, pues por lo demás ellos se enfrentarían unos con otros, hostilmente.

En 1875 define a la burguesía como una "clase revolucionaria - vehículo de gran industria- frente a los señores feudales y los capaces medios, empeñados aquellos y éstos en mantener posiciones sociales que fueron creadas por medios caducos de producción." (9)

El comercio siguió su expansión territorial, surgieron nuevas asociaciones comerciales regidas por reglas estrictas de organización, sus miembros tenían intereses comunes. Se formaban familias especializadas que empezaron a adquirir prestigio en el mundo del comercio, presentando de ésta manera, una estructura particularmente encaminada al funcionamiento mercantil, persiguiendo el control del mayor mercado posible y la acumulación de capital.

Es importante considerar el desarrollo comercial que se fue dando en las ciudades o burgos a partir de la utilización de mejores herramientas de trabajo y nuevas formas de organización laboral, puesto que fue la división del trabajo en las diferentes ciudades lo que propició el inicio de la manufactura.

Marx señaló en su libro "La Ideología Alemana", que el primer florecimiento de la manufactura se dio en Flanes, Italia teniendo como premisa histórica el intercambio comercial que se fue estableciendo con la burguesía; enfocándose no sólo en el intercambio exterior, sino por ejemplo, en Inglaterra y Francia en el interior. Otros elementos a considerar en el auge de la manufactura fueron las concentraciones de capital dentro de los gremios y de población sobre todo en el campo.

El primer trabajo que se vio impulsado y adquirió nuevo desarrollo mediante la extensión del intercambio fue el trabajo textil, la manufactura textil tuvo fuerza por la demanda de los artículos de vestir que se requirieron, lo cual

(8) C. Marx. Ibid. pp. 58

(9) C. Marx. Crítica al programa de Gotha. Ed. Progreso. Méx. 1977 pp. 20

se incrementó al aumentar la población, la necesidad de "lujo" (influenció también de la extensión comercial); de esta manera surgió en las ciudades una nueva clase de tejedores que destinaban su producto al mercado tanto interno como externo.

Los tejedores trabajaban por lo general en las aldeas y villerías (sin organización gremial), que poco a poco fueron convirtiéndose en ciudades y posteriormente algunas de ellas fueron las más florecientes del país.

Marx especifica que mediante la aparición de los comerciantes, se estableció un capital móvil y con la manufactura, se movilizó una masa del capital natural y se incrementó la masa del capital móvil; así mismo trajo consigo un periodo de vagabundaje, el cual se extendió convirtiéndose en situación permanente a fines del siglo XV y comienzos del XVI, fue en Inglaterra con el rápido florecimiento de la manufactura donde se logró absorber una gran cantidad de ellos.

La manufactura trajo consigo una actitud distinta del trabajador ahora ante el patrón. Para Marx... "en los gremios persistía una vieja relación patriarcal entre oficiales y maestros; en la manufactura esta relación fue suplementaria por la relación monetaria entre el trabajador y el capitalista; en el campo y en las pequeñas ciudades, ésta relación seguía teniendo un color patriarcal, pero en las grandes ciudades, la ciudad manufactura por excelencia perdió en seguida, casi en absoluto ese matiz." (10)

El siglo del comercio fue el XVIII, en las ciudades comerciales y principalmente en las marítimas se concentró gran cantidad de burgueses y en las ciudades fabriles subsistió la pequeña burguesía acomodada.

Para Marx, la concentración del comercio y de la manufactura en Inglaterra, fue creando un mercado manufacturero que las anteriores fuerzas productivas de la industria no alcanzaban ya a satisfacer, señala que dicha demanda que rebasaba la capacidad de las fuerzas de producción, "fue la fuerza propulsora que dio nacimiento al tercer periodo de la propiedad desde la Edad Media, creando la gran industria y con ello, la aplicación de las fuerzas naturales de la producción industrial, la maquinaria y la más extensa división del trabajo." (11)

Se puede decir que antes de que la industria moderna comenzara, tenía que existir capital suficiente acumulado, así como la clase trabajadora, libre y desposeída, que por tal razón fuera transformada en asalariada.

(10) C. Marx. La Ideología Alemana. Op. Cit. pp. 63

(11) C. Marx. Ibid. pp. 63

Inglaterra se convirtió en el país capitalista más importante, contaba con una industria manufacturera que se desarrollaba gracias a la demanda de población en crecimiento; estableció el hecho de despojar a los obreros de sus medios de producción (tierras, talleres o herramientas), ya que de ésta manera tendrían que vender lo único que les quedaba, es decir, su fuerza de trabajo, también se establecieron elevadas rentas y posteriormente sistemas de factorías.

Con la mecánica teórica se implementaron mejores herramientas, fomentándose la producción y por ende una más reñida competencia de los industriales por obtener mejores mercados; tal competencia llegó a los extremos de una Revolución.

Dicha Revolución, en 1640 y 1688, se gestó en Inglaterra y en 1789 en Francia. Con ello, numerosos países industriales se fueron al amparo de aranceles, sin embargo, la gran industria universalizó la competencia, estableciéndose de ésta manera el capital como capital industrial, el cual propició que las relaciones humanas se basaran en el intercambio monetario.

Con el desarrollo de la industria existió gran demanda de mano de obra, sin embargo, la oferta sobrepasó a la demanda. Por ello los dueños de las herramientas de trabajo proporcionaron a los desposeídos de éstas un salario infimo en relación a sus necesidades de subsistencia. A estos trabajadores se les llamó obreros.

Marx señala que el obrero "degenera en mercancía y se convierte en la más miserable de las mercancías; que la miseria y el envilecimiento del obrero están en razón inversa al poderío y magnitud de su producción, la diferencia entre el campesino y el obrero industrial desaparece y que la sociedad entera viene a dividirse en dos clases: la de los propietarios y la de los obreros no-propietarios." (12)

Los obreros apenas podían obtener remuneración para cubrir sus necesidades de manutención por un trabajo agotador que atentaba contra su seguridad física lo cual aunado a las condiciones infra-humanas en que vivían y la carestía de la vida, generó un descontento general participando en movimientos organizados de protesta, algunos de los cuales fueron:

- El Ludismo: Movimiento de obreros contra las máquinas.
- La Trade Unions: Agrupaciones de obreros antecesoras a los sindicatos.

(12) C. Marx. Manuscritos Económico Filosófico de 1844. Edición Cultural Popular Méx. D.F. 1984 pp. 67

- El Utopismo: Intentos de algunos industriales para mejorar las condiciones laborales.
- El Cartismo: Envío de cartas al parlamento con millones de firmas pidiendo se les permitiera formar una representación de obreros.

Los movimientos fueron muestras de organizaciones grupales, constituidas bajo objetivos comunes, sus miembros formaban asambleas de debate, planeando las actividades a realizar, encaminadas a cubrir metas; tenían designados roles y tareas, y de su cumplimiento dependía el éxito de sus objetivos; compartían su ideología pues los unía la situación socio-política en que se encontraban.

Aún con tales movimientos las condiciones laborales no cambiaron mucho, los capitalistas se preocupaban más por la expansión de dominios industriales que en las condiciones de sus trabajadores.

Los industriales con el fin de apoderarse del mejor territorio para expandir su comercio, establecieron numerosas luchas armadas pues de ésta manera podrían obtener el control y dominio de grandes ciudades estratégicamente ubicadas, así mismo, también poseerían el control socio-político y económico de un sector territorial; tales enfrentamientos cada vez se fueron tornando más violentos hasta llegar a las Guerras Mundiales, en las cuales se definieron los territorios de acuerdo a las conquistas militares efectuadas, estableciéndose así un complejo dominio de países vencidos y conquistados.

La llegada de las Guerras Mundiales trajeron una infinidad de estudios; tales como los cuestionarios para la selección de los reclutas, su personalidad, estrategias de ataque, de organización grupal interna, estrategias para informar a la población sobre los avances de la guerra.

Con la industrialización se fueron estableciendo numerosos cambios socio-políticos y económicos; se presentaron cambios ideológicos en cuanto a la concepción del hombre en su entorno, se implementaron nuevas estrategias de estudio del mismo en todas sus esferas de acción. Hay que considerar que los avances tecnológicos marcaron gran influencia para dichos cambios ocurridos.

Algunos avances tecnológicos se presentan a continuación:

En la Física:

La invención del telégrafo, teléfono, telegrafía, el descubrimiento de los rayos X, de la radio, televisión máquina de coser, bombilla eléctrica.

En la Termodinámica:

Numerosas máquinas para la industria textil, imprenta de vapor, barco de vapor.

En Química:

Los laboratorios médicos, el empleo de nuevos colores para la industria, combustibles, explosivos, anestésicos, antisépticos.

En Biología:

La teoría de Lamarck sobre la evolución y origen de las especies, la teoría de Darwin sobre el origen de las especies.

En Medicina:

La aclaración de que los microbios eran el origen de las enfermedades, el descubrimiento de la tuberculosis, del cólera, peste bubónica, tifoidea.

Con los avances tecnológicos y especialmente teórico metodológicos, los estudios del hombre fueron tomando otros enfoques, revelando de esta manera numerosas cuestiones en cuanto a su acción en la sociedad donde se desarrollaba.

CONCEPTUALIZACIONES E INVESTIGACIONES EN TORNO AL  
ESTUDIO DEL HOMBRE EN SU ORGANIZACION GRUPAL

El considera al hombre como un ser bio-psico-social, nos marca la pauta de clasificación para presentar algunas concepciones e investigaciones que guardan relación directa con el estudio del actuar del ser humano como ente individual y como integrante de diversos grupos.

Con tal información se pretende mostrar un panorama general de aspectos conceptuales y de investigación que se vislumbraron sobre éste tópico desde el avance de las ciencias humanas en el siglo XVIII, hasta la Segunda Guerra Mundial, cuando se incrementó el estudio en Psicología.

N I V E L   B I O L O G I C O

El hombre se valía sólo de sus sentidos para conocer y comprender el mundo que le rodeaba; a través de estudios e investigaciones se consideró que era el cerebro el que regulaba tal conocimiento.

En el siglo XVII y XVIII Hobbes, Locke, Berkeley y Hume entre otros, postularon que la sensación era la fuente del conocimiento y que ésta comunicaba un movimiento al cerebro.

Para Hume no había nada en el intelecto que no haya pasado por los sentidos y que el tránsito de una idea a otra se efectuaba por medio de una asociación.

En términos generales se consideraba que quienes tuvieran una patología cerebral reaccionaban ante su medio de forma diferente de quienes no la padecían.

Quienes sufrían éste padecimiento, primeramente fueron considerados como "A-normales" y los aislaron de la sociedad, algunos los conservaban como bufones o sirvientes, otros eran encerrados en lugares apartados, destinados a darles asilo.

Con el avance de la medicina se concibieron de otra manera, se intentaron nuevas formas de tratamiento y se establecieron mejoras ambientales para la mejor adaptación de estos individuos hacia su sociedad.

En 1783 el inspector de hospitales, Jean Colombar, mejoró el ambiente general de los asilos para la curación de los internos.

En 1793 Pinel, médico francés encargado del "manicomio" de la Bicetre, sustituyó las cadenas por camisas de fuerza que eran utilizadas en los internos, obteniendo buenos resultados en cuanto al comportamiento de los mismos.

Pinel en 1809 en la Salpêtrière, trabajó sobre el cerebro y las localizaciones cerebrales de las principales funciones de la médula espinal, consideró que en la "histeria" los síntomas no eran explosiones de las presiones como sostenía Bristet (autor de un tratamiento Clínico y Terapéutico de la Histeria en 1859), considerándola una enfermedad mental, una afección neuropatológica, espasmódica y convulsiva a la que llamó "Histero-epilepsia".

Charcot realizó experiencias terapéuticas, implementó la hipnosis, estableció que el sonambulismo provocado por sugestión era un método terapéutico de los estados nerviosos.

No sólo los estudios se enfocaron a los aspectos patológicos, sino también el actuar del hombre en la sociedad, con sus semejantes, éste aspecto lo abordaremos a continuación.



## N I V E L   S O C I A L

En términos generales, los estudios estaban enfocados a contestar preguntas sobre las actividades de las personas dentro de su entorno social.

Mill en 1897 consideró que existía una perpetua movilidad de los hechos y que por lo cual antes de que transcurriera se observaba que siempre se había modificado ciertas circunstancias esenciales.

Un aspecto importante a considerar en la época de la industrialización fue el papel que desempeñaba el individuo en su ambiente laboral.

Se realizaron estudios sobre el papel que jugaban los trabajadores en relación a sus edades dentro de la expansión industrial, se señaló que ambos sexos se amalgamaron estrechamente en sus condiciones sociales y además se hizo notar la tiranía con que se trataba a los trabajadores sin importar sexo o edad.

El Estado y algunas empresas particulares estaban interesadas en la investigación sobre el hombre, en su ambiente laboral y social; establecieron sistemas de subsidio económico a los laboratorios y centros que se dedicaban a tal aspecto.

En 1939 se contó en Estados Unidos con un subsidio económico de \$150,000.00 dólares mensuales incrementándose en 1949 a \$350,000.00 para las investigaciones sobre éste tópico.

Al fomentarse las investigaciones e implementarse un método científico para las mismas, se ampliaron numerosas concepciones y la ideología cambió sobre algunos tópicos; entre estos los de conducta social, el rendimiento laboral, función de los mensajes comerciales.

Como sucesor de Comte, Durkeim (1894) popularizó formalmente el "método experimental".

Distinguió entre el estudio de los hechos "artificialmente producidos a voluntad del observador" cuyo método fue la experimentación propiamente dicha; y el método comparativo al que consideró el único apropiado para las ciencias sociales; agrega que cuando la producción de los hechos no se encontrara a nuestra disposición o se presentaran espontáneamente, era necesario emplear el método de la experimentación indirecta o método comparativo.

J. B. A. Godin (1867-1872), estudió algunas ideas de Fournier sobre la vivienda colectiva, la asociación del trabajo y la educación de niños; intentó transformar una empresa a comunidad de vida, controlando la realización entre la

jerarquía del personal, el rendimiento objetivo y las diversas modalidades de estimación y designación, de multas por parte de los miembros del personal.

La investigación estimuló el desarrollo de numerosas herramientas para estudiar el comportamiento social; tales como cuestionarios para medir opiniones y actitudes; entrevistas sistematizadas para obtener información sobre las motivaciones profundas del comportamiento; procedimientos de observación controlados para describir y clasificar el comportamiento en situaciones sociales; métodos de análisis de contenidos para examinar discursos, documentos periódicos; técnicas sociométricas para estudiar las preferencias sociales y las pautas de interacción social de una comunidad; test proyectivos para el estudio de la personalidad, entre otros; todos estos aspectos posteriormente fueron tomando importancia significativa al ser utilizadas en la exploración de la opinión pública, las motivaciones del consumidor, las costumbres, el perjuicio y la discriminación, la selección de personal, etc.

Con el sondeo de cuestionarios como exámenes cuantitativos, Gregorio Abad estudió las lenguas rurales y a la gente del pueblo en 1790.

Tainé en 1866 anunció que los aspectos comparativos del ambiente, momento o cultura (raza, etnia), se relacionaban con las nociones comparativas diferenciales o relaciones de actitud o personalidad en Psicología.

Mc. Dougal señaló que la conducta social dependía de la acción de motivos fundamentales o impulsos llamados instintos. Un instinto consistía más en esforzarse para alcanzar una meta determinada que en una pauta de conducta estereotipada como la que se observaba en los animales.

En 1936 Sherif hizo un análisis técnico del contexto social y aceptó la existencia de costumbres, valores, modas, reglas y los reunió bajo el nombre de "Norma Social".

Cooley (1902), Tarde (1903), Mc. Dougal (1908) establecen que muchas explicaciones del comportamiento social se basaron en aspectos tales como la simpatía, imitación sugestión, el "instinto" materno, entre otros.

Al presentarse la oposición hacia las doctrinas de los instintos; se estableció la minimización de las influencias genéticas sobre el comportamiento social, en comparación con las influencias ambientales; se presentaron numerosos estudios sobre los efectos de los factores sociales sobre los procesos psicológicos individuales.

En Estados Unidos, Norman Triplett (1897), añadió nuevos elementos a la experimentación social, partió de una situación de juego señalando que en un equipo de competidores (ciclistas) eran más rápidos con entrenador que sin él. Estudió una situación en donde un fenómeno no cuantitativo dependía de gran número de factores de los que unos eran puramente físicos y otros sociales, o individuales, e inter-individuales.

Al respecto concluyó que un competidor simultaneo servía para liberar la energía latente; aquí lo fundamental fue la abstracción y trasposición que se efectuó a partir de una situación observada a una restringida, lo cual constituyó el invento precoz del laboratorio en Psicología Social.

Para continuar describiendo el Nivel Psicológico, es importante ampliar el concepto de Psicología.

En esta ocasión retomaremos la definición de Althusser por enfocarse en aspectos como relaciones de producción, y necesidades humanas, elementos importantes para el marco teórico de este capítulo.

Este autor designa que Psicología "es el hecho de ofrecer instrumentos técnicos y racionalizados ideológicamente como respuestas a una demanda social explícita proveniente de necesidades planteadas, en última instancia, en la organización de la producción. El requerimiento formulado era el de cambiar a las personas, a los grupos y a las instituciones pero detrás de estas demandas explícitas, está el encargo tácito de mantener y reproducir las relaciones de producción inmersas en una forma social, previniendo y combatiendo toda posible sacudida en la estructura que sostiene a quienes detentan el poder, por las funciones que cumple, la Psicología es un aparato ideológico del Estado". (13)

## [ N I V E L P S I C O L Ó G I C O ]

Un hecho fundamental en el estudio del hombre fue la creación de laboratorios. El primero en Psicología Experimental fue el creado por Wundt en Leibpsig, muchos estudiosos del tema consideraron que a partir de éste, la Psicología tuvo su origen ya propiamente dicho.

(13) Althusser mencionado por Nestor A. Braustein. Psicología, Ideología y Ciencia. Cap. 15 Análisis del Encurso Social de cada rama de la Psicología Social. Ed. Siglo XXI Méx. pp. 361

No sólo se estudió al hombre en su individualidad, sino también fue de interés del ambiente grupal en el que se desarrollaba.

Tocquille (1864) señala en "La democracia en América" que los americanos se agrupan sin importar su edad, condición y mentalidad, en asociaciones comerciales, industriales, religiosas, morales, grandes y pequeñas.

El mínimo carácter del grupo investigado fue la pareja, esta reducción extrema del grupo fue característica de la experimentación psico-social realizada por los psicólogos de laboratorio.

En términos generales, la Psicología Social estudia al hombre en su interactuar en grupos e instituciones colectivas, es decir, estudia la manera como el individuo percibe al grupo, su relación directa e indirecta en el mismo, y en la sociedad en la que se encuentra. Establece las técnicas necesarias para la conformación, mantenimiento y desarrollo de los grupos.

Jean Maisonneuve, en 1960 señala que lo que le interesa al Psicólogo Social es "establecer cómo cada sujeto se adapta a los medios que lo rodean, qué rol desempeña allí, qué representación se forma de tal rol y qué influencia eventual ejerce en él mismo." (14)

Para M. Deutsch y R. M. Krauss (1985) la Psicología Social es hija de la Psicología y de la Sociología, surge en la Era Científica, con la expansión rápida del conocimiento, la creciente confianza en los Métodos Científicos, el veloz cambio tecnológico con las oportunidades y problemas que creaba el desarrollo de nuevas organizaciones sociales, la planificación social, las revoluciones, la continua destrucción de comunidades y tradiciones, lo cual contribuía en gran medida a crear la necesidad de la Psicología Social y estudiar la posibilidad de aplicar métodos científicos para entender la conducta social.

Dougall manifestó que la conducta está siempre dirigida a una meta y es variable y pre-existe; que termina o se cumple cuando se alcanza la meta y que la actividad intencional se perfecciona mediante la repetición práctica.

Alfred Binet en 1897 realizó un estudio sobre la capacidad de sugestión especialmente llamada "proceso de influencia" que por su originalidad fue considerado el primer experimento sobre psicología de grupos; así mismo se tomó esta experiencia como significativa por la relación que estableció entre la psicología individual, la de grupos y la de masas.

(14) Jean Maisonneuve, Psicología Social, Buenos Aires. 1960 Ed. Paidós, pp. 17

Muchielli en 1972 señala que el avance de la Sociología, Psicología y la experimentación fue lo que permitió que los estudios del aspecto grupal empezaran a encaminarse a la búsqueda de datos con un mayor grado de objetividad, del que ya conseguía sobre la naturaleza de los grupos.

Preguntándose:

¿Cómo era el desarrollo de la dinámica interna de los grupos?

Dándose hasta la segunda década del presente siglo investigaciones que se encaminaban a obtener resultados confiables sobre dicha naturaleza, formulándose técnicas de investigación empírica que aportaron medidas confiables, estandarización de datos observados, diseños experimentales y análisis estadísticos de datos, dándose de ésta manera un avance en la investigación y el desarrollo de estudios sobre la dinámica de grupo, tratándose de contestar preguntas tales como:

¿Cuáles eran las condiciones en que se formaban las organizaciones grupales?

¿Cuáles eran los cambios ocurridos en la formación de las organizaciones grupales?

El estudio de los grupos dio un giro diferente con la llegada de la Primera Guerra Mundial, puesto que hubo la necesidad de conformar grupos de batalla y de dirigentes, y sobre todo de estructurar el mensaje social que se debería mandar a los soldados para que se enlistaran, llegaran y permanecieran en los campos de batalla y posteriormente sobre los mensajes que se difundirían en el transcurso de la guerra y al finalizar ésta; el estudio no sólo se enfocó a los combatientes sino también a la sociedad que esperaba noticias de ellos.

Moreno, durante ésta Guerra, al ocuparse de un campo de concentración, estudió el desarrollo de las instituciones espontáneas y los fenómenos de tensiones colectivas. Muchielli en 1973 menciona que para Moreno, la dimensión social es la esencia de la personalidad, no es una interioridad escondida y separada de los demás, sino un conjunto de papeles sociales, la posibilidad de representarlos y de cambiarlos. Todo grupo humano tiene una estructura efectiva informal, que determina el comportamiento de los individuos en grupo, los unos en relación con los otros.

El estudio de los grupos llegó a contemplar aspectos complejos en el bagaje de la experimentación; se enfocó a aspectos tanto cuantitativos como cualitativos, buscando cuestiones de objetividad, confiabilidad, estandarización, análisis estadísticos, abstracciones, trasposiciones de situaciones de

control; se observaron la variedad de grupos que existían y los tipos de miembros que pertenecían a ellos, las actividades que desempeñaban en los diferentes grupos a los que pertenecían, la dinámica interna que presentaban los grupos, la influencia de los miembros y los grupos, la moda, los valores, las costumbres, la vivienda colectiva, la personalidad de los miembros, etc.

En la experimentación se analizaron el control y la modificación de variables, del ambiente experimental en sí, la asociación de los miembros en diferentes circunstancias, aptitudes, competencia, influencias, sugestión, seguimientos, roles, como cabecillas, seguidores, aduladores, entre otros; ideologías individuales y de grupos, cohesión, habilidades, resistencias, etc.

En el inicio de éste capítulo, se señaló que el hombre vivió y se desarrolló en relación a como iba cubriendo sus necesidades y que en éste aspecto se encontraba íntimamente relacionado con la producción de sus satisfactores; por ello, presentaba diferentes relaciones de producción de acuerdo a la situación social en la que se encontraba. Este antecedente estaba involucrado con la comprensión de la definición de Psicología antes mencionada; al señalar que se ofrecen instrumentos como respuestas a necesidades específicas directamente involucradas en la organización de la producción, esto es, establecer un cambio en las personas inmersas en cualquier espacio socializador al que pertenezcan, manteniendo el sistema social vigente, es decir, fomentando el desarrollo de las relaciones de producción y por ende la infraestructura y superestructura del mismo.

Nestor A. Braustein señala que Herberth (1971) en su libro "Reflexiones sobre la situación Teórica de las Ciencias Sociales, especialmente de la Psicología Social", expone que el Psicólogo Social "interviene en todos los lugares donde hay grupos de personas que desempeñan tareas. Está en todos los aspectos del estado: ideológico, represivo y técnicos con la función asignada de lubricar la ejecución de las distintas tareas, de incrementar la productividad de los trabajadores, de mejorar el aprendizaje de los educandos, de disciplinar y hacer aceptar el orden vigente. Los objetivos son claros, integrar al sujeto a la institución haciendo que se sienta perteneciente a ella, y obligado a cumplir sus leyes, que acepte las percepciones del principio de realidad que para él se han fijado. Otro objetivo es detectar a los individuos que son incapaces de trabajar bien en grupo, marginales, impertinentes y no cooperativos ni integrados, en suma, los inadaptados". (15)

(15) Nestor A. Braustein. Psicología, Ideología y Ciencia. Cap. XV Análisis del encurso social de cada rama de la Psicología Social. Ed. Siglo XXI Méx. pp. 380

Es por ello que el psicólogo social se enfoca hacia el hombre en su actuar grupal, para tener un marco de referencia sobre este aspecto a continuación se presentarán algunas definiciones de grupos.

✓ Morton Deutsch <sup>(1969) citado en:</sup> describe al grupo de acuerdo a los fines comunes, por lo que dice que en la medida en que los individuos que componen un grupo, persiguen fines interdependientes, expresa que con ello se puede hablar de la existencia de un grupo social, esos fines pueden ser la protección de un interés, el resolver alguna tarea, la sobrevivencia, etc.

Las normas varían de grupo a grupo según la tarea particular que debe ser realizada, según sus experiencias, amenazas que ha tenido, etc., agrega que los grupos son entidades dinámicas y no colecciones de individuos hechas al azar.

Para Lewin la naturaleza del grupo no consiste en la semejanza o en la diferencia de sus miembros, sino en su interdependencia.

Un grupo puede considerarse como un conjunto dinámico, lo que significa que si se produce un cambio en el equilibrio de cualquiera de sus partes, se produce una modificación en el "equilibrio" de otras partes.

✓ Según Catell el grupo es un conjunto de organismos en el que la existencia de todos sirve para satisfacer algunas de las necesidades de cada uno.

Además de la definición, este autor, destaca como elementos importantes dentro del grupo, los miembros de la población, sus atributos particulares y a estos los denomina como variables de sintabilidad; indispensables para las relaciones entre los miembros a los cuales los denomina como variables estructurales o actividades de grupo; constituyen la estructura del efecto del grupo (variable estructural). *o.g.*

Considerando los anteriores aspectos que se establecen en torno al desarrollo grupal se ha estructurado la siguiente definición:

Un grupo está determinado por dos o varios individuos en interacción, los cuales persiguen un objetivo común, de manera que su coexistencia les permita satisfacer necesidades individuales proporcionándose modificaciones a nivel individual como grupal, lo cual va marcando el camino de la ideología; a medida que se consolida, permite que cada miembro efectúe sus actividades encaminadas al cumplimiento de los objetivos, los cuales deben ser accesibles y comprensibles por todos los miembros y tener la posibilidad de ser analizados siempre que se necesite. Ahora bien, lo que determina la

estructura del grupo es el liderazgo, el cual designa la actividad hacia el mantenimiento y desarrollo grupal, bajo un ambiente autoritario democrático o liberal manejado por el líder.

Anzieu considera que las principales características de un grupo son:

- a) Está formado por personas, para que cada una perciba a todas las demás en forma individual y para que exista una relación social recíproca.
- b) Es permanente y dinámico, de tal manera que su actividad responde a los intereses y valores de cada una de las personas.
- c) Posee intensidad en las relaciones afectivas, lo cual da lugar a la formulación de subgrupos por afinidad.
- d) Existe solidaridad e interdependencia entre las personas, tanto dentro como fuera del grupo.
- e) Los roles de las personas están bien definidos y diferenciados.
- f) El grupo posee su propio código y lenguaje así como sus propias normas y creencias.

Malcom y Knowels consideran diez propiedades comunes a todos los grupos, las cuales son:

- Antecedentes (esquema o patrón de participación).
- Comunicación.
- Cohesión.
- Atmósfera.
- Normas.
- Patrón socio-económico.
- Estructura y organización.
- Procedimientos.
- Metas.
- Papeles o roles.

Así como estos aspectos, existen numerosas concepciones enfocadas a éste tópico, las cuales plasman la línea de estudio a la que pertenecen; existen teorías que enfocan su estudio a los grupos, algunas de ellas son:

- La Teoría de la Gestalt.
- La Teoría del Campo.
- La Teoría del Esfuerzo.
- La Teoría Psicoanalítica.
- La Teoría del Rol.

Estas Teorías y en general los estudios enfocados al grupo proporcionan los antecedentes teóricos necesarios para poder analizar una perspectiva particular, esto es, en el caso del presente trabajo la del GRUPO OPERATIVO, algunos antecedentes sobre éste tópico se presentarán en el capítulo siguiente.



## CAPITULO II

### ( ANTECEDENTES DE LAS CORRIENTES DE ESTUDIOS GRUPALES )

Nuestra sociedad presenta necesidades y características peculiares en las que el trabajo en grupos cada vez se hace más común y necesario.)

Profesionistas de diferentes enfoques y campos laborales encuentran útil y práctico el trabajo grupal por diversas razones, entre otras, económicas, sociales, políticas, religiosas, de tiempo.)

Ahora bien, considerando que anteriormente se presentaron ciertas generalidades sobre la interacción social y la conducta del hombre, el presente capítulo tiene el objetivo de plasmar un panorama general de algunos constructos importantes en cuatro corrientes de estudio grupal importantes dentro de la Psicología Social, pues de ésta manera se podrá vislumbrar un antecedente teórico del estudio del Grupo Operativo, aspecto central de esta investigación, así mismo, poder retomar elementos para la conformación de una metodología de organización grupal.

Antes de presentar tales constructos en las orientaciones teóricas, se consideró importante hacer mención de algunos hallazgos metodológicos y especialidades relevantes en el estudio de grupos, así como también enfoques de estudio grupal; con el fin de proporcionar un antecedente a dichas corrientes.

### ( PRINCIPALES HALLAZGOS METODOLOGICOS QUE AYUDARON )

#### AL DESARROLLO DEL ESTUDIO DE LOS GRUPOS

##### 1.- La observación controlada de la investigación social.

-Se delimitaron, restringieron, registraron y analizaron situaciones grupales, bajo pautas concretas, obteniendo datos objetivos, confiables, estandarizados, tanto

cuantitativos como cualitativos susceptibles de ser comprobados.

-Goudenough, Jack Olson, Peter Thomas, fueron algunos de los investigadores que se destacaron en el estudio de los grupos, dentro de ésta modalidad.

2.- La prueba de investigación denominada La Sociometría.

-Investigada por Moreno durante la Primera Guerra Mundial, se publicó en 1934 y a partir de ésta numerosos investigadores la aplicaron para el estudio de grupos sobre la posición social, patrones de amistad, formación de subgrupos.

-La sociometría proporcionó informes valiosos, entre ellos, sobre los individuos y sus relaciones en los grupos, datos cuantificables sobre patrones de atracción y rechazo.

3.- Experimentación en grupos sobre la conducta individual de los miembros.

-La Psicología experimental siguiendo el Método Científico, proporcionó técnicas para realizar estudios dentro de la dinámica del grupo, sobre la formación, desarrollo y situaciones tanto internas como externas al mismo, dándole especial importancia a la conducta individual de los miembros.

( ESPECIALIDADES QUE TUVIERON UN PAPEL )

( SIGNIFICATIVO EN EL ESTUDIO DE LOS GRUPOS )

( Para Cartwright (1983) fueron cinco las especialidades más significativas, en cuanto al apoyo que le proporcionaron al desarrollo del estudio grupal, las cuales son: )

1.- El trabajo con grupos sociales.

-Uno de los primeros estudios experimentales sobre grupos se dirigió al análisis del liderazgo con muchachos en el período de adaptación en sus cabañas de verano, posteriormente se enfocó a las actitudes personales de los miembros y la forma en que se unificaban al grupo.

2.- La psicoterapia de grupo.

-La teoría psicoanalítica ejerció gran influencia en el desarrollo de un enfoque sobre el trabajo psicoterapéutico

en grupos, contribuyendo a este aspecto Freud, Redi, Shedinger, Slavson, entre otros.

-El sociodrama y la sociometría fueron las primeras contribuciones a este campo de análisis, proporcionado valiosos datos para el desarrollo del estudio de la dinámica interna de los grupos.

3.- El ámbito educativo.

-Algunos profesores intentaron establecer dentro de sus aulas el liderazgo, la cooperación; con el objeto de implementar pautas de motivación y así fomentar la participación de sus alumnos.

4.- La administración.

-Importante en las organizaciones empresariales e institucionales.

-Mary P. Floller después de la Primera Guerra Mundial, intentó elaborar un enfoque sistemático de la administración del gobierno, reconociendo a los grupos como elementos importantes para las organizaciones.

5.- La ciencia social desarrollada.

-Para Cartwright es una de las premisas fundamentales en el desarrollo del estudio grupal, ya que contribuyó a la utilización del método científico; aceptando que el hombre, su conducta y sus relaciones podrían sujetarse a investigación científica.

ENFOQUES DE ESTUDIO GRUPAL,

IMPORTANTES DENTRO DE LA PSICOLOGIA SOCIAL

1.- Estudio de Campo.

Este estudio se enfocó hacia los grupos sin influenciar a los miembros, observándose las conductas sin intervenir o influenciar en el grupo.

Rhyste estudió sobre la "vida callejera".

Shachter y Bach se enfocaron al manejo de normas dentro de la vivienda y encontraron homogeneidad de conductas sobre la gente que vivía en la misma vecindad y más homogéneas a mayor información por parte de los residentes en relación a que sus amigos vivían en el mismo vecindario, también

establecieron que los individuos de otros vecindarios tendían a no ser elegidos como amigos de los demás. Concluyeron que en cada vecindad existían estándares de grupo y que podría existir el rechazo al desviarse de dicho estandar.

## 2.- Experimento de campo.

Se diferencia del anterior porque en este caso sí se modifica el ambiente al introducir variables para obtener mayor control sobre éstas mismas, al introducirse cambios en el grupo se podrían probar hipótesis o evaluar una innovación en los métodos de manejo de grupos.

Coch y Freinch, Siegal y Siegal realizaron estudios de éste tipo.

## 3.- Experimento natural.

Enfocado hacia los cambios no producidos por la introducción de variables, esto es, los ocurridos en el curso natural del desarrollo grupal.

Lieberman en 1956 realizó un estudio en donde se le pidió opinión a trabajadores sobre los sindicatos y la administración de donde trabajaban; encontrando que los que eran ascendidos a capataces tendían a ser más favorables con la administración y los ayudantes con el sindicato.

## 4.- Grupos naturales en el laboratorio.

Formación de grupos sin controlar variables internas.

## 5.- Grupos artificiales en el laboratorio.

Se aíslan y manipulan variables externas bajo condiciones controlables. Se crean grupos en el laboratorio haciéndolos desarrollarse bajo condiciones que requieran los investigadores.

Sherif, Lewin, Lippitt y Whyte, formaron un grupo pidiendo a sus miembros se comunicaran con mensajes y notas escritas para tener controlada la información; observaron que podrían controlar variables en el desarrollo natural del grupo.

Estos métodos fueron algunas de las formas en que se podrían estudiar y adaptar las condiciones para poder conocer más aspectos sobre el origen, desarrollo y dinámica interna de los grupos, esto es, estudiarlos en el ambiente en que se encontraban inmersos, crearlos o modificarlo al introducirles variables.

Para Cartwright algunas de las razones por las cuales existe gran cantidad de corrientes u orientaciones teóricas destinadas al estudio de los grupos son:

- 1.-La variedad de grupos y ambientes sociales para investigar.
- 2.-Las diferencias en los problemas sociales existentes ya que los investigadores debieron desarrollar más sus estudios para dar respuesta a tal variedad de situaciones.
- 3.-El número de disciplinas que contribuyeron a éste campo de estudio grupal.

En el siguiente apartado se presentarán algunos constructos teóricos de corrientes u orientaciones dentro de la Psicología Social que cuentan dentro de su marco teórico con elementos o postulados referentes al estudio del individuo en su espacio grupal o con aspectos referentes al Materialismo Dialéctico, ya que ambas cuestiones se han contemplado en el Marco Teórico de este trabajo.

Se delimitaron éstos aspectos con el fin de mantener estrecha relación con el marco teórico de referencia que se ha elegido (El Materialismo Dialéctico) y de esta manera poder utilizarlo como herramienta de análisis al concluir el estudio.

De las corrientes de estudio grupal escogidas se presentarán en primera instancia las que sus elementos teórico-metodológicos proporcionan un apoyo para la conformación de una metodología de organización y formación grupal, esto es, la corrientes de la Gestalt, la de Campo y la del Rol.

Se dejará al final la Teoría Psicoanalítica puesto que por los elementos que se retoman establece un enlace directo con el estudio del Grupo Operativo, tema central del presente trabajo, y así mismo cuenta con elementos analizados en el Materialismo Dialéctico.

## TEORIA DE LA GESTALT

La teoría de la Gestalt, ha influido considerablemente en el estudio del hombre en su acción grupal.

Los primeros psicólogos gestaltistas propusieron que las actitudes hacia uno mismo y hacia los otros pasan a ser componentes de la configuración que procura el hombre alcanzar con la congruencia, esto es, al buscar una concepción del mundo congruente con su opinión sobre sí mismo.

Los Gestaltistas desarrollaron técnicas que permitieron investigar en el laboratorio cuestiones sociales que no se consideraban susceptibles de sujetar en situaciones experimentales, entre otros, los aspectos de liderazgo (democrático y autoritario), estructura del grupo, comunicación intragrupal, confianza y desconfianza.

En relación a la estructura grupal concluyeron que la tendencia a lograr un acuerdo con el grupo no se debe a ciegas tendencias imitativas, sino a necesidades objetivas, que el grupo es parte de las condiciones dadas, y que no tomarlo en cuenta implicaría dejar de lado un aspecto de la situación social.

Los Gestaltistas insistieron en el todo, en la organización de los elementos de una totalidad y en las leyes que rigen esta organización. Existe una frase que identifica tal corriente, la cual es:

#### EL TODO ES ALGO DISTINTO A LA SUMA DE LAS PARTES

Deben su principio a Christian Von Ehrenfels (1859-1932), para F. L. Muller (1965) su participación más importante fue la conclusión de que una totalidad, lejos de ser la suma de las partes contiene las condiciones; en el sentido de que un segmento en una totalidad es distinta que sea parte aislada o inserta en otra totalidad.

Wolfgang Koler (1887-1967), Kurt Koffka (1886-1941), y Max Wertheimer (1880-1943), interesados en la percepción, consideraron que no se da como un conglomerado de elementos o una suma de partes, sino que se presenta como una totalidad de la forma que se deshace cuando se le intenta analizar.

La relación entre el todo y las partes que los Gestaltistas desarrollaron se puede resumir en los siguientes dos enunciados:

- a).-El todo confiere a las partes y constituye la realidad primaria.
- b).-El todo no es la suma, ni el producto, ni una simple función de sus partes, sino un campo cuyo caracter depende principalmente de sí mismo.

En ésta teoría es considerado que frente a un todo perceptual, se establece una figura y un fondo.

La figura (Gestalt) es lo que se destaca, la "cosa" que se describe, aquello a lo cual se atiende, mientras que el fondo es lo que rodea a la figura y es secundario en relación a ella, sin embargo, lo que en una ocasión fué figura enmarcada en un fondo, puede en otro momento trastocarse, presentándose lo que antes fué fondo como figura.

La Gestalt se desarrolló a partir del estudio de la percepción, la cual está organizada según lo permitan las condiciones y estímulos; ésta organización perceptual no es arbitraria ni casual, sino que esta dirigida a la consecución de un estado de orden y simplicidad.

Se considera que cualquier elemento es percibido de una manera diferente según el contexto en que se sitúa.

Los gestaltistas afirmaron que es necesario observar y comprender los acontecimientos psicológicos tal como se dan en la experiencia directa, lo cual implicó un primer paso para el desarrollo de la psicología sistemática, así de esta manera se podrían estudiar los fenómenos de la experiencia cotidiana.

Algunos postulados de la Psicología de La Gestalt fueron enunciados por Köhler en 1929 y Koffka en 1935, señalando dos aspectos claves; uno de ellos es que los fenómenos psicológicos ocurren en un "campo" y el segundo, que los ciertos estadios del campo psicológico son más simples y ordenados que otros, en donde los procesos psicológicos operan para lograr que el estado del campo sea tan "bueno" como lo permitan las condiciones prevalecientes.

Los gestaltistas han establecido algunos principios para la Psicología Social, los cuales son:

#### 1) Asimilación y Contraste.

Para Kaffka (1935) la organización perceptual es bipolar, en un sentido de la asimilación cuando se encuentra dirigida a minimizar las diferencias entre los estímulos, de modo tal que el campo perceptual se vuelva homogéneo, o tienda a acentuar las diferencias entre los estímulos si éstas exceden cierto nivel o hay una discontinuidad abrupta entre partes del campo visual. Y segunda la forma específica que toma a la diferenciación perceptual que tiende a acentuar algunas diferencias entre los estímulos de modo tal que las aportes del campo perceptual contrasten entre sí y tiendan a minimizar las diferencias entre los estímulos dentro de las partes contrastantes.

M. Deutsch y R. M. Krauss relacionan lo anterior con la Psicología Social y exponen que es evidente que se tienda a percibir a una persona asimilándola o contrastándola con un grupo; lo cual depende del grado de diferenciación entre las personas y el grupo, por ejemplo la expresión de un mozo chino se parece a otro mozo chino, o los diferentes enfoques que se les da a las palabras como "rebelión" que según Thomas Jefferson se tomará en el sentido de una agitación pacífica y en cambio para Lenin será como una revolución.

## 2) Agrupamiento Perceptual.

En relación a los principios para determinar aquello que sería percibido como agrupado o unificado dentro del campo visual.

Para Deutsch y Kraus han sido tomados algunos de estos elementos por la Psicología Social en el caso de discutir si unos individuos forman un grupo, cuál sería el grado de cohesión, puesto o status social que se tomará en cuenta, la semejanza de actitudes e historias individuales y comunes, la concordancia de personalidades, sus expectativas.

Señalan también que "los factores que determinan si un individuo se percibe a sí mismo como pertenecientes a un grupo son similares a los factores que determinan el agrupamiento de elementos en el campo visual". (16)

Algunos de los elementos son: similitud, proximidad, límites comunes, experiencias pasadas, el por qué se encuentran formando un grupo.

De esta aproximación Teórica se puede rescatar el hecho de que el hombre busca la concepción de su mundo en relación a la opinión que tiene de sí mismo y de sus actitudes para con los demás, y que su tendencia a formar grupos está ligada a sus necesidades.

La Totalidad en la que vive inmerso, no es una simple suma de partes pues su manifestación depende de sí mismo, en donde cada parte puede ser miembro de varias totalidades.

Al percibir el todo o sus partes, estaremos centrando la atención en la figura (lo que se destaca) y en el fondo (lo que rodea a la figura), sin embargo, hay que tomar en cuenta que lo que fue fondo puede pasar a ser figura y viceversa, cambiando de esta manera la estructura global de lo percibido.

Para los gestaltistas es importante observar el actuar del individuo en una forma directa, cuidando de no contrastar abruptamente la conducta en relación al grupo al que pertenece la persona y considerar los elementos por los cuales pertenece al mismo.

Entre algunos teóricos de la Psicología Social que han recibido una profunda influencia de La Gestalt, se encuentran Solomon Asch, Fritz Heider, Kurt Lewin.

(16) M. Deutsch y R. M. Krauss. Teorías en Psicología Social. Ed. Paidós. Méx. 1985 pp. 29



Salomon Asch (1952) sostiene que en el estudio del hombre, una visión adecuada debe incluir la posesión de capacidades intelectuales características, su posibilidad de actuar con frecuencia con las ideas e ideales del bien y del mal.

Afirma que los hombres actúan con una estructura capaz de responder a las condiciones sociales y con capacidad para entrar en relación social.

Para Fritz Heider es importante comprender como percibe la gente los acontecimientos interpersonales, su teoría fundamental radica en desarrollar una concepción ordenada y coherente de su medio.

Señala en 1958 que "las personas conocen su ambiente y los acontecimientos que en él se producen (el espacio vital), y llega a ese conocimiento mediante la percepción, reciben influencia de su ambiente personal e impersonal; causan cambios en el ambiente; tienen deseos (necesidades) y sentimientos, mantienen relaciones con otras entidades (pertenencia) y son responsables de acuerdo con ciertas normas (deber)". (17)

Se puede rescatar la situación de que el individuo cuenta con capacidad para poder sobrevivir, con su medio determinado para vivir, tiene necesidades, establece normas, recibe influencia de su ambiente y lo transforma.

Kurt Lewin (1890-1947) se inició en el estudio del estímulo-respuesta, lo cual integró a su teoría del campo total.

Analizó y describió en términos de "dinámica de campo" las relaciones afectivas del individuo en relación con la estructura que constituye el elemento perceptivo o cognitivo de la situación en la cual señala el juego de dos fuerzas; una orientada hacia el objeto que ejerce una atracción sobre el sujeto, la otra llamada "barrera psíquica" que se desarrolla del campo de acción que constituye una fuerza dirigida en sentido contrario.

Se enfocó más a la motivación, que a la percepción, su punto de vista se desligó del que tenía en relación a la teoría de La Gestalt, por lo cual se separó de los Gestaltistas y desarrolló otra corriente llamada "Teoría del Campo" que a continuación se presentará.

- (17) Heider, Fritz. The Psychology of Interpersonal Relations. Nueva York; Jhon Will & Sons 1958 pp. 17. citado por M. Deutsch y R. M. Krauss op. cit.

## TEORIA DEL CAMPO

Su nombre fue dado al enfoque orientado por Kurt Lewin y se deriva de la tesis fundamental de que la conducta es el producto del individuo o del grupo en su "campo", el cual abarca a la persona o al grupo y al "ambiente psicológico" tal como es para los miembros del grupo, observa también las propiedades estructurales de éste campo; los conceptos y teorías de la predisposición de la actividad y las propiedades dinámicas mediante conceptos de fuerzas.

Su mayor aporte fué la "Dinámica de grupos y la intervención en el terreno de la Psicología Social".

Contempla dentro de su marco de referencia estos conceptos:

### Topología:

Conceptualizada en función a las relaciones se expresan como fuerzas, barreras y áreas.

### Espacio hodológico:

Como el campo psicológico o espacio vital.

### Espacio vital:

Como la totalidad de factores psicológicos efectivos separando una persona en un momento determinado, contemplando al individuo, sus metas, los caminos que establece para cubrirlas, las barreras a las que se enfrenta y el mundo tal como lo perciben las personas.

Aquí si él cree que existe tal objeto y reacciona como si estuviera presente, se considerará dentro de su espacio vital, al respecto manifiesta que son importantes las dimensiones de "realidad" e "irrealidad", tomando en cuenta que lo que puede ser considerado como irrealidad, puede verse modificado por nuevos acontecimientos y experiencias y así pasar a ser realidad, o podría suceder en sentido inverso de la realidad a lo irreal.

Se puede decir que en el espacio vital se incluye a las personas y su ambiente conductual, es decir, todo lo que influye en su conducta; así como cualquier objeto, lugar o situación que el sujeto desee alcanzar (valencia +), todo lo que quiere evitar (valencia -), las barreras (físicas, intelectuales, o sociales).

Lewin expresó que dentro de dicho campo vital, existían conflictos y los dividió en tres tipos que generaban frustración, los cuales son:

- 1) Cuando el individuo se encuentre entre dos valencias positivas de aproximadamente la misma fuerza.
- 2) Cuando se encuentre entre dos valencias negativas aproximadamente iguales.
- 3) Cuando se expone a fuerzas opuestas derivadas de una valencia positiva y una negativa.

Señaló que del elegir qué camino escoger después de estar en un conflicto, se desprende el hecho de que cuando existe la necesidad psicológica o una intención (cuasi-necesidad) existe un sistema en estado de tensión, lo cual desaparece cuando se satisface la necesidad o la intención.

A simple vista los términos antes mencionados no tienen una vinculación, sin embargo no es así; puesto que la tensión puede estar relacionada con una valencia positiva en regiones de actividad en el ambiente psicológico que se percibe como reductores de la tensión y cada valencia negativa es la región en que se encuentra la persona, puede ser ésta positiva (región meta o región objeto) y depende de la existencia de tensión y de la posibilidad de reducirla.

Para alcanzar la meta, el sujeto tiene que sobrepasar las barreras por lo tanto el hecho de que sobrepase las barreras, se va modificando la estructura del campo, puesto que las barreras van quedando atrás y sólo aparecerán las metas actuales a realizar.

Lewin expresa que el individuo no sabe como reducir una tensión y que por lo tanto no percibe una región meta, por lo cual, ésto determina el deseo de cambiar una región negativa actual por otra, luego ésta última por alguna otra y así sucesivamente, observándose que su conducta se caracteriza por una locomoción que la aleja de la región presente.

Agrega que "la conducta de búsqueda que se da en una situación en que el individuo sabe que existe una región meta pero no conoce su localización, tiene muchas similitudes con una actividad incesante pero se distingue de ésta porque la dirección hacia la meta es dominante y el abandono de la región presente es sólo un medio para ese fin". (18)

(18) Kurt Lewin. The conceptual representation and measurement of psychological forces. Contributions to Psychological Theory. No. 4 pp. 62-63.

En términos generales, se puede decir que cuando se tiene una meta existe una tensión y al mismo tiempo se cuenta con una fuerza que actúa sobre la persona que la impulsa hacia ella, de tal manera que se obtienen deducciones y se tiende a recordar actividades interrumpidas con mayor frecuencia que a recordar actividades terminadas.

Con respecto a las "fuerzas" Lewin las caracterizó como la dirección y la intensidad de la tendencia al cambio en el espacio vital y el campo se daría mediante el cambio de posición. (\*)

Un aspecto muy importante dentro de ésta corriente de estudio fué el hecho de que Lewin señala como necesario, el introducir las matemáticas para el manejo de aspectos tanto cuantitativos como cualitativos, puesto que las diferencias cualitativas pueden encararse desde el punto de vista matemático; señala que "los psicólogos que aplican el enfoque de la Teoría del Campo y aquellos que emplean la del estímulo-respuesta concuerdan en que las explicaciones deben utilizar constructos y que la naturaleza de la Teoría Psicológica tiene que ser matemática." (19).

Considera que al analizar la conducta social, la descripción de la atmósfera social, dará la pauta para conocer la situación como un todo; y en sí, éste análisis proporcionaría una descripción confiable del aspecto a estudiar, a lo cual indiscutiblemente, para tener una visión más global, se le añade un estudio matemático.

De este aspecto de cuantificar la conducta se desprende el hecho de la "dimensión conceptual", que es comparar en magnitud sólo aquellas entidades que tienen la misma dimensión conceptual y por lo tanto también pueden compararse cuantitativamente, por ejemplo, todo lo que puede expresarse como velocidad, o como fuerza (vector) poseerá la misma dimensión conceptual.

Resumiendo lo anterior, Lewin designa que "El problema de los tipos conceptuales está íntimamente relacionado con los problemas de medición psicológica y de ecuaciones matemáticas que expresan leyes psicológicas y con la tarea de interrelacionar de modo sistemático todos los constructos psicológicos". (20)

(\*) Para ampliar información al respecto se sugiere consultar: Lewin. Dynamic Theory of Personality. Nueva York: Mc. Gravittil Book Company 1935.

(19) K. Lewin. La Teoría del Campo en la Ciencia Social. Argentina 1978 Ed. Paidós pp. 42

(20) Lewin. Op. Cit. pp. 49.



U.N.A.M. CAMPUS  
IZTACALA

39

Identifica como situaciones claves dentro del análisis de las dimensiones, a las siguientes:

- La Posición psicológica.- Relación espacial de regiones.
- Locomoción.
- Estructura cognitiva.- Posición relativa de las diferentes partes de un campo.
- Fuerza o Tendencia a la locomoción.
- Meta.
- Conflicto.
- Temor.
- Potencia.- Posibilidad de incluir fuerzas en otras personas.
- Valores.- Por ejemplo la honradéz.

IZT.

Para analizar el posible comportamiento de individuos Lewin considera todos los aspectos antes citados, de la siguiente manera:

Establece el espacio vital en el que se desarrolla el individuo, las fuerzas involucradas y las fuerzas resultantes ésto es, su locomoción, que efectúa un enfoque objetivo, comparando las fuerzas y regiones involucradas en sus conductas, analizando los posibles enfrentamientos, problemas de comunicación, conflictos, temor, potencias, valores. De esta manera podrá predecir los movimientos que efectuarían las personas en un momento dado, la fuerza o tendencia de su locomoción, así mismo, conocería sus opiniones sobre los movimientos de los otros, con todos estos aspectos también proporcionaría un paso real de cada individuo tomando en cuenta sus metas.

Para efectuar este análisis se basa en que es tan importante considerar los aspectos observables y medibles que se encuentran presentes y que se conocen por deducciones o interrogaciones directas; como lo es también el conocer el porqué de la conducta de cierta persona en relación al grupo en que se desarrolla y el hecho de saber cuál es su ideología en torno al grupo, la opinión que tiene con respecto a cada uno de los miembros, sobre el trabajo de los conductores del mismo; todo ello partiendo del espacio vital del grupo hacia la conducta grupal en su campo total.

Para Lewin en el proceso de investigación se deben considerar todos los factores esenciales del grupo, la personalidad de cada miembro, las estructuras, valores culturales, factores económicos, las potencias de fuerzas involucradas, las oponentes, su intensidad, los cambios que en ellas se ejercen, todo ello aunado a la atmósfera grupal, tensiones, presiones, objetivos, valores, cambios y constancias grupales, las resistencias al cambio.

Designa que "La esencia de un grupo no reside de la similitud de los miembros, sino de sus interdependencias. Un grupo puede ser caracterizado como un todo dinámico, esto significa que un cambio en el estado de una de las partes modifica el estado de cualquier otra parte. El grupo de interdependencia de las partes o miembros de un grupo varía, en todos los casos, entre una masa sin cohesión alguna y una unidad compacta". (21)

Este concepto de cohesión ha sido objeto de muchas investigaciones; para Festinger, Schachter y Back (1950), se encuentra en función del mismo miembro del grupo, es "el campo total de las fuerzas que actúan sobre los miembros para que éstos permanezcan en grupo". (22)

Dicha cohesión grupal sería afectada por la distribución de los motivos de pertenencia, las fuerzas que impulsan a pertenecer en el grupo son las resultantes de otros que impulsan tanto a pensar como a alejarse del grupo.

En el primer capítulo se señalaron dentro de los elementos determinantes para la existencia de un grupo, dicha cohesión, la comunicación intragrupal y extragrupal, el compartir una meta común, la construcción y seguimiento de un reglamento interno, roles establecidos, formación de subgrupos. Estos elementos los contempla Festinger como significativos dentro del desarrollo grupal; a continuación se expondrá de que manera son retomados por éste autor.

Considera que las comunicaciones surgen de las presiones hacia la uniformidad en el grupo, como consecuencia de fuerzas que impulsan a la locomoción de la existencia de estados emocionales.

Toma en cuenta que en los grupos pequeños "cara a cara" las actividades y los patrones de conducta pueden ser imitados, lo cual es posible por la comunicación intragrupal y esta influencia puede ser ejercida por la satisfacción del hecho de ser miembro del grupo, propiciando de esta manera dentro del mismo compañerismo, cordialidad, lazos amistosos, prestigio, aprobación, status, etc.

Las metas pueden ser accesibles para todos, conformando una motivación común hacia las mismas, compartiéndolas y estableciendo una meta común.

(21) K. Lewin. Resolving social conflicts. Nueva York, 1958. Harper & Brothers pp. 54 citado por M. Deutsch y R. M Krauss. Op. cit.

(22) Festinger, León, Stanley Schachter y Kurt Back. Social Pressurer in Informal Groups: A study of Human factores in Hovsing. Nueva York Harper & Brothers 1950, citado por M. Deutsch y R. M. Krauss. op. cit.

En los grupos, la influencia de la cultura es transmitida, mantenida y cumplida; por ello sugiere que se analice la sociedad donde se desarrolla el grupo, ya que se conocería la presión que tienen los miembros, y la vida que llevan dentro de su ambiente social.

En los grupos, cara a cara, se observaron patrones similares en sus miembros como su ocupación, edad, lugar de residencia, sexo, colegio de estudios, situación laboral, corriente ideológica, a los cuales denominó variables sociales.

Al grupo en general lo considera como "El anclaje de actividades y patrones de conducta donde su desarrollo podría ser más grande y duradero por las nuevas conductas y actitudes proporcionadas por los demás". (23)

Delimita tres aspectos importantes dentro de todo grupo:

- 1) Que la formación de los grupos puede ser un proceso selectivo en relación a diversos factores; como las actividades, ocupación, lugar donde trabajan los miembros.
- 2) Se presentará una influencia del grupo hacia cada uno de los miembros en relación a sus actividades, conducta, ideología, actitudes; que podría ser bajo reglamento interno, y designación de antemano de algunos roles.
- 3) Existen, dentro del grupo, personas fácilmente influenciables y otras que se resisten a él, que puedan presentar resistencia al cambio, lo cual no hay que perder de vista junto con la formación de subgrupos.

Bavelas y Leavitt (1951) señalaron la importancia que tiene la posición de una red de comunicación, para determinar el comportamiento de los miembros y determinaron que puede influir la estructura de una red de comunicación en la productividad del grupo y en las satisfacciones individuales.

Así se da por hecho que el individuo establece metas que desea cubrir y que al intentar, su logro tiene que sobrepasar barreras y tensiones, así mismo experimenta un conflicto cuando tiene que decidir entre dos o más opciones.

Es importante describir la atmosfera social en la cual está inmersa la conducta a estudiar, pues de esta manera se tendrá una aproximación confiable a la misma.

(23) L. Festinger y cols. Social Pressures In Informal Groups. A study of Human Factores In Housing. Stanford University Press. Satanford California 1967 pp. 6

Para el análisis de la conducta toman en cuenta la posición en el espacio donde se encuentren los individuos, su movimiento, y las tendencias al mismo, las metas conflictos, temores, la posibilidad de influir en otras personas, los valores que tengan, la relación del individuo en su grupo, la ideología hacia el grupo, su opinión para con cada uno de sus miembros y conductores, los valores culturales, factores económicos, la resistencia al cambio que presenten.

Se establecen como elementos del grupo la interdependencia, la cohesión, la comunicación intragrupal y extragrupal, las metas comunes, la construcción y seguimiento de un reglamento, los roles, la formación de subgrupos, la ideología, los factores afines por los que se reúnen los miembros, la influencia del grupo hacia los miembros.

Ahora bien, se consideró relevante el trabajo de Lewin, puesto que analiza algunos de los elementos retomados para la formación grupal especialmente por Fernández y Cohen dentro de su metodología del Grupo Operativo; que en el siguiente capítulo se expondrá.

Algunos de los elementos manejados por estos autores son:

- a) El hecho de delimitar pasos a seguir para el estudio del grupo.
- b) El tomar en cuenta las experiencias de los miembros.
- c) El ambiente o espacio vital en el que se desarrollan los miembros, y éste en relación a sus conductas.
- d) Algunos acontecimientos relevantes dentro del grupo como; conflicto, tensiones, barreras, comunicación, resistencia al cambio, necesidades, metas, liderazgo, cohesión, valores, normas, interacción intra e intergrupala, interdependencia, acciones que se efectúan para cubrir la meta, los recursos con que cuentan, y la evaluación grupal.



## TEORIA DEL ROL

Los antecedentes de ésta teoría se encontraron en la Sociología y en la Psicología, en donde el rol lo expone Rommetveit (1955) como punto de articulación entre ambas disciplinas; agrega que constituye "la unidad de investigación , más amplia posible dentro de la primera disciplina y la más pequeña posible de la segunda". (24)

En esta Teoría con el status se caracteriza a una persona en función del grupo de derechos y obligaciones que regulan su interacción con personas de otros status.

Se parte del hecho de que las personas conocen las normas sociales que gobiernan su comportamiento; sus roles subjetivos son similares a los prescritos, su comportamiento tiende a corresponder con lo que creen que se espera de ellos, es por ello que los roles subjetivos y los desempeñados pueden coincidir.

Morton expresa que Bredmeier y Staphenson (1962) cuando señalan al rol, se refieren al desempeño de la acción prescrita y para él (1957), es un conjunto de roles que designan... "el comportamiento de las relaciones de rol que tienen las personas a causa de ocupar un status social particular". (25)

Considera, que una persona es un todo integrado y coherente; no sólo la suma de roles se encuentra en la interacción de un conjunto de ellos que recae en él como consecuencia de las posiciones que ocupa en una variedad de sistemas de status. Así mismo difiere en su manera de desempeñar los mismos roles.

El hombre adquiere características determinadas como consecuencia de los roles que desempeña y presenta un sentimiento de sí mismo en el proceso de interacción con su ambiente social.

Para James (1892), el hombre, se encuentra integrado, por tres clases, de integrantes de sí mismo, esto es; el mi material, el mi espiritual y el mi social, en donde considera que:

El mi material consiste en el cuerpo, las ropas, la familia, la casa, los objetos y propiedades que uno ha acumulado (en orden de importancia como el individuo catalogue).

(24) Rommetveit, Raghar. Normas y roles sociales. Buenos Aires 1967 Ed. Paidós, pp. 31

(25) Morton R. K. Teoría y estructura Sociales. Méx. Fondo de Cultura Económica 1964 pp. 369

El mi espiritual es la conciencia, las capacidades y disposiciones psíquicas.

El mi social surge del reconocimiento que el hombre recibe de otra gente, puesto que las distintas personas, deben hacer no uno, sino muchos si mismos sociales... un hombre tiene una cantidad de individuos que lo reconocen y tienen una imagen mental de él.

Agrega que uno tiene... "tantos si-mismos sociales como grupos distintos de personas cuyas opiniones toma en cuenta". (26)

Se puede observar que James vincula el si-mismo social con la estructura de la interacción social destacando la acción del hombre en grupos.

Este aspecto lo retoma Mead (1934) quien considera que en el desarrollo del si-mismo se requiere que las personas también asuman las actividades del grupo hacia su propia actividad social organizada, en el desarrollo del si-mismo adquiere experiencias del propio grupo social como una comunidad organizada de actitudes, normas valores y metas que regulan el comportamiento propio y el de los demás.

Mead (1934) le da otro giro a la conducta individual, para él no se establece la conducta del grupo social en función de la conducta de los individuos que lo componen. Parte de un todo social determinado de compleja actividad social y analiza cada uno de los individuos que lo constituyen. Trata de explicar la conducta del individuo en función de la conducta organizada del grupo social.

Asume la concepción de que la Psicología Social parte de una actividad observable por ello la experiencia interna del ser humano, asume que, debe explicarse en términos de lo observable; consideró al hombre como un agente activo en donde su acción determina su relación con los otros y su ambiente; responde a los estímulos en forma simbólica.

Dentro de ésta Teoría Morton (1957) definió al grupo en función a los siguientes tres criterios:

- 1) Comprende cierto número de individuos que interactúan entre sí sobre la base de pautas establecidas.
- 2) Las personas que interactúan se definen a sí mismas como miembros del grupo.

(26) James, Williams. Psychology: Briet Course. Nueva York. 1892 Henry Holt. pp. 179-181.

3) Estas personas son definidas por otros (miembros y no) como miembros del grupo.

Se puede mencionar que Morton se interesa por los factores estructurales que determinen los procesos del grupo de referencia. Intenta explicar el comportamiento de un individuo en relación con su posición en una estructura social.

En relación al desarrollo grupal, Goffman (1959) señala que es importante considerar que el actuar de un individuo se cambia con el de uno o varios más. Utiliza el término de equipo de desempeño para denotar cualquier conjunto de individuos que cooperan en la ejecución de una rutina, sus miembros mantienen una importante relación-cooperación.

Esta Teoría enmarca aspectos primordiales dentro de todo desarrollo grupal, esto es, los roles que se establecen dentro del grupo y cómo es recibido este actuar por cada uno de los miembros y por sí mismos, así como la interacción intragrupal en relación a pautas establecidas, las normas, valores y metas que regulan el comportamiento de los miembros. Estos aspectos son primordiales en el estudio del desarrollo grupal y posteriormente serán retomados.

Es importante considerar de esta teoría, el hecho de que el hombre se encuentra en la interacción de un conjunto de roles que ejecuta y que para ello toma en cuenta la opinión que tienen los demás de sí mismo, su propia concepción y la que ha adquirido de su alrededor.

Un aspecto esencial que se puede retomar es que el status es la función que desempeña el individuo en relación a sus derechos y obligaciones que regula su interacción con los demás.

Algunos elementos que pueden ser rescatables para el estudio y desarrollo de organizaciones grupales son los siguientes:

Dentro de esta teoría se trata de explicar la conducta del individuo en función de la conducta organizada del grupo social al que pertenece.

Los grupos son individuos que interactúan bajo pautas establecidas, se consideran y son considerados por otros como parte de grupos y mantienen una relación de cooperación con sus semejantes.

Los grupos a los cuales pertenece el individuo son marcas de referencia para la formación de su autoimagen e incluso sucede en relación a grupos a los cuales no pertenecen pero sí tienen influencia de ellos.

## TEORIA PSICOANALITICA

El realizar un esbozo general de dicha corriente llevaría a extenderse en demasía, es por ello que para presentar algunos de los postulados más representativos de la misma, se retomará lo expuesto por Freud en el "Esquema del Psicoanálisis y otros escritos de doctrina psicológica", y la opinión sobre tal corriente de uno de sus seguidores, Jacques Lacan.

Para hablar del inicio del Psicoanálisis es importante señalar que en la primera década de 1870, Freud inició su amistad con el Dr. vienés Josef Breuer, quien le enseñó el método que utilizó como cura de la neurosis, basado en el hipnotismo; sin embargo, le suplicó que el tema de la sexualidad no ocupara un punto central dentro del propio método.

Contrariamente a esto, Freud interesado en tal aspecto, a partir de 1886 se dispuso a convertir el trasfondo sexual en objeto de investigación científica, pues argumentaba que todo paciente durante el tratamiento dependía en gran medida de la relación personal entre él y el médico, y esta desaparecía cuando se disolvía ese vínculo.

Freud y Breuer compartieron numerosas ideas. En 1905 efectuaron publicaciones, algunas denominadas "Estudios sobre la Histeria", "Sobre el Mecanismo Psicoanalítico de los Fenómenos Históricos".

Aunque compartían ideas, Freud continuaba sus estudios sobre el trasfondo sexual, por lo que poco a poco empezó a tener diferencias de opinión con Breuer, ocasionando que se separaran y continuaran diferentes caminos.

Freud retomando las innovaciones realizadas al método que utilizaba con Breuer, desarrolló el procedimiento catártico, esto es, el psicoanálisis, llamado también Asociación Libre, el cual efectuó entre 1892 y 1898, renunciando al hipnotismo como método auxiliar.

El método de la Asociación Libre consistía en hacer que el paciente prescindiera de toda reflexión consciente y se centrara en sus ocurrencias espontáneas (voluntarias). De ésta manera no aportaba los elementos olvidados, pero sí señalaba alusiones claras y abundantes a ellos, de tal modo que con el método se pudieran obtener con ayuda de la interpretación, una idea clara de la situación expuesta por el paciente.

Lacan consideró que la regla psicoanalítica fundamental para Freud era insistir al paciente que le comunicara lo que acudiera a su memoria aunque lo juzgara trivial, impertinente inconsciente o vergonzoso, lo cual daba alusión a los aspectos

olvidados que tenía el paciente con este método podía reconstruirlos ayudándose de interpretaciones, es por ello que el propio Lacan opina que la asociación libre y el arte interpretativo alcanzan el mismo resultado que antes lo proporcionaba el hipnotismo y que al utilizarlo, Freud se percató de que los pacientes tendían a ocultar de la conversación sus objeciones críticas, indentificándolas como manifestaciones de resistencia.

El estudio de los diversos fenómenos relacionados con esa resistencia condujo a Freud a establecer uno de los fundamentos de la Teoría Psicoanalítica, la llamada Teoría de la Represión, en donde consideró que las mismas fuerzas se oponían a que los contenidos ocultos y patógenos que afloracen a la consciencia dieran idea de aquellas otras fuerzas que, en su día, impulsaron esos contenidos a permanecer ocultos. La ocultación y olvido activo de ciertos contenidos, ideas, impresiones, afectos, eran impuestas por determinadas fuerzas psíquicas.

Asume Lacan que a este mecanismo de olvido de ciertos contenidos, cuyo resultado es su exclusión de la consciencia y de la memoria, Freud lo denomina represión.

Al respecto opina que el método psicoanalítico trata de hacer lo inconsciente, accesible a la consciencia, es por ello que la labor psicoanalítica debe vencer la resistencia que el paciente presenta para evitar que surja el material psíquico previamente reprimido, las cosas del olvido para él mismo son el suceso olvidado y por ende penoso, doloroso o vergonzoso.

Agrega que cuando uno duerme, las fuerzas "defensivas" se devilitan y se hace posible el acceso a la consciencia de los deseos reprimidos; sin embargo, dichas fuerzas aún posibilitan el envolver en un disfrás los deseos reprimidos. Dichos deseos están presentes en el sueño, pero en la mayor parte de los casos deformados. Estos tienen, al igual que los síntomas neuróticos, al respecto central que es de naturaleza sexual y pueden ser en sí mismos deseos eróticos vividos en la infancia o guardar una relación asociativa con ellos.

Poco a poco, alrededor del psicoanálisis se fué creando una teoría que presentaba información suficiente sobre el origen y el sentido de la intención de los síntomas neuróticos, a prueba de su utilidad en aspecto de la actividad psíquica no patológica fué la aplicación de dos fenómenos: los actos fallidos (olvidos y las equivocaciones orales y escritas, etc.) y los sueños.

Freud considera dichos actos fallidos eran manifestaciones de intenciones retenidas, o se trataban de consecuencias de la interferencia de dos intenciones una de las cuales la consideró como permanente o momentáneamente inconsciente.

Sobre este tema señala que "la interpretación de los actos fallidos ocupa, en el tratamiento analítico, un puesto como medio para el descubrimiento de lo inconsciente al lado de las interpretaciones de las asociaciones libres". (27)

Con respecto a los sueños Freud, publicó en 1900 su obra "Interpretación de los Sueños" en la cual expresó que éstos comparten la estructura de los síntomas neuróticos y llega desde el contenido manifiesto, a un sentido de ideas latentes, el cual se expresa como un impulso operativo que es representado como realizado en el presente. Además, señala que el sueño no es un síntoma patológico, sino una función de la vida psíquica normal.

Considera como contenido manifiesto al relato del sueño, tal como lo recuerda el paciente, y tal contenido latente o ideas latentes (ocultas, inconscientes), al área presente en forma de contenido manifiesto (el sueño tal como aparece) también se le denomina elaboración del sueño o elaboración onírica.

Las ideas sufren de deformación e interviene la condensación, o sea, el proceso a través del cual representaciones latentes pasan al contenido manifiesto en una sola idea o imagen, esta condensación resume, así las ideas latentes, de modo que el contenido manifiesto es siempre más reducido que el latente.

Ciertos objetos, actos y relaciones son representados indirectamente en el sueño por medio de símbolos, que el sujeto emplea sin conocer su significación y con respecto a los cuales procura darles asociación ninguna, su traducción tiene que ser llevada a cabo por el análisis de todo el contexto.

Freud aplicó la técnica de la Asociación Libre a los sueños, interrogando a las personas sobre sus asociaciones con elementos del mismo, llegando de ésta manera al conocimiento de ideas correspondientes a lo soñado, reconocibles como fragmentadas de la actividad psíquica despierta.

Para Lacan el psicoanálisis reúne dos elementos básicos, un nuevo objeto para la investigación (el inconsciente) y el método apropiado para llevarla a cabo (el método de la asociación libre).

Freud expresa que en el esquema del psicoanálisis, entre los conceptos que apoyan al médico en el dominio del material analítico está en primer lugar el de la libido, el cual significa la energía concebida como cuantitativa, variable de los instintos sexuales orientados hacia el objeto.

(27) El Psicoanálisis. Ed. Salvat. Méx 1973

El instinto sexual, cuya manifestación de la vida anímica es lo que Freud denominó libido, se compone de instintos parciales; fuentes de estos instintos parciales son los órganos somáticos, especialmente ciertas zonas erróneas, pero todos los procesos fundamentales importantes del soma procuran también aportaciones a la libido.

El primer estadio de la organización (pregenital) de la libido es el oral, aquí, el interés capital del niño de pecho, es la zona bucal, la cual desempeña un papel principal. A continuación viene la zona anal, la diferencia de los sexos es representada en esta fase por la antítesis de actividad y pasividad. Esta evolución se desarrolla generalmente con gran rapidez y discriminación, pero partes aisladas de los instintos permanecen determinadas en los estados previos al desenlace final y producen así las fijaciones de la libido, muy importante como disposiciones a ulteriores transgresores reprimidos y que integran una determinada relación con el desarrollo ulterior de neurosis y perversiones.

Un aspecto importante dentro de la Teoría psicoanalítica es el síntoma, el cual toma el carácter de un producto transaccional entre los instintos sexuales reprimidos y los instintos del yo represores de un cumplimiento de deseos simultáneos para ambas igualmente incompleto.

Se puede señalar como aspectos fundamentales dentro de la Teoría de la Represión la libido, el instinto sexual, el inconsciente, el consciente, los impulsos, síntoma, ya que se puede decir que dicha teoría es una condensación de ellos.

En estrecha relación con este aspecto de la represión se encuentra el complejo de Edipo, puesto que no es más que la ampliación del esquema infantil que permanece en el inconsciente y se perpetúa en el adulto, lo cual ocurre porque la represión puede contener dos impulsos, pero no destruirlos. Para Freud aquí coinciden las dos prohibiciones capitales del totemismo que son las de matar al patriarca y la de matrimoniar con la mujer de la misma casta.

Lacan menciona que en el estudio de la sexualidad se describen los esfuerzos del individuo para adaptarse a un medio que le exige la renuncia a una parte de sí mismo y así parte de esta renuncia provocada por la represión y por la necesidad de defenderse ante la realidad circulante, que se organiza una determinada estructura psíquica descrita por Freud, al explicar que la personalidad se deriva de tres instancias psíquicas: Ello, yo y Super-yo.

El Yo controla las funciones de la memoria y el pensamiento, es capaz de postergar la satisfacción de las necesidades en el Ello de acuerdo con las posibilidades reales, es decir, sustituir el del principio del placer por el de la realidad.

Asume inconscientemente la presión de la realidad social en cuanto a prohibiciones, normas y deberes, de tal manera que a partir de él se forma la instancia autónoma, el Super-yo que le exige el cumplimiento de esta normatividad.

El Super-yo está formado por la interiorización o asimilación de las normas culturales que rigen una sociedad, o sea, la norma de la exigencia social y cultural. El niño se encuentra sometido por sus maestros y padres, éstos últimos se imponen con exigencias, prohibiciones, concesiones, juegan un papel de objeto de hostilidad. Posteriormente el niño, al tratar de establecer su opinión y oposición hacia ellos y así satisfacer sus impulsos, provoca una identificación con los rivales y jueces de sus deseos; es cuando una parte del mundo entero, es un agente psíquico que adopta la función de agente de orden controlador influencia del Ello y adaptando al individuo al sistema de normas y relaciones establecidas en la sociedad por el Super-yo; el sujeto siempre es culpable y no sólo de lo que hace sino lo que desea también en contra de la norma social, es por ello que se convierte en uno de los máximos factores de adaptación a la realidad e incluso puede estar en contra de los intereses del Yo contribuyendo a retener su agresividad expresiva y a dirigirla contra si mismo.

Parte de éste Super-yo es inconsciente como lo es también el sentido de culpa que proviene del deseo reprimido de Ello y que desencadena toda la problemática del complejo de Edipo, estableciéndose una función directa en cuanto a que entre más son los impulsos que quieren surgir del Ello -impulsos reprimidos y no reprimidos- más interesa en la función recreativa del Super-yo, la cual exige al Yo que sea moral por encima de todo.

Freud explica las relaciones de las distintas instancias del aparato psíquico, utiliza la analogía de los tres tiranos; el Super-yo, el mundo exterior y el Ello, a los que el Yo ha de obedecer. Situado entre tres dueños le es difícil encontrar un equilibrio que responda a mandatos generalmente contradictorios.

Freud, en su libro "La Psicología de las masas y análisis del yo" consideró que las sociedades se mantienen unidas y que la naturaleza de las fuerza social que vincula a los individuos depende de dos factores:

Uno la "libido desexualizada", esto es, que los individuos se mantienen unidos por amistades; y el otro la "identificación" que se refiere al hecho de que se mantienen unidos porque han elegido a un mismo líder como ideal del yo, se ha identificado con él y por lo tanto, se han identificado entre sí.



Este aspecto de identificación manifiesta es un mecanismo de defensa contra sentimientos hostiles hacia el superior (el padre) y es como un medio para llegar a ser el líder al identificarse con él.

Dentro de ésta Teoría se considera que las características de la personalidad pueden influir sobre las actitudes del individuo, siendo la influencia más directa la determinación de la estructura y organización de los sistemas de creencias y la responsabilidad particular del individuo en diferentes tipos de personas, roles o grupos con fuentes de influencia.

Se considera que es importante conocer las características de la personalidad, tomando en cuenta las creencias y opiniones expresadas, las personas y los grupos con los que el individuo establece contacto.

Hasta aquí dejamos la exposición ya que los aspectos mencionados nos dan los elementos necesarios para poder darnos una idea general de la Teoría y también nos establecen algunos puntos de interacción de la misma con el Materialismo Dialéctico.

Ahora bien, para enmarcar el enlace con el Materialismo Dialéctico iniciaremos enunciando que Lucien Lévy (1973) señala que los clásicos del marxismo definen la sociedad introduciendo conceptos psicológicos, y que el Materialismo Dialéctico de ninguna manera contiene por separado las verdades psicológicas, pero que no deja de ser en calidad de Teoría Científica del conocimiento, el único hilo conductor para resolver los problemas epistemológicos de la construcción de la psicología de la personalidad.

Agrega que como filosofía del proletariado, doctrina revolucionaria y ciencia de la emancipación del hombre, el Marxismo define la teoría y práctica de la psicología.

Ahora bien en relación a la sociedad, Marx centra su atención no en los hombres como esencia humana, sino en las diferentes relaciones sociales que establecen para satisfacer sus necesidades, esto es, se centra en la socialización de los individuos, sólo considera a las personas en cuanto a su personificación de la categoría económica, son representantes de determinados intereses y relaciones de clases. (\*)

(\*) Para ampliar información sobre el tema se sugiere consultar la antología denominada "Psicología Social Teórica IV" compilada por Irene Aguayo y otros, editada por la ENEP IZTACALA.

En relación a las relaciones sociales Leve especifica que... "el desarrollo de las fuerzas productivas lo es al mismo tiempo de las capacidades de los hombres. A su vez, las relaciones de producción no son en el fondo sino relaciones entre los hombres; como individuos sociales, preexistirán a esas relaciones... sino que esas relaciones preexistentes son aquellas en que están por fuerza los hombres con motivo de la vida real según el sentido social del término." (28)

Al respecto se puede señalar que las relaciones sociales involucran a los hombre y así se determina su proceso vital, así mismo por ser la psicología social la que estudia al hombre en su entorno social, estaremos enfocándonos a las relaciones que establecen los individuos en su proceso de vida.

Para los marxistas el mérito de Freud es el de haber sido el primero en considerar a la sexualidad como objeto científico, más allá de los tabús sociales, pero que sus concepciones más esenciales relacionadas con la sociedad, el individuo y sus relaciones las ubicó dentro de la ideología dominante de su época, esto es, en las relaciones sociales burguesas.

Manifiestan que el psicoanálisis se encontraba atrapado en una ideología de clases, en una concepción idealista de las relaciones entre el individuo y la sociedad.

Levé señala que para Politzer el psicoanálisis "trata de explicar la historia de la psicología no la psicología de la historia". (29)

Agrega que no es posible disociar el psicoanálisis del uso político que de él se ha hecho. Asume que es una terapia y teoría de las neurosis, que propone una concepción del aparato psíquico humano, sus estructuras y procesos básicos, intervienen en la moral, magia, religión, mitología, arte, en la vida social del individuo, en cuanto a sus relaciones familiares, pedagógicas, jurídicas y políticas, revolución y lucha de clases, guerra y antagonismos entre los pueblos, violencias y odios raciales.

Como se puede observar aspectos retomados por el psicoanálisis también son analizados por el Materialismo Dialéctico. Es por ello que ambas perspectivas se encuentran estrechamente ligadas, sin embargo, la interpretación de estos aspectos psicológicamente hablando quedan distantes a los fundamentos del materialismo, por ejemplo.

(28) S. Léve: Marxismo y Teoría de La Personalidad. Cap. 3 El aporte del Marxismo. Buenos Aires Amorrout. 1979. citado en la antología "Psicología Social Teórica IV" op. cit.

(29) S. Léve. Op. Cit. pp. 521

Para Lève, Freud ignoró la dialéctica de las relaciones sociales, que es la base de todo hecho humano, las cuales son base para el materialismo.

Considera que Freud toma a la realidad social no como base cierta de los comportamientos individuales, sino como manifestación colectiva de una individualidad psíquica. Asume que Freud expresaba que el hombre se encontró en un pasado en una situación análoga a cuando era niño.

Con respecto a esto último señala que... "Freud cruza mediante juego de palabras con el pasado, el tiempo de la historia y el de la biografía, para situar a las influencias del individuo antes del entorno presente-pasado de la historia; nuevo índice de la profundidad a que llegó la psicologización de los procesos sociales. (30)

Así mismo, menciona que dentro del psicoanálisis, aspectos referentes a la sociedad se descontextualizan del materialismo puesto que se desconoce el hecho de que la actividad humana se objetiva socialmente y se conserva fuera de los individuos, en el mundo de las relaciones sociales donde la individualidad social encuentra su base, esto es, psicologizando a la sociedad.

Lève describió dicha psicologización de la sociedad como desconocimiento de sus bases materiales específicas, y Freud buscó el sentido de la materialidad histórico-social para enfocarse en una forma materialista de la sociedad por la vía de una biologización radical de los hechos humanos en su conjunto.

Estos aspectos sólo nos dan una idea de que el psicoanálisis y el materialismo presentan situaciones afines para su análisis, sin embargo, al realizar un estudio más profundo se puede observar que desvían su tendencia en relación a sus objetivos, esto es, con respecto al psicoanálisis hacia el individuo en cuanto a su vida psíquica y en el materialismo sobre las relaciones de los hombres para la satisfacción de sus necesidades y la producción de sus satisfactores.

Se ha presentado la teoría psicoanalítica al final, puesto que, de ella se desprende la corriente del grupo operativo, la cual se enfoca al estudio de los grupos, aspecto central del presente trabajo.

En el siguiente capítulo se presentarán algunos de los elementos principales de tal corriente, exponiendo con más detalle la presentada por Fernández y Cohen, para poder llegar así a su análisis.

## CAPITULO III

LA METODOLOGIA DEL GRUPO OPERATIVO DE FERNANDEZ Y COHEN  
COMO ALTERNATIVA PARA EL ESTUDIO GRUPAL

Como se mencionó con anterioridad, paulatinamente se fue dando un auge en las investigaciones y estudios relacionados con el comportamiento del individuo como integrante y formador de grupos para la satisfacción de sus necesidades.

El enfoque de los estudios de grupos han tomado diferentes giros dependiendo de la tendencia conceptual y operativa de sus creadores, abarcando de esta manera todos y cada uno de los sectores en donde se desarrolla el individuo.

Esto es, con respecto a su salud mental (nivel clínico), en la integración con sus semejantes para la construcción de su sociedad (nivel social), en su interés por la cultura que le permite un mejor desenvolvimiento con la sociedad y estrategias par el mantenimiento del sistema (nivel educativo), en el área laboral en la producción de sus satisfactores para su subsistencia y la adquisición de un status social determinado (nivel de producción y productividad social).

Existe una tendencia de estudio llamada Grupo Operativo que cubre los tres primeros niveles y es la desarrollada por E. Pichon Riviere y sus colaboradores en 1946.

Y bajo el mismo nombre se encuentra la Teoría desarrollada por Fernández y Cohen en 1973, la cual se ha enfocado al último nivel, sin que por ello implique que no pueda abarcar otros como por ejemplo el educativo o el social.

El objetivo que se pretende cubrir en éste capítulo es efectuar un análisis del enfoque de Fernández y Cohen sobre su particular concepción de la Técnica de Grupo Operativo para de esta manera proponerla o no como una alternativa para la formación de cooperativas con objetivos comunes.

Para tal análisis se han considerado el marco teórico en el que se basan los autores, la metodología que proponen para la formación del Grupo Operativo y los resultados que obtuvieron al aplicarla.

Fernández y Cohen retoman a Montagú (1961) y comparten su opinión de que el hombre es un ser bio-psico-social, en donde para cada uno de sus niveles de integración, considera la existencia de subniveles de integración sin límites cualitativos; bajo ésta perspectiva adoptan el modelo del estudio del hombre denominado Materialismo Dialéctico, ya que consideran que éste... "es válido para todos los niveles de integración del fenómeno humano, hecho que no excluye la existencia de leyes particulares en cada nivel." (31)

El subnivel al que se enfocan es el grupal, ubicándolo entre los niveles psicológico y social. Mediante la teoría-práctica que proponen pretenden: "Contribuir a la comprensión del funcionamiento de los grupos incorporando esta experiencia al sistema Materialista Dialéctico de la comprensión del ser humano." (32)

Consideraron al Materialismo Dialéctico como una alternativa Técnica de apoyo para el estudio del hombre ya que delimitaron que su punto de partida para tal estudio era... "que el hombre debe producir su vida. A diferencia de los animales que tienen respuestas preestablecidas, el hombre debe crear, investigar sus respuestas a sus necesidades." (33)

A partir del Materialismo Dialéctico expresan su particular sentido sobre las relaciones que establecen los individuos para cumplir con sus necesidades.

Consideran que el individuo genera su vida de acuerdo a las diversas condiciones que modifica para su propio beneficio, para lo cual requiere de recursos que aplica en el proceso de producción de su vida. Estos recursos son aspectos medulares en su Teoría grupal; identifican que el punto de partida de dichas relaciones entre las personas es un todo, en donde éste es la gama de necesidades que influyen al uno y al otro.

Le dan tal significado a las relaciones que consideran que el ser humano es en su sentido más esencial, el conjunto de sus relaciones sociales, en donde el nexo que une a las personas son las necesidades o metas comunes, las cuales determinan la actividad del individuo en el sentido de su satisfacción; así mismo, consideran que las necesidades comunes reúnen a los individuos y su actividad conjunta produce su satisfacción.

(31) J. Fernández y Cohen de G. Grupo Operativo. Teoría y Práctica. Ed. Textos Extemporáneos. 19 pp. 16

(32) J. Fernández y Cohen de G. Op. Cit. pp 15

(33) J. Fernández y Cohen de G. Op. Cit. pp 16

Para resumir diremos que son los intereses o necesidades comunes los que van a determinar las relaciones.

Así mismo, establecen que en el nivel interpersonal, las necesidades o metas comunes son el punto de partida de toda relación, las cuales impiden o facilitan el desarrollo del individuo, quien se relaciona con sus semejantes con el propósito común de producir los bienes materiales necesarios para sus subsistencia.

Fernández y Cohen han caracterizado aquello con que cuenta el individuo para lograr sus fines como medio de producción y lo aplican a todo nivel de integración, esto es, en el sociológico como relaciones de producción, en el nivel psicológico como relaciones de vida, en el nivel biológico como instrumentos somáticos y en el intermedio, es decir, el grupal como las relaciones interpersonales.

Con los anteriores elementos, estructuran la concepción de individuo, y consideran que éste dejó de pertenecer al campo puramente biológico cuando empezó a producir (mediante los instrumentos de producción), los bienes necesarios para su subsistencia, y así establece su vida material, la cual consiste en la producción de los medios necesarios para la vida. Utiliza tanto su fuerza natural que forma su corporeidad como las materias que la naturaleza le brinda y actúa sobre ella transformándola.

Designan que el hombre es producto de relaciones amorosas, vive en una relación abarcadora en el vientre materno, después del nacimiento sigue dependiendo de la relación materna para sobrevivir, después de las relaciones familiares las cuales le facilitan y estimulan su desarrollo, con las relaciones amistosas y escolares que va estableciendo crea las condiciones que propician su inclusión en el mundo de las relaciones laborales y finalmente queda inmerso en relaciones amorosas que culminan en familiares a nivel de padres, cerrando así el ciclo de las relaciones interpersonales.

El individuo debe producir su vida para lo cual utiliza sus medios que son su cuerpo como instrumento biológico, los conocimientos y objetos como instrumentos culturales y las motivaciones; y así, para producir bienes tangibles (materiales) e intangibles (psicosociales) que requiere para su subsistencia, se reúne en grupos.

Fernández y Cohen se enfocan en las relaciones interpersonales dentro del subnivel grupal y con base en ellas delimitan una estructura Teórico-práctica para fomentarlas y apoyar al individuo a satisfacer sus necesidades.

Consideran que los hombres son miembros de grupos dentro de los cuales dependen uno de otros para su subsistencia, educación, bienestar económico y diversión entre otros.

Establecen que el individuo... "necesita del grupo, pero no necesariamente de un solo grupo particular, o siempre del mismo, o con un mismo grupo para todas las necesidades. Para diferentes fines se necesitan grupos diversos." (34)

\* El grupo es una relación significativa entre dos o más personas en donde la actividad de cada uno representa estrechos círculos de actividad con los otros.

Agregan que ... "Los grupos generan el desarrollo de sus medios y a tono con estos cambios, van cambiando sus relaciones. Determinando por esto, van cambiando las distintas fases del desarrollo del grupo, es decir, cambiando los medios de producción que tienen." (35)

La producción que se genera al interior del grupo cambia constantemente y en relación a éste se transforma tanto el grupo como los miembros. Así mismo, se desarrolla una determinada ideología, la cual también va cambiando en relación al nivel de desarrollo del grupo.

Haciendo una analogía entre las definiciones de individuo y grupo, es importante considerar que para Fernández y Cohen el secreto de la vida del individuo son las relaciones interpersonales, por ello al fomentarlas adecuadamente, enfocándolas al cumplimiento de metas o necesidades se estará manteniendo el desarrollo personal y la forma más representativa. Para dicho fomento sería la adecuada armonía de relaciones efectuadas en el ámbito grupal, de tal manera que se establezca el ambiente propicio para el aumento de las relaciones interpersonales para cumplir con los objetivos comunes y propiciar el desarrollo del grupo.

Para Fernández y Cohen dichas relaciones (totalidad) son fragmentariamente analizadas puesto que las personas se centran en las conductas inmediatas y los resultados de las mismas (el hecho de que un trabajador desconozca o pierda el sentido de su función con el producto final de sus trabajos), lo cual conduce a la alienación.

(34) Cohen De G. La Psicología de la Salud Pública. Ed. Textos Extemporáneos 19 pp. 57

(35) J. Fernández y Cohen de G. Op. Cit. pp. 55

Como los autores establecen su estrecha relación con el Materialismo Dialéctico, es importante considerar que para ellos el individuo no percibe su realidad total sino en una forma fragmentada y ello lo conduce a la alienación; estos aspectos son retomados del Materialismo, sin embargo Fernández y Cohen le imprimen su especial enfoque, el cual a continuación se presentará.

El sentido de totalidad que enmarca C. Marx está dirigido a dos aspectos, uno hacia el espacio socio-político y cultural que se puede analizar en tres tiempos; presente, pasado y futuro, el otro hacia lo correspondiente a un país determinado o a una serie de países que tienen características más o menos similares y una historia común compuesta por una estructura económica, ideológica y jurídico-política.

Para Fernández y Cohen la totalidad la simplifican en las metas u objetivos a largo plazo que presentan los hombres y el mundo social, grupal y personal en el que se desarrollan, considerando la historia de relaciones humanas y su producción que ha experimentado la sociedad.

Ahora bien, para Marx (1844) cuando el obrero pone su vida en el objeto ya no le pertenece a él, sino al objeto, mientras mayor es su actividad mayor es la falta de objetos del obrero. Cuanto mayor sea el producto de su trabajo, él no lo es, en relación a lo cual considera que... "mientras mayor es su producto, menos es él mismo. La alienación del obrero en su producto significa no sólo que su trabajo se convierte en objeto, existencia externa, como algo externo a él, que se convierte en poder en sí mismo al enfrentarlo, significa que la vida que ha conferido en el objeto se le opone como algo hostil y ajeno." (36)

A diferencia de Marx, Fernández y Cohen encaminan su concepción de alienación a los sujetos en sí mismos explicando que: "...Cuando las personas se sienten distanciadas entre sí como externas las unas de las otras cuando se conciben como objetos para su utilidad en el logro de los particulares fines de cada uno, cada uno, en el desempeñado afán de afirmar la otra mitad de la naranja, es decir al otro." (37)

Un aspecto fundamental en ambas definiciones es el sentimiento de ser ajeno ya sea al producto trabajado o a otras personas inmersas en el contexto de relaciones en donde se desarrolla el individuo y además la depreciación de su significado como persona para considerarse como objeto más utilizable por otros.

(36) C. Marx. Manuscritos económico filosóficos de 1844. pp.70

(37) J. Fernández y Cohen. Op. Cit. pp 11



Aunque Fernández y Cohen sitúan en ésta definición al individuo como ente en relación con sus semejantes sin definir qué tipo de relación establezca, no significa que lo aisle del mundo de producción al que Marx se refería.

En cuanto a la enajenación anteriormente citada, Fernández y Cohen consideran que las diferencias de las tareas entre los miembros del grupo primitivo se establecieron las condiciones que propiciaron la primera escisión del hombre, la enajenación religiosa, es decir, "Cuando se inventa la escisión del mundo, la fragmentación de la realidad es lo que permite al hombre intentar su manejo." (38)

Aquí ya delimitaron desde que momento se presenta la enajenación del individuo esto es, desde la primera división del trabajo dentro de la fase de desarrollo de la Sociedad denominada Comunismo Primitivo.

Con respecto a las fases de desarrollo de la sociedad manejadas por Marx, Fernández y Cohen las delimitaron bajo una concepción particular, que a continuación se presentarán.

#### FASES DE DESARROLLO DE LA SOCIEDAD

Antes de iniciar con la descripción de la fase de desarrollo de la Sociedad, se consideró pertinente presentar la definición de ésta para Fernández y Cohen.

"Es un grupo cuyos miembros consciente e inconscientemente cooperan para mantener una vida común. Por otra parte lo social son todas aquellas relaciones interactivas entre los individuos o grupo en los cuales satisfacen necesidades." (39)

Se apegan a Montagú (1961) para mencionar que la sociedad es un conjunto de interacciones e interrelaciones fundamentales cooperadoras que existen entre los miembros del grupo, cuenta como importantes aspectos la cultura (patrones de conducta adquirida y transmitida por símbolos, incluyendo valores) y el futuro de las personas.

(38) J. Fernández y Cohen de G. Op. Cit. pp. 19

(39) Cohen de G. Op. Cit. pp.57

A diferencia de la concepción anterior, Marx designa que la Sociedad Civil ... "Abarca todo el intercambio material de los individuos, en una determinada fase de desarrollo de las fuerzas productivas. Abarca toda la vida comercial e industrial de una fase y, en éste sentido, trasciende de los límites del Estado y de la Nación, si bien, por otra parte tiene necesariamente que hacerse valer al exterior como nacionalidad y vista hacia el interior como Estado." (40)

Fernández y Cohen consideran dentro de su definición de Sociedad sólo el intercambio de relaciones que establece el individuo para cubrir sus necesidades y la transmisión de la cultura de generación en generación, sin embargo la de Marx abarca los elementos necesarios para que el individuo pueda sobrevivir esto es, el intercambio material, la producción, el comercio, la estructura de organización social (El Estado), entre otras, y para todas las fases de desarrollo de la sociedad.

Aunque no concuerdan en la anterior definición, Fernández y Cohen retoman lo expuesto por Marx en cuanto a las fases de desarrollo de la Sociedad, pero identificándolas bajo nombres diferentes esto es:

PARA C. MARX.

- Comunismo Primitivo.
- Esclavismo.
- Feudalismo.
- Burguesía-Sist. Capitalista.
- Sistema Socialista.

PARA FERNANDEZ Y COHEN.

- Fase Aglutinada.
- Fase Posesiva.
- Fase Cohesiva.
- Fase Independiente.
- Fase Socializada.

FASE AGLUTINADA

Los autores la identifican como la primera organización socio-económica reconocida como Comunismo Primitivo; en donde las relaciones de producción fueron comunitarias. Por ello no existía la propiedad privada, sin presentarse aspectos tales como "tuyo y mío" caracterizándose exclusivamente la propiedad comunal, siendo la tarea del grupo el producir sus bienes materiales necesarios para su subsistencia.

Los hombres que en ésta fase se encuentran organizados en clan, horda o tribu, estaban ligados entre sí en una forma aglutinada sin existir la noción de "yo y otro".

Aquí consideran que la magia surge como un intento de manejar eventos necesarios para la existencia del grupo, practicándose inicialmente para controlar la caza y la reproducción.

(40) C. Marx. La Ideología Alemana Ed. Quinto Sol. Méx. pp. 34

## FASE POSESIVA

Identificada con la etapa Esclavista, tiene como antecedente el hecho de que el hombre se adueñó del fuego, se convirtió en sedentario, produjo mejores instrumentos de trabajo y estableció oficios individualizando las actividades. Para los autores, estos aspectos fueron relevantes en el desarrollo de la propiedad privada.

Así mismo, algunas familias se lanzaron a la conquista de otros grupos que contaban con territorio privilegiado y un nivel de autosuficiencia considerable, para así hacerlos sus esclavos (permitiéndoles conservar parte de su organización para beneficio de los esclavistas).

De ésta manera enmarcan el surgimiento de dos clases: los libres y los esclavos, en donde éstos últimos se encontraban dependiendo del amo, puesto que éste poseía los medios de producción social y por ello se ven obligados a enajenar su existencia a la voluntad del amo quien establece tácticas para dominar y controlar el funcionamiento del grupo esclavizado.

## FASE COHESIVA

Fernández y Cohen identifican que la sociedad entra en la etapa cohesiva cuando los conquistadores mataron a los líderes naturales del grupo avasallado; sin embargo, aún así no lograron terminar con el sentimiento de unidad del grupo, por el contrario surgieron nuevos líderes que con su ayuda se revelaban contra los opresores.

Los conquistadores primero desmembraron a los grupos avasallados, después propiciaron lazos comunes y la transculturización, utilizaron la organización de grupos pequeños como diversas tácticas de dominio.

Dentro de ésta fase identifican el Feudalismo, considerándolo como el período que se basa en la servidumbre donde el señor feudal era el dueño de la tierra y del trabajo de los siervos quienes le pagaban al primero por tenerlos en su territorio con su trabajo y tributo.

Para Fernández y Cohen es importante señalar que durante ésta Fase, en el feudo se vivía como en una gran familia en donde cada uno de sus miembros era responsable de su función, contando con un rol establecido, existiendo entre ellos un sentimiento de pertenencia, tanto en los grupos familiares como en las corporaciones (gilda, gremio) o sea los grupos laborales; identificándose por los mismos intereses y metas comunes. Al respecto consideraron que "...Su fuerza y unidad radica en que el grupo posee a sus miembros y éstos se diferencian con toda claridad de otros grupos, esto es, de los

exogrupos, por medio de signos de reconocimiento (como los masones) y por sus propios ritos". (41)

En esta fase se presenta un desarrollo considerable de los medios de vida bajo una atmósfera de motivación, pertenencia y trascendencia.

Algunos trabajadores escaparon de los feudos y pasaron a ser artesanos libres, quienes se adueñaron de los medios de producción teniendo a su servicio a personas asalariadas, de tal manera que al familiarizarse con las herramientas les producían más beneficio. Para los autores este hecho fue el que propició la prolongación de esta fase cohesiva, presentándose así, el proceso de transición hacia la fase Independiente, el cual se caracterizó por el proceso de divorcio entre las personas y el grupo familiar, hasta llegar a las relaciones laborales en donde pasaron a ser "individualidades" de trabajo carente de toda propiedad sobre los medios socio-económicos de producción.

La servidumbre en la sociedad fue reemplazada por el trabajo asalariado y con la Revolución Industrial de principios del capitalismo cambió por completo la actitud del hombre hacia su vida.

Fernández y Cohen exponen que en éste momento... "A la demanda de la mano de obra se sumó el encarecimiento de vida. El obrero y su familia tuvieron que trabajar largas jornadas de hasta 16 y 18 horas diarias para poder subsistir. Las fábricas emplearon mujeres y niños como un hecho natural y necesario para el desarrollo del capitalismo. Desapareció la familia de producción y apareció la familia de consumo." (42)

#### FASE INDEPENDIENTE

En las asociaciones obreras, los miembros se fijan como meta el aumento de salario y disminución del tiempo laboral, se establecen sindicatos para tal apoyo.

Los autores caracterizan a ésta fase con la existencia de un desmedido crecimiento de bienes de producción a consecuencia del desarrollo de la Técnica y la Ciencia, así como también la presencia de una situación transformadora, puesto que al cambiar las condiciones materiales, cambia la ideología del hombre.

(41) J. Fernández y Cohen. Op. Cit. pp. 24

(42) J. Fernández y Cohen O. Cit. pp. 23

Al crecer la organización industrial, la familia es desperdigada, presentándose los hombres ante un nuevo valor, el valor personal, individual que para Fernández y Cohen "este valor lo tiene que poner en juego frente a la gran industria y lleva implícito la sociedad, el estar amortizado, fragmentado." (43)

Así mismo señalan como aspecto importante el hecho de que a pesar que se enfatiza en éste momento el individualismo, la realidad es que aún la vida continúa siempre en grupo.

#### FASE SOCIALIZADA

En esta fase, la propiedad social de los medios de vida pueden tomar dos formas: en la comunidad más amplia, cuando exista el socialismo y en la forma amorosa en grupos pequeños.

En las familias de la sociedad capitalista, la fase cooperativa deja margen a la economía personal accesoria de los familiares, a la propiedad sobre una serie de instrumentos culturales, artículos de consumo y producción, prolongando en la familia la satisfacción de las necesidades particulares de "independencia" de los miembros.

Se especifica que en esta fase las relaciones cooperativas de producción de la vida se desarrollan como resultado del devenir de los medios de vida de las personas. El modo de vida y la propiedad socializada la caracterizan los autores, por la reunión de las personas y sus medios de producción de vida.

En la etapa inicial de esta fase los miembros en convivencia poseen los medios e identifican la existencia de una combinación de intereses familiares y personales.

La cualidad fundamental de la vida social es la cooperación, el proceso de interacción entre los organismos, durante el cual se benefician mutuamente en orden de su supervivencia.

Como se puede observar, consideran a todas y cada una de las etapas de desarrollo de la Sociedad y les designan un nombre diferente en relación al particular enfoque que tienen sobre la organización que en grupo el hombre se desarrollado; esto es, si sus miembros han tendido a aglutinarse, a poseer las metas comunes, a mantener una co-existencia y pertenencia grupal dirigida a su desarrollo y cumplimientos de objetivos y si establecen, una relación independiente de otros grupos pero proporcionándoles la ayuda necesaria para que cubran con todas las fases de desarrollo. Por último realizan una proyección de cómo llegaría la sociedad a un estado ideal; esto es, bajo un ambiente socializado dirigido al apoyo de la humanidad.

(43) J. Fernández y Cohen. Op. Cit. pp. 25

Esta forma de establecer periodos o fases de desarrollo es característica de Fernández y Cohen de tal manera que siguen esta misma estrategia para dar una visión de lo que consideran la vida del individuo y de los grupos.

Identifican las mismas etapas de desarrollo de la Sociedad para delimitar el ciclo de vida del individuo. A continuación se presentará a que se refieren con cada una de las fases de desarrollo del hombre.

## FASES DE DESARROLLO DE LA VIDA DEL HOMBRE

### FASE AGLUTINADA

Los medios de vida y las relaciones interpersonales del neonato se encuentran en un nivel muy bajo. No existe una conducta "adicional" ni una producción vital en exceso de la requerida. Su proceso productivo, y su conducta, se limita a cubrir necesidades. La conducta exploratoria es el primer excedente de comportamiento objetivamente manifiesto y con ello la posibilidad de enajenarlo y detentarlo, que en ésta fase es dominado o enajenado con frecuencia por los padres mediante la "disciplina"; que los adultos se apropian, disponen de las actividades de los menores, se adueñan de sus medios de producción.

Los autores caracterizan a ésta fase por el bajo nivel de desarrollo de los medios de vida, con duración de una año aproximadamente, las relaciones de vida son auténticamente aglutinadas entre madre e hijo, no hay un Yo, sólo hay relaciones, los medios de vida son sociales, y se encuentran en un nivel muy bajo.

El neonato vive la etapa somática de su existencia, en donde los conocimientos apenas empiezan a proveerlo de cultura. La relación madre-hijo se da en grupo (diada) lo cual tiende a favorecer la subordinación.

### FASE POSESIVA

"El modo de vida infantil posesivo se debe a que el infante tiene que poseer a la madre que es, en mucho, su medio socio-económico de vida. Es una curiosa explotación necesaria del hombre por el hombre. Así las relaciones de vida se modifican al cambiar los medios de vida del infante." (44)

(44) C. Cohen de Govia Op. Cit. pp. 43

El comportamiento del niño cambia de una conducta servicial y sumisa, participante, durante los años preadolescentes, a la rebeldía y un comportamiento de voluntad de los adultos, los cambios en sus instrumentos y motivaciones lo llevan a un tipo de relación interpersonal particular.

El primer período se extiende entre el primer y tercer año de vida y se denomina primera infancia. Los autores la caracterizan por los cambios derivados de la actividad erecta, el uso de las manos y del lenguaje articulado.

La conducta excedente del niño deja abierta la posibilidad de la "disciplina"; también se presenta la detentación por parte de los padres y la enajenación de dicha conducta excedente acentuándose de tal manera que se impide jugar, explotar o empezar a "doblegar su voluntad" en relación a lo que los adultos quieren.

El segundo período, lo identifican de los tres a los doce años, en donde el niño va adquiriendo más importancia en su familia a medida que se acrecientan sus bienes culturales y se afirman sus recursos motores. Así mismo, el modo de vida posesivo ya es un manejo de los medios de vida y las relaciones vitales; en las fases finales de ésta etapa ya están presentes las condiciones para un tránsito a la etapa cohesiva.

La discordancia entre las relaciones interpersonales y el carácter de sus medios de vida, se manifiestan en crisis periódicas de depresión y en accesos de irascibilidad.

#### FASE COHESIVA

El modo de vida del niño se caracteriza, por una participación en sus relaciones vitales, en consonancia con el papel que le es asignado por la estructura social donde vive.

El niño es percibido de diferente manera cuando es un miembro económicamente activo (en relación con el desarrollo de sus medios de vida) que cuando no lo es (considerado como una carga económica).

Esta fase es educativa, el modo de vida del educando es directamente afectado por la superestructura social. Se presenta la detentación de sus medios de vida por parte de sus superiores, con lo cual se establece la contradicción fundamental de la personalidad de los estudiantes, que al pasar a la pubertad y adquirir nuevos instrumentos somáticos y nuevas motivaciones llegan a ser antagónicas, provocándose una intensa lucha contra las relaciones que le impiden progresar y que se ha señalado inadecuadamente como una "crisis existencial de la adolescencia". Para Fernández y Cohen con

ésta lucha se cubre la última etapa de la fase Cohesiva y constituye su contenido fundamental.

#### FASE INDEPENDIENTE

Los autores especifican que la base de las relaciones es la disposición particular de los medios de vida y las alternativas de acción que ello implica.

Designan que en esta fase al hombre de trabajo, cuenta con los conocimientos necesarios para producir su vida, depende de la organización económica de la sociedad, esto es, de los medios de producción que le proporcione la misma (maquinaria, medios de transporte, herramientas, etc.), es por ello que tiene que alquilarse para poder obtenerlos. Cuando lo hace se convierte en subordinado y en relación con otras personas de situación similar mantiene una relación de competencia.

"En el curso de la fase independiente de la personalidad, son desarrolladas las tendencias individualistas para centrarse en una producción auténticamente social. El individualismo cede a la -persona- que interactúa y que, por ello, convierte sus medios de vida en instrumentos y motivaciones utilizables sólo colectivamente. El carácter social de la conducta y de sus resultados, es la contradicción principal en la fase laboral de la persona, que dan otra contradicción antagónica que conduce a la caducidad de ésta fase." (45)

#### FASE SOCIALIZADA O COOPERATIVA

La base de las relaciones cooperativas de la "convivencia" es la disposición social de los medios de vida.

Las relaciones mutuas entre los hombres en el proceso de producción, en el matrimonio, son relaciones de cooperación y ayuda mutua entre las personas libres de todo dominio o subordinación. Las motivaciones y la convivencia, expresan el carácter social y constituyen el motor de la fase cooperativa de la personalidad.

El bienestar de la familia depende de la cantidad y calidad de la conducta que cada miembro invierte en el cumplimiento de sus funciones familiares.

(45) C. Cohen de Govia. Op. Cit. pp 51



"Las relaciones cooperativas de producción de la vida se desarrollan como resultado del devenir de los medios de vida de las personas. El modo de vida, la personalidad socializada se caracteriza por la reunión de las personas y sus medios de producción de vida...La fase cooperativa tiene un carácter directamente social; el nexo entre las personas establece la disposición social de los medios de vida." (46)

Haciendo una analogía entre las fases de desarrollo de la sociedad y del hombre, se puede decir que Fernández y Cohen identifican las mismas fases bajo las líneas de enajenación, al establecer que en la fase Aglutinada de la sociedad se presenta la primera forma de enajenación y el hombre vive detentando los medios de producción de sus semejantes; así mismo, en la primera fase de desarrollo del individuo, el adulto detenta el excedente de producción del niño por medio de la disciplina; en la segunda fase es detentada la conducta excedente de exploración a voluntad del adulto; en la tercera, el adulto y/o profesor detenta sus conocimientos ocasionando al estudiante una crisis y lucha contra quienes le impiden progresar, como las luchas durante el feudalismo y el periodo de la Burguesía; en la cuarta fase, el hombre tiene que alquilarse para poder poseer los medios de producción enajenándose y obedeciendo las disposiciones del patrón, en la quinta fase no establecen formas de enajenación puesto que se está considerando una situación socializada.

- En cuanto al excedente de producción:

En el ciclo vital de las relaciones del individuo, al igual que en la Sociedad, a mayor excedente de producción se va pasando a otra fase a la par del cambio de relaciones establecidas; esto es, en la primera fase, en cuanto al individuo, se establecen relaciones de total dependencia con la madre y en la sociedad con los miembros de las tribus; posteriormente, en relaciones de rivalidad si no se le permite explorar a su antojo (conducta excedente), comparándolo con la conquista entre tribus en cuanto al nivel social, en la tercera fase bajo las relaciones laborales luchando contra quienes no les permiten desarrollarse, estableciéndose así relaciones de hostilidad, en el periodo del feudalismo e inicio del capitalismo, producto de la competencia social, lo cual afecta tanto a nivel individual como social. En la última fase el excedente de producción es de tal naturaleza que le permite tener sólo relaciones cooperativas estableciéndose la propiedad social en ambos niveles.

- El establecimiento de una crisis para el paso de una fase a otra:

Ya sea un excedente en la producción, un excedente en la conducta, contradicciones en tipos de relaciones, por ejemplo con el excedente de producción, el niño adquiere mayor conocimiento e instrumentos, de tal manera que le permitan pasar de la fase Posesiva a la Cohesiva. Esta última va a requerir mayores medios de producción que la anterior. Así mismo, con el aumento de producción de la fase Aglutinada en lo correspondiente a la Sociedad, el hombre puede pasar a la Posesiva pues ya podría alimentar a más personas de las que contaba su tribu.

-Tipo de relaciones:

Relaciones características de dependencia, cooperativa, competitivas, hostiles, amistosas, laborales, familiares, de producción por mencionar las más representativas.

Bajo ésta delimitación de cinco fases de desarrollo, identifican, el desarrollo de los grupo. A continuación se expondrán cada uno de ellos.

## FASES DE DESARROLLO DE LOS GRUPOS

### FASE AGLUTINADA

La identifican Fernández y Cohen como el inicio de todo grupo, en donde una persona comunica ciertas necesidades proponiendo una acción en conjunto para su satisfacción, convirtiéndose en el líder.

Señalan que éste es el momento en que el grupo es "pura relación", en torno al líder. Los miembros no han desarrollado una ideología del grupo, con frecuencia se cuenta con pocos miembros y recursos, sólo el líder tiene las metas bien claras. El tiende a provocar la reunión de recursos con lo cual sienta las bases para un mejor desarrollo grupal, en esta fase existe el peligro de que él mismo absorba toda la responsabilidad y autoridad determinándola, lo cual ocurre por un proceso de fragmentación de la unidad que constituyen las metas. A este peligro latente se le ha llamado deformación grupal.

"La enajenación que hacen los miembros en favor del líder puede llegar a que éste no sólo posea verdaderamente los medios del grupo sino que llegue hasta el extremo de sentirse un ser especial con poderes y rasgos superiores." (47)

(47) Fernández y Cohen Op. Cit. pp. 57

Para identificar el desarrollo de las fases, consideran los siguientes aspectos.

- Medios de Producción:

Las metas, los planes y las acciones son las planteadas por el líder. Si se deforma el grupo, el líder monopoliza ésta situación.

Los recursos son escasos, usualmente es el líder el de más conocimientos de la situación y concentra en sí los recursos.

Los miembros carecen de importancia, salvo la que representan como número de gente.

- Relaciones del Grupo.

El liderazgo está centrado en el líder, la comunicación se establece de este hacia los miembros. Cuando se deforma el grupo, el liderazgo se torna dominante, dictatorial.

Las relaciones de tiempo libre son escasas y en función del líder. Las relaciones con exo-grupos tienden a favorecer a la diferenciación, en la deformación pueden tender a la rivalidad, a segregarse hostilmente de los otros.

- Las Interacciones.

Los roles que más se presentan son los de seguidores, aduladores, estimuladores. Si se deforma el grupo se aumentan los confesantes, devaluados y agresivos. La mayoría de los roles positivos se centran en el líder. Anexo de roles No. 1

- La Ideología.

No existe una ideología de grupo sino del líder, en su deformación la concepción sistemática que los miembros forman es semejante a la de "grupo predestinado", la estandarización es marcada. Las normas son de seguir al líder y los miembros participan del status que éste tiene.

- Productividad y Valores.

En general es de baja productividad, los valores se centran en la subordinación, existe gran dependencia al líder, quieren llegar a ser algún día como él.

## FASE POSESIVA

En la medida en que las tareas se efectúan con la participación de todos, el liderazgo se irá descentralizando y los contactos con exo-grupos se tornarán más amplios.

Surgen intereses mutuos ajenos a la meta haciéndolos compartir tiempos libres, se empiezan a ver los primeros resultados en cuento a la reducción, cada miembro empieza a tener una idea clara de su valor particular, dentro del grupo.

Por todo ello para los autores, el grupo se va diferenciando internamente. Cada miembro se va identificando con su actividad, el líder tiene un carácter de representación formal, de mediador, coordinador, los miembros se incorporan a la actividad grupal, de esta manera está afijándose dentro del grupo. Cada uno absorbe responsabilidad y autoridad, intentando que su función aumente cada vez más, de esta manera la productividad aumenta extraordinariamente.

Existe el peligro de disgregarse debido a la importancia que los miembros quieren dar a sus funciones. El liderazgo disminuye y puede llegar a la dirección que sienta conveniente a su función, surgiendo la tendencia a la disolución del grupo. Se tornan las metas particulares, fortaleciéndose pequeños grupos con el fomento de tiempo libre, las relaciones interpersonales pueden tornarse egoistas y agresivas.

#### -Los Medios de Producción.

Las metas se comparten más; si se deforma el grupo, surgen tantas metas como miembros.

Los recursos son ampliados, si se deforma el grupo, los miembros llegan a sentir no sólo que poseen parcialmente sus recursos sino que viven un apego emocional a ellos.

Los miembros adquieren seguridad dentro del grupo a través de las funciones que realizan, al deformarse se tiende a la rivalidad y disgregación.

#### -Las Relaciones Del Grupo.

El liderazgo permanece como una función formalizada pero el líder pierde el gran poder que tenía, esto a medida que el grupo se diferencie en distintas funciones. En la deformación puede llegarse hasta la falta de autoridad, cayendo en la indisciplina.

Las relaciones de tiempo libre aumentan debido a que los miembros van descubriendo intereses comunes ajenos a las metas. Las relaciones se utilizan para "politiquería" cuando el grupo se deforma.

Las relaciones con exo-grupos se amplían. Si el grupo se deforma se toma el giro de alianzas extrañas al grupo.

#### -Las Interacciones.

Si ocurre la deformación, crecen las inovaciones, participaciones, relaciones transigentes, los roles individualistas más evidentes son: agresor, obstructor y dominador.

#### -La Ideología.

Estructurándose sobre la base de los medios y relaciones, surge una concepción sistemática del grupo en sentido de ser "igualitario".

Se aumenta la pertenencia al grupo y se inicia el liderazgo, la deformación se puede fincar en la auto-seguridad.

#### -Productividad y Valores.

Es más productivo. Los miembros se liberan de la subordinación al líder y el grupo percibe toda la iniciativa y actividad de los miembros. Si se deforma el grupo, se cae en la indisciplina y la producción baja.

Los valores fundamentales son los de igualdad e individualidad. En la deformación los valores cobran el giro de "libre albedrío" e individualismo.

### FASE COHESIVA

Los miembros se identifican con sus logros de la conformación grupal luchando por su conservación.

El líder funge como coordinador; las relaciones de tiempo libre y la establecida con exo-grupos se acrecientan, los miembros viven una estrecha relación de interdependencia.

La producción del grupo es conocida por todos. El peligro es convertirse en un grupo cerrado en donde los miembros inviertan sus esfuerzos en conservar lo logrado mediante estructuras rígidas y donde se mezclan las funciones con los deberes morales o normas. Siendo reconocidos los miembros en su status, al deformarse el grupo surge la tendencia a inmovilizarse en su situación, tornándose éste modo de producción en meta y normas no explícitas, empieza a reducirse el nivel de desarrollo de los miembros.

#### -Los Medios De Producción.

Las metas se encuentran bien estructuradas y aceptadas por todos, si se deforman los medios de producción, las metas dejan de ser renovadas.

Los miembros se enorgullecen de aquellos recursos que simbolizan status o nivel socio-económico. En la deformación

se apegan emocionalmente a los símbolos en grado más alto que las destrezas y habilidades que realmente tienen.

Los miembros se han desarrollado dentro del grupo. Existe un alto grado de responsabilidad y de interdependencia. Cuando el grupo se deforma se dificulta el ingreso de nuevos miembros.

#### -Las Relaciones Del Grupo.

El liderazgo permanece como una función reguladora del grupo. En la deformación el liderazgo se torna paternalista y puede caerse en la autocracia.

Las relaciones de tiempo libre se incrementan enormemente, incluyendo a familiares y amigos. En la deformación el grupo libre invade las relaciones de producción.

Las relaciones con exo-grupos se hacen más difíciles, el grupo aspira a mejorar su posición dentro de la comunidad o institución a partir del nivel logrado y en competencia con otros grupos del mismo nivel. En la deformación el grupo se torna exclusivista y tiende a aislarse para conservar su status.

#### -Las Interacciones.

Crecen las participaciones (investigador, conciliador, legislador). En la deformación aumentan las interacciones confesantes, agazapadas, devaluadas y aduladoras.

#### -La Ideología.

La pertenencia al grupo es total. En la deformación se acrecienta el sentimiento de que, sin el grupo, los miembros se sienten fuera de si mismos y la amistad se adueña de las relaciones productivas. Las normas se dirigen a conservar la estabilidad y en la deformación se centran en relación a la inmutabilidad (crece y obedece).

#### -Productividad y Valores.

Es más productivo. Los miembros están ya seguros de sus funciones. El trabajo es fluido y las metas claras y estructuradas. Si se deforma el grupo, la productivas desciende.

El valor principal del grupo es la seguridad. En la deformación el grupo tiende al conservadorismo.

## FASE INDEPENDIENTE

Fernández y Cohen señalan que el grupo, al llegar a ésta fase, ha establecido y acumulado experiencias. Existe un crecimiento de recursos materiales y logro de metas fundamentales propiciando el crecimiento, desarrollo e integración del grupo. Así da oportunidad a plantearse nuevas orientaciones hacia el desarrollo humano también, al exterior del grupo, que para cubrir las utiliza al máximo todos sus recursos y establece un nuevo cambio de relaciones. El liderazgo se encuentra distribuido. Cada miembro considera que en sus acciones están las posibilidades de logro de las metas y los recursos comunes que el grupo ha producido.

Las relaciones independientes implican un sistema de coordinación de las actividades usualmente en forma de consejos, dejando plena autonomía en las acciones; esto es, estableciendo la autogestión.

### -Medios De Producción.

Las metas son comunes y generalmente se refieren al desarrollo y beneficio humanos. En la deformación se particularizan presentándose el "paternalismo".

Los recursos se han acumulado y constituyen un bien común. En la deformación los miembros pueden tratar de apropiárselos individualmente.

Los miembros actúan con gran responsabilidad. En la deformación se actúa egoístamente y por lo tanto se colocan los intereses individuales por encima de los intereses del grupo.

### -Las Relaciones del Grupo.

El liderazgo se encuentra ampliamente distribuido en forma de consejo, predominando la auto-gestión. En la deformación puede ocurrir la anarquía.

Las relaciones de tiempo libre cobran una importancia particular y van cada vez en incremento utilizándose también para desarrollar actividades en beneficio humano. Si se deforma, este tiempo libre se utilizará para formar camarillas y actividades contrarias a las metas.

Las relaciones con exo-grupos se enfatizan, centrándose el interés en la comunidad e institución en donde está encuadrado el grupo. Si se deforma vuelven a hacer su aparición la competencia y alianzas extremas al grupo.

-Las Interacciones.

Se incrementan las acciones técnicas, informantes, transigentes, canalizadoras y las innovaciones. Si se deforma el grupo, se presentarán los roles individualistas como jactancioso, dominador.

-La Ideología.

Estructurándose sobre la base del desarrollo de los medios y las nuevas relaciones; los miembros se forman una concepción sistemática del grupo en el sentido de ser independiente, autoritario. Se incrementa la pertenencia, al igual que la estandarización pero dentro de las metas comunes. Se observa un interés en el bienestar del otro.

Los recursos del grupo pertenecen a todos, la independencia y autogestión se dan dentro del marco de las metas comunes. El status del grupo asciende dentro del marco institucional o comunitario.

-Productividad y Valores.

El grupo independiente es de una alta productividad, la anarquía o el restablecimiento de relaciones de dominio-subordinación hacen decaer la productividad.

El valor fundamental del grupo independiente consiste en la personalidad del ser humano y en la libertad para auto-administrarse.

FASE SOCIALIZADA

Fernández y Cohen señalan que aún no existe alguna situación humana que se pueda catalogar como íntegramente socializada, y es a lo más que puede aspirar.

"Podemos hipotetizar sobre ésta situación y, si nos apegamos a los razonamientos que nos brindan las experiencias previas a esta fase de evolución del grupo, podemos comprender por qué no se ha alcanzado y, quizá, nos pueda brindar luz sobre los caminos reconocidos para lograrla". (48)

-Los Medios De Producción.

Las metas serán universales.

(48) Fernández y Cohen Op. Cit. pp. 70



Los recursos, tanto materiales como de conocimiento, serán del más alto nivel de desarrollo, en donde los miembros podrán desarrollar sus motivaciones de una manera creativa.

Los miembros serán personalidades íntegramente desarrolladas, con pleno dominio de su corporidad, alto desarrollo cultural y motivaciones universales.

-Las Relaciones Del Grupo.

El liderazgo garantizará el autogobierno.

Las relaciones de tiempo libre predominarán y tendrán un contenido totalmente creativo. Las relaciones con exo-grupos se fundarán como las relaciones del grupo.

-Las Interacciones.

Las maneras de relacionarse serán hacia la meta y mantenimiento de las relaciones sociales como todo.

-La Ideología.

La ideología surgida de la nueva situación de los medios y las relaciones, será la concepción sistemática del todo social. Ya no existirá una concepción del grupo, como unidad diferenciada de los otros, sino que habrá una identificación con la humanidad.

Para los autores... "La fase del grupo socializado significaría la muerte del grupo y la concentración del ser genérico del hombre en donde cada persona concreta reproduciría y se vincularía conscientemente con todas las demás." (49)

Hasta el momento se han abarcado las tres estructuras de análisis de Fernández y Cohen: esto es, Sociedad Individuo y Grupo, identificando los cambios sufridos dentro del desarrollo de cada uno de los medios de producción, (metas, recursos, miembros), relaciones grupales (de liderazgo, de tiempo libre, con exogrupos), interacciones (roles), ideología, productividad y valores que establece el individuo dentro del grupo e inmerso en una Sociedad determinada.

A continuación se presentará una condensación de algunos conceptos claves dentro de las tres estructuras antes citadas:

Fernández y Cohen, consideran que en la sociedad, los miembros de los grupos cooperan para la satisfacción de necesidades; el hombre produce los bienes necesarios para la subsistencia mediante los instrumentos culturales, de producción y somáticos, estableciendo relaciones interpersonales, propiciando un cambio en su medio ambiente como en sí mismo, estableciéndose en una relación significativa con sus semejantes y formando grupos para dicha subsistencia. Mediante los grupos, el individuo genera el desarrollo de sus medios y por ende cambia las relaciones de los miembros quienes establecen una relación abarcadora entre ellos, compartiendo metas, ideología, forma de organización, y una producción interna en constante cambio.

Marx asume que existen características que determinan el carácter social del hombre como.

Algunas de ellas son:

El hecho de que trasmite, por medio de su cultura, la habilidad de hacer y usar herramientas. Su lenguaje determina su convivencia, y ha sido evidente que desde los primeros grupos humanos la colaboración organizada ha sido encaminada a cómo y quién efectuaría las actividades necesarias para cubrir sus necesidades, estando inmersos en una sociedad determinada. Dicha sociedad es el conjunto de personas organizadas que poseen sus instituciones interaccionado regularmente con el fin de procurarse los bienes de consumo. Para dejar más claramente la idea de grupo, en el lenguaje Marxista se ha elegido expresar lo que para Marx era clase es decir, grandes grupos de hombres que se diferencian entre sí por el lugar que ocupan en un sistema de producción históricamente determinado. Por las relaciones en que se encuentran con respecto a los miembros de producción; por el papel que desempeñan en la organización social del trabajo y consiguientemente por el medio y la proporción en que perciven la parte de la riqueza social que dispone.

En estas dos perspectivas, aunque existen diferencias de presentación y descripción de los conceptos, se encuentran compartiendo algunos de los siguientes aspectos.

BAJO LA PERSPECTIVA DE  
FERNANDEZ Y COHEN.

- Medios de producción (metas, recursos y miembros).
- Relaciones (de liderazgo, de tiempo libre, con exo-grupos).

BAJO LA PERSPECTIVA DE  
C. MARX.

- Medios de producción, herramientas.
- Interacciones bajo un fin determinado.

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| -Interacciones (roles). | -Papeles que desempeñan, actividades para producir los bienes de consumo. |
| -Ideología, valores.    | -Percepción de la riqueza social que dispone.                             |
| -Productividad.         | -Productividad.   |
| -Cooperación.           | -Cooperación.   |
| -Necesidades.           | -Necesidades.   |
| -Organización.          | -Colaboración organizada.   |

Ahora bien, un aspecto que constituye la base sobre la cual se sostiene el Materialismo Dialéctico es el proceso de producción, en donde toda producción está caracterizada por dos elementos indispensables; el proceso de trabajo (transformación de un objeto mediante el uso de herramientas) y las relaciones de producción (las que se establecen al efectuar el proceso de producción, y determinan el carácter que toma dicho proceso en sociedad). En donde los hombres se relacionan entre sí dependiendo del modo de producción de la sociedad en que viven y que son un aspecto de la actividad productiva.

Marx, en el Capital (tomo III), señala que en la producción social de la vida los hombres contraen determinadas relaciones necesarias, independientes de su voluntad, relaciones de producción que corresponden a un grado determinado de desarrollo de las fuerzas productivas materiales y además que el conjunto de las relaciones de producción constituyen la estructura económica de la sociedad.

De ésta manera está considerando las relaciones técnicas (agente y naturaleza) y las relaciones sociales de producción (agente y agente).

Es en esta estructura económica social donde se pueden identificar los aspectos del esquema de desarrollo grupal de Fernández y Cohen antes citados. A continuación señalaremos donde podrían integrarse cada uno.

Antes de efectuar esta conjunción de tendencias ideológicas, es necesario considerar que Fernández y Cohen sitúan en un mismo plano la estructura social que la grupal. Por ello es posible efectuar un análisis en un sólo nivel, de la Sociedad (Según Marx) y del Grupo (según Fernández y Cohen).

Marx considera que los hombres no se encuentran aislados en su lucha por la transformación de la naturaleza y para efectuar un proceso de trabajo establece relaciones de colaboración, ayuda mutua, de explotación, esto es, relaciones de producción; de tal manera que el proceso de trabajo se da bajo determinadas relaciones de producción, es decir, se establece el proceso de trabajo.

Este aspecto es fundamental ya que un agente o individuo se encuentra inmerso en un proceso de producción determinado en donde se contemplan, el objeto, medio, actividad, producto y por supuesto el intercambio de relaciones, lo cual propicia un ciclo u organización económica integrada por la producción, distribución, consumo e intercambio.

En esta estructura de producción y organización económica, se pueden identificar aspectos como el hecho de que los individuos se reúnen en grupos para poder efectuar en conjunto las actividades necesarias para transformar su realidad y satisfacer sus necesidades o metas comunes, estableciendo tareas específicas y por ende propiciando diferentes tipos de relaciones como liderazgo, relaciones de tiempo libre, relaciones exogrupales; así mismo, dependiendo de las actividades a desarrollar se establecen los roles que cada miembro ejecuta.

También se contemplan los medios de producción, es decir, las metas, los recursos y los miembros ya que estas son la base para establecer el proceso productivo.

Continuando con el esquema de la estructura económica, Marx establece dos grandes Tipos de Relaciones de Producción, las Técnicas y las Sociales. A las primeras las considera como las formas de control o dominio que los agentes de la producción ejercen sobre los medios de trabajo en particular y sobre el proceso de trabajo en general; y las segundas a la estabilidad entre los propietarios de los medios de producción y los productores directos en un proceso de producción determinado, relación que depende del tipo de relaciones de propiedad, posición, disposición o usufructo que ellas establecen con los medios de producción.

Dentro de las relaciones sociales de producción, delimita la relación explotador-explotado que es cuando los propietarios de los medios de producción viven del trabajo de los productores directos; y las relaciones de colaboración recíproca, las cuales se establecen cuando existe una propiedad social de los medios de producción y cuando ningún sector de la sociedad vive de la explotación de otro sector, por ejemplo, las relaciones de colaboración caracterizadas en el modo de producción comunista.

Dentro de este tipo de relaciones se puede identificar el primer contacto que establece el individuo que invita a otros a formar un grupo, y que sólo él posee bien estructuradas sus metas y acciones a seguir para cubrirlas, identificándose así como líder y por ende ejerciendo una cierta forma de control para los integrantes del grupo, estableciéndose cuando menos en las dos primeras fases de desarrollo grupal desapareciendo estos fines de dominio a través del desarrollo del grupo y en la última fase observándose relaciones de cooperación sin ningún tipo de explotación (Fase Socializada).

Dos aspectos fundamentales en el Materialismo Dialéctico son la Infraestructura esto es, lo que se basa en la estructura económica, las condiciones económicas que darán soporte a todo el proceso de producción, lo cual es indispensable en la Teoría de Fernández y Cohen, ya que, el grupo debe contar con cierto capital para poder hacer establecer su producción y contar con sus medios de trabajo.

El otro aspecto es la Superestructura que está considerada como todo lo que no es económico en la cual se puede identificar perfectamente la estructura ideológica; esto se encuentra en todas las actividades del hombre, gobierna sus comportamientos con sus semejantes y con la naturaleza a tal punto que llega a ser indiscernible de su experiencia, es decir, que la percepción del objeto no es real sino deformado por la ideología.

Cuenta con dos tipos de sistemas, uno de ideas-representaciones sociales (ideología en sentido restringido, ideas político-jurídico-morales y religioso-estético-filosóficas), en éstas predominan elementos que tienen como función la adaptación con la realidad; y el otro sistema de actividades-comportamiento social (hábitos, gustos, costumbres y tendencias a reacciones de forma determinada).

En el Materialismo Dialéctico, la función de la ideología es asegurar una determinada relación entre los hombres y de éstos con sus condiciones de existencia y así adaptarlas a sus tareas fijadas por la sociedad, ejemplo los explotadores a dominar a los explotados como tales por condición natural.

Fernández y Cohen consideran que la ideología es un aspecto fundamental inmerso en cada una de las fases de desarrollo del grupo y en gran parte proporciona una pauta para conocer los adelantos y cambios de las fases. Al inicio del grupo el líder transmite su ideología con respecto al grupo, los miembros, las metas y acciones; posteriormente cada uno va estableciendo su muy particular punto de vista en el entorno grupal, de los demás hacia él y por último de todos hacia el grupo.

Establecen que de la base de los grupos que son los medios y las relaciones, surge la ideología que es la concepción

sistemática que los miembros tienen de su grupo. La ideología debe comprenderse como reflejo de la conducta del propio grupo, organizada en modelos o patrones conceptuales explícitos o implícitos que son compartidos por todos o la mayoría de sus miembros.

Esta estructura ideológica abarca los sentimientos de pertenencia, la amistad y la estandarización (tendencia a la semejanza de sentimientos, actitudes y actividades entre los miembros), las normas, valores (que son los supuestos básicos que sostienen los miembros sobre situaciones y objetos), rango social o status.

El trasfondo conceptual que se establecen en ambas concepciones está estrechamente ligado a la ideología y se manifiesta en el sector del individuo en sus semejanzas y la naturaleza, esto en cuanto a sus costumbres, normas, valores rango social y a que todo ello se desprende de las relaciones que establece y los medios que utiliza para producir sus satisfactores.

#### METODOLOGIA PLANTEADA POR FERNANDEZ Y COHEN PARA LA CONFORMACION DE GRUPOS OPERATIVOS

Los autores pretenden con su metodología para grupos, mejorar las maneras de relacionarse de sus miembros, planteando éstas como aprendizaje y no como Terapia para grupos empresariales.

Este aspecto lo justifican al señalar que... "Los problemas de organización del personal existen para la satisfacción de una responsabilidad social que demanda de los directivos suma curiosidad de la integración y manejo de los grupos laborales que van a realizar las funciones prácticas. La experiencia de organizaciones de empresas tanto particulares como estatales o descentralizadas destacan que se debe presentar atención especial a las relaciones interpersonales. Para nosotros, el eje conflictivo de las relaciones interpersonales en el trabajo, que va a dar resultado un alto o bajo rendimiento en la productividad; es la cooperación versus la realidad. Creemos que el Grupo Operativo posee un medio propicio en el que los miembros pueden llegar a cambiar sus maneras de relacionarse individualmente por otras que les permitan relacionarse sintónicamente y continuar el desarrollo de su personalidad." (50)

Así mismo, consideran que el Grupo Operativo busca proveer a las personas con los medios de lograr los insights, las comprensiones y métodos y habilidades requeridos para poder diagnosticar y resolver sus problemas individuales y del grupo, tanto la oportunidad de remediar sus deficiencias educativas, realizar nuevas experiencias profesionales y obtener información.

Las hipótesis que plantean cubrir son: "Primero que los grupos operativos proveen el medio propicio para que los miembros cambien sus maneras de relacionarse y desarrollen su personalidad; y segunda, que los grupos pequeños participen de las leyes generales de la sociedad." (51).

Fernández y Cohen, con el fin de desarrollar sus objetivos siguieron la metodología que posteriormente se presentará, sin embargo, antes de ésta decidieron proporcionar a los participantes el siguiente programa de trabajo; omitiendo el método de las actividades.

#### PROGRAMA DE TRABAJO DE LA METODOLOGIA DEL GRUPO OPERATIVO

##### OBJETIVO MEDIATO:

-El desarrollo óptimo del modo de producción de los grupos y de las personas.

##### OBJETIVOS INMEDIATOS:

-Ayudar a los participantes a desarrollar la mayor habilidad posible en sus relaciones interpersonales.

-Proveer a los participantes con los medios (teoría y práctica) para una mejor comprensión de los principios sobre los que se basan las relaciones entre las personas.

-Proveer el medio propicio para que desarrollen mejor sensibilidad y conciencia de los procesos que ocurren en los grupos, lo que les permitirá diagnosticar y orientarlas de una manera positiva.

-Perfeccionar la capacidad de los participantes para que adiestren a terceros de la misma manera.

(51) Fernández y Cohen. Op. Cit. pp.75

**LIMITES DEL PROGRAMA:**

Utilizaron una sala de juntas de la empresa, y dispusieron de quince reuniones de lunes a viernes con una duración de 90 minutos cada una.

El universo de trabajo fue un gerente, un subgerente, tres jefes de departamento, tres jefes de oficiales, seis jefes de sección, un asesor técnico, dos coordinadores.

**PROCEDIMIENTO:**

- Ejecutar las habilidades de relaciones interpersonales durante las sesiones, mediante el uso extensivo de desempeño de roles.
- Realizar sesiones periódicas de evaluación en las cuales el grupo analizará sus actividades anteriores.
- Estimular al grupo para que experimente cambios en su funcionamiento.
- Operar todo lo posible a nivel de las habilidades básicas.
- Explorar psicológicamente al principio y al final de cada ciclo de reuniones.
- Realizar una sociometría para conocer las relaciones de trabajo y de tiempo libre al inicio, en medio y al final del período de reuniones.

**LA ORGANIZACION:**

Se establecieron de tal manera que el programa dependió administrativamente de la Gerencia General de la empresa y técnicamente de los psicólogos.

Intervinieron dos psicólogos, uno como director del grupo y otro como observador, utilizaron una grabadora, papelería, e instrumentos de exploración psicológica.

**CALENDARIO DE ACTIVIDADES:**

FECHA.	ACTIVIDADES.
No. 1	Distribución de material de motivación para el aprendizaje del trabajo en grupo.
No. 2	Exploración psicológica.
No. 3 a la 17	Sesiones de 8:00 a 9:30 A.M.
No. 7, 13 y 17	Exploración sociométrica.
No. 7, 12 y 17	Sesiones de evaluación.



#### METODO DE ACTIVIDADES:

El establecimiento de los siguientes registros.

-Se registraron las maneras de relacionarse, esto es, los roles presentados, esperando que los miembros contribuyeran a su forma de relacionarse y, al desempeño de cada uno de los roles que se requieren en los distintos momentos de evolución del grupo.

Estos se registraron en la hoja de roles diseñada conforme a la clasificación de los roles de Bethel (VER ANEXO No. 1).

-Registro de las habilidades de los agentes de cambio y dimensiones del crecimiento del grupo puesto que los ayudaría para que pudieran medir la actuación personal y conocer el grado de desarrollo que habrían alcanzado en el grupo.

-Mediante cédulas de sugerencias se registraron las impresiones personales de los miembros con respecto a lo que transcurría en las sesiones. Al finalizar cada una de ellas, se agregó la pregunta "¿Cómo nos sentimos ayer?"

-Se llevó a cabo la observación del contenido y la forma de reuniones.

-Se efectuó una exploración de referencias de los miembros en la situación de tiempo libre y laboral con el fin de conocer si los miembros habían llegado a discernir entre productividad en el trabajo y preferencias de amistad.

Se estableció ésta exploración con intervalos de una semana, y se les pidió lo siguiente:

- a).-Ordenar jerárquicamente (1,2,3,4 y 5) los cinco miembros que contribuyen más a la productividad.
- b).-Ordenar jerárquicamente los miembros con los cuales le gustaría más pasar su tiempo libre.
- c).-Ordenar jerárquicamente a tres personas que a su parecer recibieron mayor parte de las elecciones como contribuyentes a la productividad en la suma total de los cuestionarios.
- d).-Establecer otras tres personas que recibirían la mayor cantidad de elecciones como compañeros de tiempo libre.

-Se efectuó un estudio psicológico, el primero y el último día de reunión utilizando el test de frases Incompletas y un cuestionario de relaciones interpersonales elaborado por los autores (VER ANEXO 2).

-Se llevó a cabo un diario grupal, de lo más significativo en relación al funcionamiento del grupo, considerándose:

- a).-Tiempo de retraso en que se iniciaron las sesiones.
- b).-Las asistencias de los participantes.
- c).-Las metas de cada sesión.
- d).-Las actividades que realizarían y en algunas ocasiones se expondrían sus opiniones sobre los miembros

Tomando en cuenta tal organización, los objetivos y las hipótesis, los autores decidieron iniciar la experiencia.

A continuación se presentará una síntesis de tal experiencia y los resultados obtenidos a través de la misma.

## EXPERIENCIA Y RESULTADOS DEL GRUPO OPERATIVO LLEVADO A CABO EN UNA EMPRESA PRIVADA

### PRIMERA SESION:

Se inició con 45 minutos de retraso y 17 miembros. Las metas a cumplir fueron:

- 1).- Realizar la exploración psicológica colectiva.
- 2).- Introducir el tema de las metas e interacciones comunes y permanencia emocional.
- 3).- Invitación a los miembros a aprender y expresar cómo lograr la formación del grupo.

Dentro de las actividades, el psicólogo habló sobre las relaciones humanas y se plantearon metas a nivel grupal, con lo cual sólo se cubrió la meta No. 2 y la No. 1 en un 75 % ya que las actividades no permitieron abarcar todas las metas.

Los autores consideraron que a pesar de que la sesión se inició con un ritmo lento, al finalizar aumentó la participación y el interés.

### SEGUNDA SESION:

Con 30 minutos de retraso y 14 integrantes, las metas fueron:

- 1).- Terminar la exploración psicológica.
- 2).- Aclarar metas.
- 3).- Introducir el método de las exploraciones orientadas hacia los intereses en las metas.
- 4).- Introducción al "como" de agente de cambio y registrador.

Se efectuó un resumen de la sesión anterior y la resolución de dudas; se iniciaron las presentaciones, el psicólogo introdujo el método de registrador y líder rotativo (agente de cambio).

Al no ser cubiertas las metas de la sesión anterior, éstas se tomaron en cuenta para la segunda sesión; y de las cuatro metas de la segunda sesión, se contemplaron la No. 2 y 4. Se logró establecer un sistema de multas por inasistencias e impuntualidad.

Para los autores las participaciones aclararon los objetivos grupales.

#### TERCERA SESION:

Con 15 minutos de retraso y 15 integrantes, sus metas fueron:

- 1).- Terminar la exploración.
- 2).- Continuar la presentación.
- 3).- Aclarar funciones de agente de cambio y registrador.

El registrador efectuó resumen de la sesión anterior, se continuaron las presentaciones, el psicólogo aclaró el manejo de la cédula de sugerencias y propuso la orden del día siguiente.

De las tres metas se cubrió la No. 2. El registrador inició con el resumen y así continuó las siguientes sesiones, el psicólogo dio la pauta de cómo realizar las ordenes del día, el psicólogo señaló la existencia a la resistencia al cambio.

#### CUARTA SESION:

Con 15 minutos de retraso y 10 integrantes, las metas fueron:

- 1).- Determinar la función del registrador y estimulador.
- 2).- Terminar las presentaciones.
- 3).- Realizar exploración psicológica.
- 4).- Discusión sobre agente de cambio.

Se efectuó el resumen y se continuaron las presentaciones.

De las cuatro metas se cubrieron la No. 3 y 4 y el 50% de la No. 1; en general, las participaciones fueron significativas, la meta No. 3 se planeó desde la primera sesión. Los autores se abstuvieron de hacer comentarios a ésta sesión.

#### QUINTA SESION:

Con 10 minutos de retraso, 15 miembros y las metas fueron:

- 1).- Estimular la función del registrador.
- 2).- Terminar las presentaciones.
- 3).- Realizar la sociometría.
- 4).- Presentar la evaluación.

Se efectuaron las presentaciones, tardíamente el resumen de la sesión anterior, la evaluación y autoevaluación de roles, la aclaración del concepto de productividad y la planeación de objetivos generales del grupo después de la evaluación.

Las actividades efectuadas sólo correspondieron a las metas 3 y 4. Se deduce que se cubrieron con las cuatro planeadas, puesto que no se retoman en sesiones anteriores, las ordenes del día no se programaron.

A partir de éste momento, para los autores empezó el aprendizaje, responsabilizándose de ello el grupo.

#### SEXTA SESION:

Con retraso de 20 minutos, 15 miembros, y las metas fueron:

- 1).- Integrar por escrito los agentes de cambio y dimensiones del crecimiento del grupo.
- 2).- Describir los agentes y las dimensiones.

Se aclaró el concepto de agente de cambio aprovechando que hubo poca participación, el psicólogo fue espectador y sólo propuso la orden del día siguiente (aclarar los roles en situación artificial).

El psicólogo, al adoptar tal posición, destacó poca participación para aclarar el concepto de agente de cambio, aunque ya se había contemplado desde dos sesiones anteriores y opinaron que tal concepto no quedó muy claro.

Los autores opinaron que se estableció poca participación.

#### SEPTIMA SESION:

Con retraso de 15 minutos, 15 miembros y la siguiente meta:

- 1).- Presentar una situación artificial para ejecutar roles.  
(esta meta fue planteada por el grupo).

Se inició con la intervención del agente de cambio, se ejecutaron los roles en una situación artificial preparada por el grupo, el psicólogo intervino de una manera aclaratoria y retroalimentó la ejecución de los roles, se analizó y evaluó lo ocurrido, se aplicó la planeación de la orden del día

siguiente (representar los roles contrarios a los presentados en ésta sesión).

Se cumplió la meta programada, pero no se realizaron las actividades para abarcar las que en la sesión anterior no se habían contemplado.

Para los autores se logró la intervención del agente de cambio con la planeación de la orden del día, el psicólogo se limitó a efectuar aclaraciones, el rol del registrador se llevó a cabo con más acierto que en sesiones anteriores.

#### OCTAVA SESION:

Con retraso de 15 minutos, 17 miembros y la siguiente meta;

- 1).- Representar en situación artificial los roles contrarios en la sesión anterior.

Se presentaron los roles de forma exagerada, el psicólogo detuvo la sesión para analizarla, se acordó que los roles individualistas se habían impuesto sobre las metas, el coordinador sugirió se efectuaran actividades para efectuar su rol, la participación giró en lo difícil que era representar roles contrarios a los suyos, se planeó la orden del día siguiente (el psicólogo asignó roles y no en forma artificial).

Se cubrió el objetivo, se analizó la sesión explicando que los roles individualistas se habían impuesto sobre las metas, se hicieron sugerencias para el desempeño del rol del coordinador, se planeó la orden del día siguiente, no se efectuó el resumen, sin embargo, a partir de ésta las metas fueron planeadas por los miembros.

Los autores no efectuaron opinión alguna.

#### NOVENA SESION:

Con retraso de 5 minutos, 17 miembros y la siguiente meta;

- 1).- Ejecutar los roles que designara el psicólogo.

El psicólogo repartió los roles señalando que no se sobreactuaban, se dio el resumen, el coordinador tomó casi todos los roles y los demás adoptaron los de seguidores (transformándose así el coordinador en director y de esta manera no tenía productividad el grupo), se efectuó el análisis de la sesión y la valorización de relaciones.

Para los autores, se empieza a dar un intercambio de roles en el coordinador, sin embargo, los demás continuaron como

seguidores, se cumplió la meta y se dio un análisis espontáneo de la actividad realizada del Grupo Operativo y de las relaciones interpersonales que hasta este momento se presentó, aún no se programó la orden del día.

#### DECIMA SESION:

Sin retraso, 17 miembros y sin especificaron las metas.

Se hizo resumen, se efectuó la evaluación, la observadora dio la retroalimentación de lo ocurrido, las participaciones estuvieron en relación a que el grupo tendía a enajenarse en una figura autoritaria, se comentó el hecho de que los roles se apoderaban del yo y de la influencia social. No se especificó cómo controlaron tal situación y si la alternativa dio resultados positivos.

No se expuso si se cubrieron metas inconclusas. Se estableció el hecho de haber tenido la misma pauta de acción de la sesión anterior, pero con mayor participación y una retroalimentación semanal por parte de la observadora. Después de un análisis se llegó a la conclusión de que el grupo se iba hacia una figura autoritaria, y no se programó la orden del día.

A partir de ésta sesión los autores no proporcionaron comentario alguno de las mismas.

#### DECIMO PRIMERA SESION:

Con retraso de 15 minutos, 17 miembros y sin exponer metas.

Se efectuó el resumen de la sesión anterior. El psicólogo hizo una nueva evaluación sociométrica, las participaciones se manifestaron en torno a que la sesión anterior no habían sido de interés para todos. Se concluyó, que cada uno exageraría su rol y se llevaría una evaluación de él.

Al no dar a conocer la meta ni la orden del día, se desconoce si se cumplió la meta. En términos generales se inicia el análisis de lo que es o no de interés grupal y las repercusiones que trae el abordar el interés común. Se presentaron intervenciones innovadoras, ejecutándose mayor número de roles. En la evaluación, ésta sesión obtuvo la más baja calificación, quedándose pendiente la evaluación de los roles que se cubrieron en la siguiente sesión.

#### DECIMO SEGUNDA SESION:

Sin retraso, 16 miembros y sin programar las metas.

Se efectuó el resumen y se analizó el por qué obtuvo la sesión anterior la calificación más baja. Se concluyó que algunos trataban de proteger a unos miembros, se efectuó la evaluación del ejercicio de roles, el psicólogo realizó algunas aportaciones.

Se continuó con la actividad inconclusa de la sesión anterior (sin terminar aún), con respecto a la calificación de la sesión anterior señalaron que fue por proteccionismo. El psicólogo realizó algunas aportaciones.

#### DECIMO TERCERA SESION:

Con retraso de 25 minutos, sin especificar el número de participantes ni de metas a cubrir, se inició la sesión. Se efectuó el resumen de la sesión anterior. Se continuaron las evaluaciones inconclusas de la sesión NO. 11, que se hicieron tanto del grupo como del psicólogo, el cual intervino para aclarar dudas o conceptos.

#### DECIMO CUARTA SESION:

Con 15 minutos de retraso, sin especificar número de miembros ni metas, se inició la sesión.

Se efectuó el resumen, se continuó con la evaluación, el psicólogo continuó reforzando los roles del registrador y agente de cambio, asignado a dos miembros para que observaran su ejecución. La participación se tornó hacia la unidad del grupo y los beneficios de ésta hacia sus relaciones exteriores. Los miembros se tratan de independizarse del líder al expresar que desearon continuar con el grupo aún sin el psicólogo quien comentó el desarrollo personal dirigido hacia la subordinación y la falta de responsabilidad.

#### DECIMO QUINTA SESION:

Sin retraso, desconociendo el número de miembros y con las siguientes metas se inició la sesión.

- 1).- Terminar las evaluaciones.
- 2).- Realizar las evaluaciones finales del grupo.

Se efectuó el resumen, el cual reflejó la comprensión del rol del registrador. El grupo analizó sus resistencias, la participación se dio en relación a que dos miembros tenían funciones de educación fuera del grupo y además que el aprendizaje había propiciado actividad y crítica. Se fijó un tiempo libre. Se propuso seguir teniendo reuniones periódicas

y una segunda etapa del grupo analizando las relaciones en la empresa.

Se consideró que este último aspecto fue muy importante no para contemplarlo en una segunda etapa, sino porque es parte de los objetivos del grupo ya que la metodología esta enfocada a la empresa.

Para la última sesión, la meta fue efectuar las evaluaciones personales y la del grupo las cuales se concluyeron expresando que el grupo había logrado romper muchas de sus resistencias y desconfianzas, que el aprendizaje había producido que las relaciones fueran más activas, críticas y conscientes que las maneras de relacionarse y analizar el grupo.

Un aporte significativo fue el hecho de proponer continuar con el grupo y tener tiempos libres.

En cuanto al retraso y el cumplimiento de las metas se efectuó el siguiente análisis:

-El promedio de retraso del inicio de las sesiones fue de quince minutos.

-De las veinte metas que se planearon a lo largo de la experiencia, sólo fueron diez las que se cubrieron en las sesiones programadas, por lo tanto, el 50% de las metas se cumplieron a tiempo; del 50% restante, el 20% se cubrió a largo plazo, el otro 20% no se cubrió. Por último, el 10% restante no fue cubierto totalmente en la sesión programada (sólo un 50% de la misma), planeándose para sesiones posteriores de tal manera que se logró cubrir en un 60% exclusivamente.

#### EVALUACION DE LA EXPERIENCIA DEL GRUPO OPERATIVO

Durante la experiencia se llevaron a cabo tres evaluaciones (una cada semana) con el fin de diagnosticar el adiestramiento en el desempeño de las habilidades básicas para relacionarse y estudiar el proceso de cambio en el Grupo Operativo, la opinión de los autores sobre éste es la siguiente: (Ver anexo No. 3)

#### PRIMERA EVALUACION

Actividades a evaluar;

-Exploración psicológica.



- Introducción de temas como metas e intereses comunes y permanencia emocional.
- Expresar como lograrlo.
- Introducción al lenguaje, agente de cambio, registrador, líder, exogrupos.

Se concluyó que se cubrieron todos los puntos aunque el rol de registrador no se dio como memoria del grupo, y el agente de cambio se actuó sin darse cuenta; algunos miembros no tuvieron claros los objetivos, pues propiciaron tratar problemas laborales. El psicólogo insistió en formas básicas para lograr que el grupo se centrara en el aprendizaje, el interés consistió en acercarse entre sí; el clima fue permisivo, cooperativo y amistoso.

Los miembros se centraron en romper la resistencia provocada por la diferencia de jerarquías y en aceptar responsabilidad como la aceptación del método del grupo operativo.

Las relaciones interpersonales que se establecieron fueron;

La participación equilibrada. Los roles para lograr las metas se basaron en el aclarador; también se establecieron los individualistas. El psicólogo intervino con frecuencia y estimuló la participación de los demás.

#### SEGUNDA EVALUACION;

Actividades a evaluar;

- Discusión sobre el agente de cambio y dimensiones de crecimiento del grupo.
- Actuación de situación ficticia de roles.
- Actuación de situación de roles opuestos a los usuales.
- Actuación de roles para lograr las metas.
- Evaluación del grupo.
- Clasificación de roles.
- Evaluación del grupo Operativo.

En relación a la primera semana, el grupo comprendió las metas. Se inició espontáneamente el análisis clasificatorio de los roles, muchos miembros practicaron lo vivido fuera del grupo, algunos empezaron a comprenderse a sí mismos y otros presentaron dificultades al expresar sus intereses; el grupo se encontraba unido para la meta común, la atmósfera fue permisiva, cooperativa y amistosa como grupo operativo.

Hubo actividades individualistas, pero en el grupo se provocó una gradual comprensión y aceptación del método.

Los autores consideraron que las relaciones interpersonales como la participación se tornó desequilibrada pues algunos miembros permanecieron pasivos, otros presentaron roles

individualistas. El registrador desempeñó mejor su papel, el agente de cambio se tornó dictatorial y para los demás seguidores, la mayoría tuvo dificultad de actuar los roles distintos a los típicos que ya realizaban.

### TERCERA EVALUACION

No se describieron las actividades a evaluar ni las relaciones interpersonales establecidas, sólo el análisis el cual consistió en los siguientes aspectos.

Los miembros se hicieron más participantes y el grupo más positivo, desarrollaron la disposición de aceptar responsabilidad en la conducción de su propia conducta, pero les faltó llevarlo a la práctica, al psicólogo no se le consideró como "recurso", el grupo persistió aunque cada vez menos como líder, por esto el grupo no logró la eficacia que pudo obtener.

Con las evaluaciones personales que fungieron como agentes de cambio, los miembros comenzaron a valorar al grupo como tal, además quedó planeada la necesidad de continuar reuniéndose, éste hecho indica el punto alcanzado.

El desempeño de los roles y la cédulas de sugerencias revelaron el desarrollo de la mejor conciencia y un mejoramiento de las habilidades.

La amistad desarrollada fue uno de los efectos secundarios en el proceso, los autores analizaron que posiblemente los cambios producidos no se mantuvieron fuera del grupo operativo y concluyeron que la experiencia fue valiosa pues los miembros lograron conocimientos significativos de su conducta, adquirieron nuevas habilidades importantes para la comprensión de los grupos y desarrollan mayor capacidad para ayudar a los grupos a trabajar en forma más productiva e independiente.

También exponen que se tuvieron dificultades para registrar objetivamente los roles, porque no se conocían los nombres y se trató de prescindir del contenido de la discusión, centrándose en la forma, como las participaciones incluían ambos aspectos, se hacía imposible dicha división.

Con la hoja de registro pudieron apreciar la actividad total del grupo, observando que las intervenciones se incrementaron en la segunda semana y disminuyeron en la tercera.

Añadieron que los agentes de cambio se sintieron responsables del grupo y tendieron a dirigirlo hacia el cumplimiento de la meta.

Los autores establecieron algunos puntos de análisis general, los cuales son:

-El grupo trabajó en la solución de problemas de intercomunicación y se hizo más participante conforme transcurrían las sesiones y más positivo también.

-Desarrollaron ciertas capacidades para estudiar su propio funcionamiento y mejorarlo.

-El grupo insistió en seguir dependiendo del psicólogo aunque cada vez en menos grado.

-Al final de las sesiones el grupo adquirió cierta capacidad para usar las contribuciones de todos.

-No se logró integrar en el grupo a personas que tenían ideología, necesidades y objetivos diferentes.

-El esquema de agentes de cambio y dimensiones de crecimiento del grupo, ayudaron a seleccionar, discutir y alcanzar una comprensión básica de importantes problemas de relación.

-El empleo de la cédula de sugerencias enriqueció al grupo al reflejar sus propias percepciones contradictorias y fragmentadas de lo ocurrido en cada sesión. Orientó a los psicólogos para su atención; aclaró el papel que jugaba el observador, el cual era mejorar la producción del grupo; también al especificar que con dichas cédulas pudieron captar la dificultad presentada para calificar las sesiones y escribir las fallas y sugerencias del grupo.

-La sociometría que fue usada para medir si los miembros aprendían a responder a "otro" en términos de igualdad, ayudó a conocer que la amistad fue cada vez en aumento, con lo que les confirmó que la experiencia rompió con la resistencia por las jerarquías.

-La exploración psicológica ayudó, aunque a su criterio no fue indispensable a la experiencia, ya que no dio una visión global del grupo sino fragmentaria y tuvo efectos negativos para los miembros. Al parecer dejó la sensación de que los psicólogos eran agentes diferentes por poseer información que los demás no tenían, ocasionando dependencia y condicionó, en parte, la conducta de otros a las expectativas de los psicólogos.

De la experiencia del grupo, los autores concluyeron que la primera hipótesis se confirmó en distintos grados; en alguna medida, el grupo propició cambios en todos los miembros en relación a sus roles y ayudó al desarrollo grupal en términos generales.

Hasta el momento se ha considerado la Técnica de Grupo Operativo desarrollada por Fernández y Cohen. En el siguiente apartado se establecerá si tal metodología se apega a la Teoría presentada por Pichón Riviere y sus seguidores, la cual se ha identificado como Corriente de Grupo Operativo.

#### LA TEORIA DE FERNANDEZ Y COHEN EN LA CORRIENTE DEL GRUPO OPERATIVO

En la corriente del grupo operativo se conceptualizan y estructuran diferentes cuestiones referentes al actuar del individuo en grupo, con una particular perspectiva. En el presente apartado se conocerán si éstos son compatibles con lo presentado por Fernández y Cohen para el desarrollo de grupos operativos.

Para establecer tal aspecto iniciaremos con el hecho de que Pichon Riviere considera como individuo... "a un ser de necesidades que sólo se satisfacen socialmente en relaciones que lo determinan. El sujeto no es sólo un sujeto relacionado, en su praxis. No hay nada en él que no sea el resultado de la interacción entre individuos, grupos y clases." (52)

Agrega que el individuo se desempeña en roles correspondientes a su agrupación biológica (sexo, edad) y a su adaptación social, adquirida a través de su crecimiento y capacitación, en donde sus relaciones se encuentran supeditadas a la experiencia vivencial y sus interrelaciones establecen una descripción universal de las diferentes posibilidades con una significación dinámica para cada ser humano, dando de ésta manera sentido al rol de cada uno siendo una influencia para los demás y así definir el suyo propio, integrándose a su medio social.

Compartiendo ciertos elementos, Fernández y Cohen consideran que el individuo es parte de la naturaleza (pertenece a la parte social de ella) y de la materia, como ser social es histórico, deviene, en donde el devenir es el proceso de socialización y ésta ocurre en función a la producción de los medios de vida. Su ciclo de vida está en función a las relaciones interpersonales que establece, necesarias para construir su vida material, es decir la producción de los medios necesarios para su vida transformándose así mismo y a la naturaleza.

(52) Pichón-Riviere E. El proceso grupal. Del Psicoanálisis a la Psicología Social (I). Ediciones Nueva Visión Méx. 1983.

Pichon se basa en la asunción y adjudicación de roles de cada individuo en relación directa a su adaptación social que para satisfacer sus necesidades se relaciona en grupos y clases, estableciendo una praxis y experiencias necesarias para su desarrollo general. Para Fernández y Cohen el individuo es un ser socializado en función a las relaciones interpersonales que debe establecer para producir los medios necesarios para cubrir sus necesidades.

En base a esta definición, se puede identificar la línea que siguen estos dos últimos autores; esto es, hacia la optimización de las relaciones interpersonales del individuo en relación al objetivo que desea cubrir, es decir, encaminada a establecer los medios de producción necesarios para cubrir sus necesidades, dando a conocer las metas comunes, estableciendo el liderazgo, incrementando relaciones exogrupales de tiempo libre, de roles dirigidos al mantenimiento de la tarea y del grupo, estableciendo la pertenencia y cohesión grupal, autogestión, normas valores e incremento de productividad.

A diferencia de esto, Pichon se centra en el interjuego de mecanismos de asunción y adjudicación de roles, las interacciones, status, ideología que constituye la cohesión grupal, en donde los integrantes se encuentran ligados entre sí por constantes de tiempo, espacio, y centrados en planear tareas tanto en forma explícita (enfocada hacia el aprendizaje, curación, diagnóstico en la organización laboral, o publicidad) encaminada al logro de objetivos grupales e intentando la disminución de miedos básicos tales como el ataque al yo (ansiedad paranoide), a la pérdida del objeto (ansiedad depresiva) de la manera que el yo del sujeto no deba recurrir al empleo de mecanismos defensivos como tarea en forma implícita; esto es, hacia la ruptura a través del esclarecimiento de las pautas estereotipadas que dificultan el aprendizaje y la comunicación significando un obstáculo frente a toda situación de proceso o cambio.

Considerando los elementos anteriores, diremos que, el grupo es el conjunto restringido de personas ligadas entre sí, articuladas por mutua representación, que se proponen en forma explícita o implícita una tarea y que puede constituirse espontáneamente o estar organizada para potencializar su interacción interna a través de una planeación. De ésta posibilidad nace la Técnica Operativa con lo cual se pretende instrumentar la situación grupal, aprender a aprender en términos de resolución de dificultades creadas y manifestadas en el campo grupal y el análisis individual, en el grupo, permitiéndose una modificación de los vínculos internos y externos.

Con la implementación de la Técnica de Grupo Operativo se establece el esclarecimiento en términos de ansiedades

básicas, aprendizaje, comunicación, semántica, decisiones, coincidiendo las tres primeras y la resolución de tareas creándose así un nuevo esquema referencial.

Este esquema referencial es el conjunto de experiencias, conocimiento y efectos con los que el individuo piensa y actúa contemplando aspectos conscientes e inconscientes y el conocimiento vulgar que debe ser recuperado. Cada integrante lleva al grupo un esquema de referencia y sobre la base de un común denominador de estos sistemas, se configura en sucesivas "vueltas en espiral" un esquema conceptual, referencial y operativo (ECRO) grupal y su construcción implica un proceso de aprendizaje y un análisis semántico y sistemático de la indagación de las fuentes vulgares (cotidianas) del esquema referencial.

Fernández y Cohen se centran en el juego de roles en función a esclarecer que los miembros del grupo pueden tender o establecer individualismos, por lo tanto sugieren enfocarse a los dos que mantienen al grupo y a la tarea, considerando la necesidad de turnarse los mismos para establecer el liderazgo y facilitar la pertenencia y cohesión grupal.

La forma como pretende que se turnen es especificando constantemente con qué frecuencia se están presentando los roles y quienes los están ejecutando. Además, estimula a los miembros a que se relacionen entre sí en función directa al cumplimiento de sus objetivos comunes (a los cuales se encuentran estrechamente ligados) a través de la planeación y ejecución de las tareas necesarias para poder cubrirlos.

Pretenden incrementar las relaciones interpersonales a través de establecer canales de comunicación y resolver malos entendidos y apoyar el establecimiento de tiempos libres.

Aunque se centran en fomentar la comunicación y discusión de acciones internas, no toman en cuenta el esquema conceptual referencial y operativo del grupo ni el esquema referencial de los miembros, sólo a través de la aplicación de test identifican sus perspectivas, objetivos personales y desenvolvimiento social sin darlos a conocer en forma grupal; esto es, no se establecen enlaces o vínculos referenciales impidiendo conocer los cambios individuales por acción del proceso grupal.

Con ello se puede observar que Fernández y Cohen consideran algunos elementos de la Corriente del Grupo Operativo, sin embargo su enfoque y análisis es diferente.

Identifican que el proceso grupal consta de cinco fases de desarrollo, las cuales son Grupo Aglutinado, Posesivo, Cohesivo, Independiente y Socializado, y establecen que la última abarca lo máximo en organización grupal, puesto que las

metas estarían en torno a los objetivos, esto es, serían universales. Los recursos tanto materiales como de conocimiento serían del más alto nivel de desarrollo, se generaría el autogobierno, las relaciones de tiempo libre tendrían un contenido creativo y las relaciones exgrupales se fundirían con las del grupo en donde las relaciones irían hacia la meta manteniendo las relaciones sociales como un todo y la ideología sería la concepción sistemática del todo social.

Se puede decir que éstas características del grupo serían la máxima representación grupal y por ello se dirigiría la Técnica propuesta por Fernández y Cohen a tal situación grupal, más aclara que no se ha llegado a presentar y no expone cómo podría dirigir la metodología para poder lograrse.

A diferencia de ello, Pichon menciona que el Grupo Operativo se encuentra en su mejor manifestación cuando ha logrado una adaptación activa a la realidad. Cuando adquiere insight, se hace consciente de ciertos aspectos de su estructura y dinámica, adecúa su nivel de aspiración a su status real determinante a sus posibilidades, cada individuo conoce y desempeña su rol específico de acuerdo con las leyes de la complementariedad, es un grupo abierto a la comunicación en pleno proceso de aprendizaje social, en relación dialéctica con el medio.

Y a través de su Teoría y práctica encamina al grupo a presentar tales características estableciéndose su eficacia absoluta al respecto.

Otra diferencia entre ambas perspectivas es el hecho de que Pichon y Armando Bauleo establecen tres momentos por los que pasa el proceso grupal, los cuales son Pretarea, Tarea y Proyecto, que pueden ubicarse frente a cada situación que involucra modificaciones en el sujeto.

La Pretarea es el momento en que se presentan las resistencias a las imposibilidades de efectuar alguna acción o tarea; o sea que aquí se ubican técnicas defensivas que estructuran la resistencia al cambio, desarrolladas por el incremento de las ansiedades de pérdida y ataque.

En éste momento de pretarea se presenta la producción de nuevos esquemas para resolver los aspectos novedosos que acontecen en el grupo, predominan las ansiedades básicas tales como la confusional y la persecutoria, las cuales responden a las circunstancias de integración y adición al grupo que los miembros deben efectuar y que inician desestructuraciones de viejos esquemas referenciales. Por ello se puede presentar el momento de la Pretarea tantas veces se generen momentos defensivos frente a las situaciones de cambio pues se presenta en forma de no entrar en la tarea.

En el momento de la tarea, la posición de no resolver la tarea requiere una elaboración. El individuo establece contacto con su realidad, se ubica como sujeto y puede elaborar estrategias y tácticas para intervenir en las situaciones provocando así transformaciones, con lo cual se modificará a su vez la situación nueva, comenzando otra vez el proceso (modelo en espiral).

En el grupo, los integrantes abordan las dificultades de cada momento de la tarea, logrando situaciones de esclarecimiento movilizando estructuras estereotipadas que operan como obstáculos para la comunicación y el aprendizaje y que se generan como técnicas de control de ansiedad ante el cambio.

La Tarea principal es la elaboración de un sistema referencial común que es condición básica para la comunicación y para compartir los esquemas referenciales y de este modo reiniciar el aprendizaje, así mismo se abordan y elaboran los miedos básicos.

El fijar la tarea grupal posibilita establecer la forma de desenvolvimiento del grupo y las técnicas mediante las cuales será éste tratado; por lo tanto, es un elemento central para la formación del grupo.

Dentro de la Técnica Operativa, el centrar la atención sobre la resistencia al cambio o sea al englobar lo implícito con lo explícito, se le ha llamado tarea correctora, la cual incorpora como elemento básico la integración de lo disociado, en espiral los contenidos de aprendizaje con la conducta grupal en el aquí y ahora.

De esta manera, con la tarea correctora, el grupo se percatará de la ineficiencia de sus esquemas referenciales para pensar y actuar y paulatinamente va invalidando pautas de conducta que favorecen la desociación y las estereotipias.

Se establecen dos tipos de tareas: La manifiesta que es la finalidad explícita, ésta produce la orientación de las conductas grupales y la latente que son las ansiedades, conflictos y defensas (estereotipias y disociaciones) que perturban a la manifiesta.

La tarea grupal en general se puede realizar a través de tres instancias básicas; exposiciones breves, debates en grupos pequeños, puesta en común, debate en general de las pautas más relevantes y/o problemáticas.

La tarea, es un momento de reflexión, en el que se observan los alcances de la significación que tienen los temas para los miembros; se analizan los límites y los alcances que se han tenido con respecto al trabajo grupal, es el momento de centrarse en el objetivo del grupo.



Cuando en el momento de la tarea se apropian del objetivo, del grupo surge el proyecto ya que en el desenvolvimiento grupal florecen propuestas de reacción y se establece una fantasía que es la creación de proyectos, los cuales se dan cuando se ha logrado pertenencia y se plantean objetivos que van más allá del aquí y ahora.

Como se puede observar, los tres momentos se establecen sin un orden estricto. La pretarea se puede presentar en numerosas ocasiones, esto es, cuando existe una resistencia a efectuar la acción o tarea y sólo se manifiesta el proyecto después de la tarea, este momento es cuando ya se han apropiado los miembros del objetivo.

Las etapas del grupo operativo establecidas por Fernández y Cohen siguen un cumplimiento periódico y no como se presentan los tres momentos con la Corriente de Grupo Operativo; ahora bien, la tarea, en Fernández y Cohen, es cada una de las acciones o actividades programadas a seguir para el cumplimiento de los objetivos y son delimitadas en grupo y ejecutadas por todos los miembros, estableciéndose una evaluación de las tareas realizadas en función a las programadas.

Existen algunos elementos afines entre lo manejado por Fernández y Cohen y los tres momentos presentados por Pichon, dichos elementos son:

Que los primeros centran la atención en los objetivos, establecen acciones para cubrirlos, presentaciones de resistencias al cambio sin especificar cómo controlarlas, propician la comunicación interna con exposiciones, debates, discusiones y análisis de los alcances obtenidos.

Sin embargo todo ello enfocado hacia el logro de cumplir con cada una de las fases de desarrollo del proceso grupal, estableciéndose y fomentándose la mayor productividad, relaciones interpersonales (presentando los roles adecuados y la rotación de los mismos), relaciones con exogrupos, períodos de tiempo libre, ideología y valores acordes a la pertenencia, cohesión grupal y autogestión.

Así mismo, establecen que el momento en que los miembros se apropian de los objetivos corresponde a la fase Posesiva de desarrollo y esto con una estructura de producción, relaciones e ideología lo suficientemente sólida como para que los miembros establezcan como suyas las metas grupales, considerando que las acciones que ejecuten repercutirán directamente en el proceso grupal.

Cayetano A. Del Lella seguidor de la corriente de Grupo Operativo de Pichon, señala que una manifestación de la resistencia al cambio es el hecho de establecer subgrupos para

Para Fernández y Cohen esto implica una ruptura o deformación del proceso grupal lo cual no proporciona alternativa alguna para continuar el proceso o para prevenir tal deformación.

La tarea, el tiempo, espacio y los roles son elementos indispensables en la conformación del encuadre grupal (esquema para establecer cómo actuar en el proceso grupal), considerando al coordinador como necesario para que el espacio y el tiempo indiquen que la experiencia grupal será limitada, es decir, tendrá un inicio y un fin. Los roles hacen a las funciones distintivas entre integrantes y coordinación.

Para Pichon y seguidores, los roles más importantes son el de portavoz, chivo emisario y líder, los cuales son funcionarios y rotativos. El primero es el miembro que anunciará el acontecer, las fantasías, ansiedades y necesidades grupales; el segundo se presenta cuando un miembro es el depositario de los aspectos negativos y atemorizantes del proceso o tarea, el cual surge como preservación del liderazgo a través de un proceso de disociación, necesario al grupo en su tarea de discriminación; y el último es el miembro depositario de los aspectos positivos obteniéndose un liderazgo centrando en la pertenencia y cooperación; también se puede presentar el liderazgo de la resistencia al cambio llamado saboteador.

Existen roles emergentes que van de acuerdo con la edad y sexo, a la medida que los roles prescritos y los asumidos se produce el anclaje grupal.

En este último aspecto existen dos puntos a analizar, el primero sobre el inicio y el fin del grupo, con respecto al cual existe una contradicción dentro de la técnica de Fernández y Cohen, puesto que dentro de su teoría marca que la vida del grupo está en función a las fases del desarrollo y como no se ha presentado la última, esto es la Socializada, se presume que se marcaría como fin al llegar a la fase Independiente (la penúltima), sin embargo al llevarse a cabo la práctica se establecerán sólo 15 sesiones de vida del grupo, con lo cual no se asegura cubrir todas las fases pues depende de las características internas del grupo para que se vayan cubriendo estas.

El segundo aspecto es el hecho de la diferenciación entre tipos de roles manejados en el proceso grupal ya que Fernández y Cohen los clasifica en roles para la tarea del grupo, la construcción y mantenimiento del grupo, y los individualistas.

Los primeros se enfocan a la selección, definición y resolución de problemas, pueden ser desempeñados por el líder u otro miembro, dentro de los roles están los de investigador, aclarador, informante, opinante, elaborador, coordinador, orientador, crítico, dinamizador, técnico, registrador.

Dentro de los segundos su acción está centrada en la estructuración y orientaciones centradas en el grupo, un líder puede desempeñar varios de ellos, dentro de los cuales está; el de estimulador, conciliador, transigente, canalizador, legislador, comentarista y seguidor.

En los terceros, enfocados a satisfacer necesidades individuales y no grupales se identifican los de agresor, obstructor, jactancioso, confesante, mundano, dominador, devaluado, agazapado y adulator.

Es obvio pensar que si el grupo dirigido por Pichon toma un giro distinto al del presentado por Fernández y Cohen, se presentarán diferentes tipos de roles; ahora bien, al establecer la última clasificación de ellos se especifica que son perjudiciales para el desarrollo del grupo, más no se aclara cómo minimizar sus consecuencias o cómo evitar su presencia.

El contenido de éste último apartado proporciona los elementos necesarios como para poder establecer que la Técnica manejada por Fernández y Cohen no se apega a los lineamientos teórico-prácticos de la Corriente de Grupo Operativo estructurada por Pichon Riviere y sus seguidores, sin embargo presenta todos los elementos necesarios para formar y estudiar el desarrollo grupal, por ello es posible que se utilice en la formación y organización grupal.

Sin embargo se ha considerado que su eficiencia sería mayor si se contemplara que dentro del grupo se presentan los siguientes elementos:

- Que el coordinador permanezca como tal durante todo el proceso grupal.
- Que las metas grupales fueran preestablecidas antes de iniciar el proceso.
- Que la productividad se estableciera en bienes tangibles.
- Que se dirigiera el proceso a la autogestión.

En el siguiente capítulo se ampliarán tales elementos y se identificarán como parte importante para el establecimiento de un proceso grupal bajo la estructura de la Técnica manejada por Fernández y Cohen.

## CAPITULO IV

## LA ORGANIZACION GRUPAL EN FONHAPO

Mediante una revaloración de la metodología del Grupo Operativo de Fernández y Cohen, es posible rescatar numerosos elementos importantes para la organización de macrogrupos. Considerando los lineamientos de tal metodología y algunos aspectos de las corrientes de estudio grupal antes citadas se pretende establecer una metodología de organización grupal producto del análisis de las formulaciones técnicas y la metodología de los anteriores autores.

Para continuar con la línea metodológica de los mismos se decidió identificar algunas características especiales dentro del grupo a desarrollar con el fin de que se presenten los mejores resultados posibles.

Algunas finalidades esenciales a nivel de procedimiento específico al tipo de grupo de nuestro interés son las siguientes:

- Que el asesor que organizara y encaminara al grupo hacia el mejor desarrollo y se mantenga como tal a través de todo el proceso grupal.
- Que no obstante que la labor del asesor haya terminado, el grupo continúe organizándose para cubrir con sus metas.
- Que la productividad del grupo se pueda evaluar y medir en acciones y productos contables.
- Que exista la necesidad de que el grupo se relacione con exogrupos para poder cubrir sus objetivos.
- Que al iniciar la aceptación de miembros, éstos cuenten con una misma meta y por ello ingresen al grupo ya que mediante la participación grupal será la única forma de cubrirla.
- Que los miembros establezcan momentos de tiempo libre para la consolidación de su pertenencia al grupo y éste sea elemento indispensable para el establecimiento de su productividad.

- Que dentro del grupo exista una estructura interna de organización y representación por la cual se puedan administrar las actividades y así mismo, por medio de ésta fomentar las evaluaciones grupales.
- Que el asesor facilite la autogestión de los participantes.

Considerando éstos aspectos, el presente capítulo tiene como objetivo caracterizar el tipo de grupo al que se enfocará la metodología de organización grupal.

Se puede considerar que existen numerosos tipos de grupos a los que se puede enfocar el presente estudio. Mediante las características anteriores, se ha escogido como caso particular a los grupos conformados a través del Fideicomiso Fondo Nacional de Habitaciones Populares (FONHAPO), para su obtención de créditos de vivienda.

Con el fin de dar a conocer el porqué éstos grupos cumplen con los requisitos antes citados; a continuación se presentará a grandes rasgos qué es el FONHAPO y a que tipo de grupos enfoca su atención.

Ahora bien, para identificar con mayor facilidad las características antes citadas, se presentarán como CARACTERÍSTICAS DE ENTRADA (C.E.) a lo largo de éste capítulo.

Este Fideicomiso forma parte de la administración pública paraestatal. Fue constituido por Acuerdo Presidencial en 1981. Tiene como propósito básico el atender las necesidades de vivienda de la población preferentemente no asalariada y con ingresos menores a 2.5 veces salario mínimo regional (VSMR).

Sus objetivos son:

- 1.-Financiar el desarrollo de vivienda con las siguientes modalidades.

#### VIVIENDA PROGRESIVA

Los créditos son para la edificación de una vivienda de desarrollo gradual, a partir de una unidad básica de servicios o un espacio habitable de usos múltiples.

#### VIVIENDA MEJORADA

Es el financiamiento para emprender acciones de ampliación, rehabilitación, mejoramiento en las condiciones sanitarias o de renovación.

## VIVIENDA TERMINADA

Financiamiento para la edificación de vivienda que, en un proceso único de construcción, cumpla con las necesidades de área construida, privacidad y servicios.

## APOYO A LA PRODUCCION Y DISTRIBUCION DE MATERIALES

Se apoya la instalación o habilitación de unidades de producción y distribución de materiales y componentes básicos para la construcción de vivienda popular.

Estas modalidades se llevan a cabo mediante el establecimiento de las siguientes líneas de crédito:

### a) Estudios y proyectos.

Se financia el estudio de la documentación y formulación del sustento técnico, social, financiero y administrativo de los proyectos que serán propuestos al FONHAPO para adquisición del crédito.

Los estudios cuyos propósitos sean la investigación o el desarrollo de formas alternativas de organización, mecanismos jurídico-financieros y técnicos aplicables a los programas de FONHAPO.

Financiamiento para la instalación y operación de Centros de Asesoría que apoyen de manera integral, es decir, en lo financiero, jurídico, social y administrativo; los programas desde su inicio hasta su finiquito, esto mediante el grupo Asesor.

### b) Urbanización.

Consiste en la adecuación del suelo en breña dotándolo de todos o algunos de los siguientes servicios públicos: agua potable, drenaje, energía eléctrica, alumbrado público, pavimentación, guarniciones y banquetas. Este aspecto debe estar congruente con la capacidad de pago que los solicitantes presenten.

### c) Edificación.

Los proyectos arquitectónicos se orientarán a lograr la máxima flexibilidad del uso de espacios habitacionales, considerando la progresividad constructiva de la vivienda; deberán responder a requerimientos de la región (clima, uso de los materiales), deberán cumplir con los lineamientos establecidos en los reglamentos de la construcción vigentes en la localización.

### d) Apoyo a la auto-construcción.

Una de las modalidades en éste aspecto comprende la dotación de paquetes de materiales y capacitación para su adecuada instalación aplicable a los programas de vivienda progresiva y mejorada.

La otra, es la producción y distribución de materiales y capacitación para el proceso de auto-construcción operada a través del programa de apoyo a la producción y distribución de materiales.

- 2.-Financiar el programa de vivienda de los organismos del Sector Público Federal, Estatal y Municipal; Sociedades Cooperativas y todas aquellas organizaciones legal y formalmente constituidas como el fin de obtener por medio del Fideicomiso, la construcción de su vivienda.

Este aspecto es uno de los requisitos que se han estipulado para la formación de grupos de acuerdo a la modalidad que en éste trabajo se presentará y corresponde al hecho de que el grupo a conformar cuente con una estructura interna que apoye su administración, por ejemplo en ésta caso la formación de una mesa directiva legalmente constituida.

A lo largo de la exposición de las características y lineamientos del FONHAPO, se irán resaltando tales requisitos y se les designará como se mencionó anteriormente con el nombre de "Características de Entrada".

- 3.-Financiar la adquisición y construcción de unidades y conjuntos habitacionales populares para que sean dados en arrendamiento.

- 4.-Fomentar, apoyar y desarrollar mecanismos que permitan el abaratamiento de las viviendas y sus insumos.

- 5.-Otorgar créditos hipotecarios con garantía fiduciaria para la adquisición de viviendas populares.

- 6.-Otorgar financiamiento a programas de paquetes de materiales que se integren como apoyo a la vivienda.

- 7.-Descontar títulos de crédito derivados de los otorgados en operaciones relacionadas con los fines del Fideicomiso.

- 8.-Garantizar el pago del capital y de intereses de documentos o valores con intervención de instituciones de crédito.

- 9.-Previo al cumplimiento de las disposiciones legales, obtener créditos de cualquier fuente interna de financiamiento en moneda nacional.

10. Fomentar y participar en actividades científicas, técnicas o de cualquier otro orden relacionadas con el servicio de habitaciones populares.
11. Apoyar otras medidas de fomento, sostenimiento, consulta, concursos, estudios y propaganda de habitaciones.
12. Promover el mejoramiento de las condiciones de habitación de los sectores de población económicamente débiles.

Para poder cubrir con tales objetivos el FONHAPO cuenta con un área central con unidades administrativas que dependen de la Dirección General, las cuales tienen como funciones generales las actividades de dirección, coordinación y normatividad; planeación supervisión y control del ejercicio presupuestal y del patrimonio inmobiliario.

Existe además un área descentralizada que depende de los respectivos representantes regionales y éstos a su vez de la Dirección General. Para coordinar todos los Estados de la República, ésta tiene a su cargo la función operativa del crédito que consiste en su promoción, aprobación, contratación, ejercicio y recuperación.

Tanto en las Delegaciones como en las oficinas Centrales de FONHAPO, el sistema de otorgamiento de crédito se divide en fases que cumplen el orden de tramitación y aplicación de crédito, las cuales son:

#### FASE DE APROBACION

Se inicia con una carta intención que presenta el solicitante, posteriormente se integra como expediente un anteproyecto, el cual quedará sujeto a la evaluación de cada uno de los sectores antes mencionados (financiero, jurídico, técnico y social), para determinar la factibilidad de presentar la solicitud de crédito ante el H. Comité Técnico de Distribución de Fondos.

#### FASE DE CONTRATACION

Los créditos autorizados por el Comité disponen de tres meses para proceder a la contratación y a la ejecución, para ello se necesitará del expediente completo con los requisitos de licencias, permisos oficiales, estimaciones de costos y la presentación del esquema de recuperación aplicable a su aportación.

#### FASE DE EJERCICIO DEL CREDITO

Se encuentra comprendida entre la contratación del crédito y la terminación de obra. La distribución de los recursos dependerá de la programación y aprobación del Fideicomiso,



quien realizará la supervisión de la obra para suministrar los recursos en función del avance físico de la obra.

#### FASE DE ADJUDICACION A LOS TITULARES DE LA VIVIENDA

Este mecanismo es definido por el acreditado desde la contratación del crédito. Una vez concluida la obra se procede a integrar el cierre del ejercicio del crédito mediante la ocupación de las casas, en función del padrón de adjudicación previsto.

#### FASE DE RECUPERACION

Se iniciará de acuerdo al programa de pagos autorizados por el Fideicomiso y se realizará de acuerdo a la afectación del salario vigente.

#### FASE DE FINIQUITO

Se refiere a la elaboración del convenio definitivo y a la entrega de la última administración del crédito.

#### FASE DE MODIFICACION DEL CREDITO

FONHAPO tendrá la facultad de supervisar el desarrollo del crédito en sus diversas fases, así como la documentación soporte de tipo financiero, jurídico, técnico y social durante y después del período del cierre del ejercicio del crédito.

Uno de los aspectos fundamentales para el FONHAPO es asegurar que los recursos suministrados lleguen efectivamente a su población objetivo y ello lo logra cuando se garantiza el acceso directo de los beneficiarios al proceso de gestión y ejercicio del crédito, considerando su capacidad socio-económica y de ahorro, así como su proceso de maduración para enfrentar las condiciones y responsabilidades que implica el obtener un financiamiento.

Para cada área de acción se han establecido diferentes políticas a seguir. En el presente trabajo nos enfocaremos al área social por ser la involucrada directamente en la conformación grupal de los solicitantes de créditos. A continuación se presentarán tales política:

- 1).-En todo financiamiento se debe garantizar el cumplimiento del perfil del beneficiario establecido por el FONHAPO, esto es, que cuente con dependientes económicos y personalidad jurídica, su sueldo se encuentre entre 1.5 y 2.5 v.s.m.r., no tenga propiedad ni crédito habitacional dentro de la zona a trabajar.

- 2).-Toda solicitud de crédito debe derivarse de una demanda real bajo una organización grupal legal y formal.
- 3).-Las características técnicas y financieras de todo programa deberán responder a las necesidades y posibilidades socio-económicas de la población.
- 4).-En todo crédito y en cada una de sus fases, deberá participar la población, a través de su representante legal interno, el cual puede ser la mesa directiva.

La demanda se identificará con expedientes individuales cuya integración deberá efectuarse a satisfacción del Fideicomiso y su selección y depuración la realizará con base a los requisitos del perfil del beneficiario, quienes deberán contar con un grupo asesor que actúe como organizador grupal apoyándolos para que cubran con todos los requisitos y obtengan su crédito, integrando y certificando que los expedientes individuales, contengan las actas matrimonio, de nacimiento del solicitante y de sus dependientes económicos, certificados de no propiedad, de ingresos mensuales, de arriendo, renta o préstamo de casa y la cédula de estudio socio-económico.

Así mismo, para proceder a la contratación es necesario que se formalice la modalidad de organización que los beneficiados adoptarán para el seguimiento y apoyo del programa, esto es, FONHAPO establecerá visitas periódicas para percatarse del grado de organización y autodirección que tenga el grupo de solicitantes, y deberá establecer pláticas con los asesores para conocer el manejo grupal que están efectuando, así como las medidas que estén dando para proporcionar el apoyo integral a los mismos.

Durante el ejercicio del crédito, supervisará y verificará que la demanda continúe integrada en forma grupal, que la información financiera, jurídica y técnica esté actualizada y que los mecanismos de organización definidos estén operando.

FONHAPO no cuenta con instrumentos de apoyo para que pueda certificar que el grupo de solicitantes se encuentra formalmente constituido como grupo, de tal manera que garantice su vida grupal a través de todo el proceso crediticio y de recuperación. Con las visitas que efectúa sólo se percata de la organización externa del grupo, esto es, cómo conducen las asambleas, la participación y la cohesión de los integrantes al grupo. Se recomienda que el grupo asesor presente a FONHAPO la forma en que establece la organización y formación grupal, pues a partir de ello contará con más elementos para dicho análisis.

Con éste mecanismo se presume que será más factible conocer el tipo de organización grupal que establecen los solicitantes y

se podrá vislumbrar su forma de pago, aspecto que es de suma importancia para FONHAPO.

El grupo asesor debe efectuar sus actividades en forma multidisciplinaria, el cual es uno de los exogrupos con los cuales el grupo de solicitantes deberá establecer contacto directo para poder cubrir con sus objetivos, este aspecto forma parte de los requisitos (C.E.) establecidos para formar grupos bajo la metodología que posteriormente se presentará.

Para el mejor funcionamiento del grupo asesor, FONHAPO tiene estipulado que trabaje en equipo y que cada integrante conozca todas las actividades y resultados que van obteniendo en forma grupal, además que establezca contacto directo con el grupo solicitante y con FONHAPO.

Las actividades más representativas que ha marcado para el grupo asesor son:

#### DEL SECTOR FINANCIERO

- Delimitar los gastos que el grupo asesor requiere para la realización de sus actividades y proporcionar alternativas a los solicitantes para el uso de su capital.

- Conocer los lineamientos financieros con que cuenta FONHAPO y cuidar los intereses del grupo asesor y de los solicitantes con respecto a esta área.

#### DEL SECTOR TECNICO

- Este sector está integrado por el personal que se enfoca al aspecto arquitectónico de la construcción, considerando el predio, el piso y el techo financiero establecidos por FONHAPO, situaciones climatológicas del área, reglamentos de construcción, desarrollo urbano local, necesidades y solvencia económica de la población, estratos sociales, costos de los aspectos referentes a la construcción y urbanización.

- Trámites en cuanto a factibilidades de servicios tales como: agua potable, energía eléctrica, drenaje, alcantarillado, uso de suelo, de fraccionar, apoyo municipal para obras de cabecera y utilización adecuada de la zonas de donación.

- Efectuar los estudios y proyectos.

#### DEL SECTOR JURIDICO

- Concentración de los documentos necesarios que acrediten al predio como propiedad de un particular, que tenga legalidad para construcción, para formular el compromiso

de compra-venta del propietario con los solicitantes, para conocer si existe gravamen y todos sus aspectos legales.

-Proporcionar apoyo teórico y técnico a los solicitantes para su conformación en asociación civil y presentar los documentos necesarios ante FONHAPO que avalen tal aspecto.

-Proporcionar asesoría jurídica a los solicitantes sobre lineamientos de FONHAPO con respecto a los créditos, esto es, explicación de los derechos y deberes que adquieren al estar inmersos en un proyecto crediticio.

#### DEL SECTOR ADMINISTRATIVO

-Se enfoca a la administración de los recursos que proporciona FONHAPO.

-Supervisa la adecuada administración y avance de las actividades propias de la urbanización y construcción.

#### DEL SECTOR SOCIAL

-Se encuentra estrechamente vinculado con los solicitantes, organiza, supervisa, coordina y retroalimenta sus actividades enfocadas al ingreso del programa crediticio, durante el inicio, el desarrollo, el otorgamiento económico, la edificación de las casas, su administración e inicio de la recuperación crediticia.

Se puede observar que el asesor o coordinador del grupo permanece en tal rol durante todo el proceso grupal lo cual contempla otro de los requisitos (C.E.).

-Asesoría a la mesa directiva para su conformación legal y formal. Cumpliéndose otro de los requisitos (C. E.).

-Apoyo técnico y formal a los solicitantes para su formación grupal, enfocada hacia la autogestión, cubriéndose así otro requisito (C.E.).

-Realización del estudio socio-económico de los solicitantes para presentarlo ante FONHAPO integrándolo en el Padrón de la demanda.

-Conformación de los expedientes individuales de los solicitantes.

-Coordinar las asambleas informativas con el Grupo Asesor, representantes de FONHAPO y miembros de otros exogrupos.

-Cuidar que sólo quienes cuenten con el perfil de sujetos a crédito se integren al proyecto.

-Cuidar los intereses de los solicitantes con respecto a la adquisición del crédito.

-Proporcionar información adecuada y oportuna del proceso crediticio ante FONHAPO así como las actividades que establezca para la continuación de los trámites administrativos para su consolidación.

-Deberá conocer a qué sector de la población se está dirigiendo el programa y delimitar también si se encuentran cubriendo los requisitos establecidos por FONHAPO para así dar a conocer ante el Fideicomiso las características específicas de los solicitantes.

Con las actividades de cada sector se podrán cumplir los siguientes requisitos marcados por FONHAPO:

Que los solicitantes ofrezcan garantías para el uso del crédito, tengan responsabilidad jurídica, cuenten con tierra apta para el desarrollo del programa de vivienda, con la demanda captada, se encuentren organizados para pagar comunitariamente el crédito y el enganche correspondiente, que no posean propiedad de un bien inmueble en la localidad donde se desarrollará el programa a menos de que se trate del programa de vivienda mejorada, que tengan dependientes económicos y presenten los documentos legales necesarios para evaluar los anteriores requisitos.

Las actividades del grupo asesor abarcan todos y cada uno de los lineamientos que FONHAPO requiere para la aceptación de un programa de crédito, así también en este sector se cubren los requisitos de (C.E.) y además de los citados cumple con:

-El hecho de que los miembros del grupo solicitante ingresan al proyecto con una meta común, esto es, la obtención de sus casas habitación, lo cual es requisito de (C.E).

Otro requisito (C.E) es que FONHAPO establece que el asesor puede integrar a los miembros y fomentar que incrementen sus recursos económicos mediante el establecimiento de actividades sociales como kermeses o bazares.

Un aspecto de interés básico para este trabajo son los lineamientos que FONHAPO establece para la Organización y Conformación de los grupos de solicitantes, lo cual forma parte de una estructura fundamental para cubrir sus objetivos. A continuación se presentarán tales lineamientos.

LINEAMIENTOS PARA LA ORGANIZACION DE GRUPOS  
DE SOLICITANTES DE CREDITOS HABITACIONALES

El Asesor Social miembro del Grupo Asesor considerará los siguientes aspectos para conformar y organizar a grupos de solicitantes de crédito.

-El grupo asesor deberá conocer "QUE ES FONHAPO", sus lineamientos y reglamentos de crédito, seguir sus políticas para seleccionar a los sujetos de crédito y establecer canales y mecanismos de comunicación entre ambos.

-Aplicará dinámicas grupales.

-Explicará de forma clara y sencilla los lineamientos de FONHAPO a los solicitantes.

-Cuidará que los solicitantes cubran el perfil socio-económico establecido por el Fideicomiso.

-Tendrá un excedente de demanda para sustituir los desertores.

-Concientizará al grupo de que la mejor manera de trabajar para ésta caso es la organización social.

-Impulsará al grupo a trabajar como tal.

-Fomentará la participación en la toma de las decisiones y en las tareas del programa.

Al respecto un criterio que FONHAPO maneja es que cuando los miembros se dan cuenta que con su participación se están logrando avances en el programa y éstos en beneficio de todos, entonces se comprometerán con el grupo y éste tendrá la consolidación requerida.

-Tomará medidas y realizará las acciones necesarias para que el grupo se conscientice y participe solidariamente y democráticamente tanto en la toma de decisiones como en la tarea que exija el programa.

-Constituirá al grupo para que tenga la personalidad jurídica que más le convenga, para lo cual deberá explicar las características de cada una de las figuras jurídicas a establecer, los derechos y obligaciones, tiempo que se tardará en los trámites, costos, etc.

-Una vez dirigida mediante asamblea la personalidad jurídica, el asesor deberá orientar al grupo en la elaboración de proyectos de estructura y de formas de organización para que se tomen las decisiones pertinentes según las circunstancias.

-Orientará el diseño de las funciones de la mesa directiva así como también de las comisiones que se constituyan para la realización de las actividades propias del grupo.

-Captará y orientará a sus integrantes así como también vigilará su desempeño.

-Tomará las medidas correctivas necesarias para el buen desarrollo grupal.

-La asesoría la dirigirá a la autosuficiencia del grupo.

-Considerará para la organización, el número de miembros, el grado de consolidación del grupo, sus antecedentes de desarrollo grupal, datos socio-económicos de los integrantes, su actual asentamiento, el diseño del fraccionamiento y la asignación de los lotes.

-Deberá garantizar la pertenencia, dinamismo para la gestión del crédito, desarrollo de los programas y la recuperación del mismo.

-Deberá contemplar que para el logro de los objetivos se deberán tener claros y estar identificados con ellos así como también aceptar las características del programa.

-Analizará el estudio socio-económico para formar comisiones según las actividades que efectúan los solicitantes en relación al apoyo que pueden proporcionar para el cumplimiento de diversos requisitos establecidos por el Fideicomiso, en la supervisión de la obra, en el control y suministro de materiales y recursos económicos para la misma.

-Se establecerá la organización democrática, participativa y solidaria creando las bases para el desarrollo de la comunidad.

-A partir de la situación real del grupo, el asesor diseñará o adoptará un sistema de ahorro-inversión.

-El asesor tendrá en cuenta las edades, necesidades primordiales (escuela, recreación, salud, equipamiento urbano), para establecer el desarrollo grupal.

-Apoyará al grupo para que se organice y busque el predio, explicando todos los requisitos que se deben tomar en cuenta para el mismo como superficie, localización, topografía, factibilidad de servicios, legalización de la tenencia de la tierra, así como apoyar al establecimiento de la carta compromiso con el dueño del predio. Cuidará que el grupo no adquiera compromisos que le perjudiquen en un futuro o que le retracen la realización del programa.

-Por asamblea el grupo decidirá la mejor opción para sus actividades y compromisos, el grupo asesor lo apoyará para que inicie la gestión del crédito y establezca la solicitud, espere respuesta y entregue documentos y proyectos para que no tenga problema alguno en la adjudicación del crédito.

-Proporcionará al grupo la asesoría necesaria para que realice actividades con las cuales pueda obtener fondos.

-Definirá con el grupo el tipo de programa crediticio con base a los elementos con que cuente, las características y las situaciones particulares que se presenten.

-Integrará, con el grupo, los expedientes que contendrán la documentación que valide la información expuesta en la cédula de estudio socio-económica.

-Organizará al grupo para que se realice una junta de adjudicación de acciones.

-Establecerá las medidas necesarias para que el grupo proporcione organizadamente la recuperación del crédito.

En éste momento es pertinente aclarar que la selección de la población grupal a la cual se dirigirá la metodología de organización conformada para éste trabajo, no sólo se efectuó a través del conocimiento técnico de los lineamientos de FONHAPO, sino también del seguimiento práctico de sus postulados para constituir grupos de solicitantes. A continuación se presentarán los aspectos más representativos de la experiencia efectuada bajo los lineamientos del Fideicomiso, antes citados, la cual se llevó a cabo en Apizaco Tlaxcala, bajo el nombre de "EDIFICADORES DEL FUTURO".

ACTIVIDADES GENERALES DE LA ORGANIZACION GRUPAL  
EFECTUADA CON SOLICITANTES DE CREDITO A TRAVES  
DE FONHAPO, EN APIZACO TLAXCALA

La experiencia se efectuó a lo largo de un año y tres meses, en la cual se identificaron tres fases, la primera de inicio, la segunda de desarrollo y la última de cierre.

Se manejaron tres niveles, uno dentro de la estructura del Grupo Asesor establecido en la Cd. de México, el otro con el grupo de solicitantes en Apizaco, Tlaxcala y el último con la Delegación Regional de FONHAPO ubicada en Puebla.



El Grupo Asesor se encontraba formado por dos abogados, un arquitecto, un contador y un psicólogo, quienes bajo una labor multidisciplinaria efectuaron los trámites técnico-administrativos ante FONHAPO, a través de la planeación y administración de actividades; para el logro de los objetivos tanto a corto como a largo plazo.

Se identificó a la Cd. de Apizaco como posible zona de desarrollo habitacional a través de un crédito de FONHAPO puesto que contaba con gran demanda de desarrollo urbano, con predios accesibles tanto en el aspecto económico como en el geográfico, y además porque se contaría con el apoyo del Presidente Municipal y de su equipo de profesionistas expertos en materia de construcción y urbanización.

#### FASE DE INICIO

El sector social (el psicólogo) efectuó la promoción Social, la cual consistió en efectuar un análisis de las necesidades de vivienda en la zona, la existencia de predios estratégicamente ubicados, la posible demanda, su nivel socio-económico, y las organizaciones grupales más representativas de las zona con las que se pudieran contar para el desarrollo del proyecto.

De tal análisis se encontró que un alto porcentaje de la población con bajos recursos económicos (comerciantes ambulantes, obreros, albañiles, patrulleros); presentaban necesidad de vivienda pues se encontraban en calidad de arriendo, pagando elevadas rentas y/o en habitaciones poco acordes a sus necesidades, algunas de ellas eran pequeñísimos cuartos sin baño; así mismo se localizaron algunos predios cercanos a la mancha urbana que podrían ser opciones para la construcción de la zona habitacional.

La población a la que se dirigiría el programa contaba con un salario entre el 1.5 y el 2.5 v.s.m.r; la estructura arquitectónica de la Cd. no seguía una construcción estándar, contaba con edificaciones de adobe, ladrillo y block por lo que no era indispensable seguir con alguna norma particular; el promedio de habitantes por casa oscilaba de las 5 a 8 personas por lo que se sugirió establecer viviendas con 2 a 3 recámaras.

Las organizaciones grupales que podrían apoyar el proyecto eran la administración del mercado, protección y vialidad, la Confederación de trabajadores de México (C.T.M.), los miembros del cabildo presidencial.

Con estos datos los abogados, el contador y el arquitecto enfocaron su atención a la localización del terreno, el establecimiento legal del mismo, la negociación de su precio la forma de pago y la promesa de compra-venta.

Los dos primeros efectuaron los trámites necesarios para la obtención de las licencias de uso de suelo, de construcción, las factibilidades de suministros de servicios urbanos al predio y el arquitecto a efectuar el estudio arquitectónico, esto es, los planos de conjunto, de agua potable, curvas de nivel, distribución de fuerzas, cortes de ductos, instalación de alumbrado y contractos, alumbrado exterior, instalación de cédulas de cobre y tubo CONDUIT, plano estructural, de instalación hidráulica, sanitaria, entre otros.

El contador centró su atención en los costos de material para la obra y apoyó las otras áreas según se requiriera.

A la par con la labor de los anteriores profesionistas, el área social efectuó el inicio de la organización grupal con los solicitantes del crédito habitacional, se efectuó una planeación general de actividades preliminares, la cual incluyó las siguientes:

- 1.-Que la demanda ubicara el lugar destinado para efectuar el apoyo del Sector Social.
- 2.-Poseer los recursos humanos y de material suficientes para la documentación, organización y elaboración del estudio socio-económico.
- 3.-Efectuar la difusión del programa.
- 4.-Captar la demanda idónea para el proyecto y canalizar a quienes no cumplieran con los requisitos como sujetos de crédito a otras instituciones.
- 5.-Efectuar el estudio socio-económico.
- 6.-Realizar visitas periódicas y establecer comunicación con la demanda captada para la conformación de toda la información requerida.
- 7.-Realizar visitas domiciliarias para verificar información.
- 8.-Establecer las primeras asambleas para comunicar las generalidades del proyecto y lineamientos de FONHAPO.
- 9.-Plantear las estrategias de acción para la formación y organización grupal de los solicitantes.

10. Establecer contacto con FONHAPO y con los demás integrantes del grupo asesor para que proporcionan pláticas a los solicitantes y tenerlos al tanto del desarrollo grupal de los solicitantes.

11. Programar las evaluaciones grupales.

Se estableció la primera reunión después de efectuar una exhaustiva difusión del proyecto y de la elaboración del estudio socio-económico de todos los solicitantes, especificándoles que su aceptación estaría dada por diferentes profesionistas del área social de FONHAPO.

Esta fase de inicio se dio por terminada cuando los solicitantes se conocieron, fijaron fechas periódicas para reunirse, se conformaron como Asociación Civil identificando quienes funjirían como miembros de la mesa directiva, se organizaron como grupo, solicitaron la participación de FONHAPO y del grupo asesor para resolver dudas sobre el proyecto.

Para el logro de tales acciones, el psicólogo coordinó las sesiones, motivó a los participantes a que establecieran mecanismos para conocerse y para una mejor organización, delimitó subgrupos de apoyo con representantes, explicó la importancia del trabajo en grupos, su desarrollo en relación al proyecto de edificación de las casas, esto es, el objetivo común, señaló la importancia de las relaciones intra e intergrupales, la relación con exogrupos y las actividades que deberían efectuar para el logro de los objetivos y así cubrir con los requisitos establecidos por FONHAPO.

#### FASE DE DESARROLLO

Esta fase se dirigió hacia la cohesión, pertenencia grupal, autogestión, contacto con exogrupos, mejoramiento de comunicación, relaciones intra e intergrupales, todo ello para el cumplimiento en forma adecuada de los requisitos marcados por FONHAPO por medio de la mesa directiva.

En las asambleas se delimitaron las órdenes del día para tener un control de la organización, se establecieron comisiones de actividades y se delimitaron las dificultades que se presentarían para llevar a cabo las actividades, proporcionándose alternativas para efectuarlas con mayor precisión, se dio especial interés en la ejecución de los roles establecidos procurando que éstos fueran rotados de tal manera que participaran todos los miembros del grupo.

Se efectuaron sesiones de evaluación en donde se retroalimentó la participación de cada uno de los miembros, delimitándose la productividad obtenida en cuanto a la realización y entrega de

los requisitos ante FONHAPO; considerando el tiempo desde la planeación y organización de las actividades hasta su satisfactoria ejecución junto con la entrega al Fideicomiso.

A través de este mecanismo se logró mayor productividad y se minimizaron tiempos de entrega, lo cual motivó a los participantes a continuar con sus actividades, percatándose que las actividades de cada uno repercutían en la productividad grupal.

Dicha productividad se enfocó en gran parte a la entrega de los expedientes individuales y el padrón de la demanda que contenían el estudio socio-económico y la documentación que los acreditaba como sujetos de crédito.

Se efectuó constantemente la difusión del proyecto para que se cubriera el 100% de la demanda lo cual ocasionó la constante integración de miembros al grupo y por ello pequeños atrasos en cuanto a la organización grupal y la comunicación interna.

Se fomentaron las relaciones exgrupales con el fin de que les proporcionaran apoyo para cumplir con sus metas, por ejemplo, para la realización de los Certificados de no propiedad se pidió ayuda al Registro Público de la Propiedad de Tlaxcala; para obtener las constancias de madres solteras se acudió al Registro Civil de Apizaco; para mantener la difusión del proyecto y comunicación interna con los miembros se acudió a la Radio y al Periódico.

Con el fin de incrementar la cohesión grupal y la pertenencia al grupo se organizaron tiempos libres en el predio en donde se construirían las casas, obteniéndose buenos resultados, por lo cual se programaron bimestralmente; los miembros manifestaron que de esta manera se podrían conocer mejor y así organizar más fácilmente sus actividades.

Se les comunicó las ventajas que les conllevaría el que obtuvieran una cuenta bancaria para efectuar sus abonos del enganche y posteriormente sus mensualidades para cubrir el crédito, así como también para tener un fondo para gastos internos de la asociación.

A partir de ello, los miembros decidieron abrir una cuenta de cheques, aspecto que como requisito marcado por FONHAPO se logró sin problema alguno.

Este fue un aspecto muy importante puesto que el grupo estableció formas de control como la petición de la constante información de la mesa directiva y de FONHAPO con respecto al avance que tomara el proyecto, la entrega periódica de estados de cuenta bancaria, y que las asambleas con el grupo asesor fueran más frecuentes. Este último aspecto no se efectuó con tal regularidad como los solicitantes lo pidieron puesto que

los miembros del grupo asesor (excepto el psicólogo) centraron su atención en otros aspectos menos el social.

FONHAPO, al efectuar una junta con el grupo solicitante, aceptó la adecuada conformación grupal que presentaba y así poderlo considerar dentro del campo crediticio.

El promedio de asistencia a las asambleas oscilaba entre el 75% al 85% del total de la demanda, el tiempo de retraso fue entre 15 y 30 minutos, aunque no todos participaban; programaron y efectuaron asambleas sin la presencia del coordinador, estableciendo la necesidades de ser entrenados por el coordinador para efectuarlas con mayor frecuencia.

El 90% de los expedientes individuales fueron entregados y se logró que la aceptación del crédito, el cual, no se suministró ya que el terreno contaba con irregularidades legales.

Dichos problemas se dieron a la par con el cambio de Administración Pública, por lo cual se suspendió todo trámite crediticio, iniciándose cinco meses. Después y durante éste lapso el grupo se desintegró por no compartir las metas, muchos miembros obtuvieron sus casas por medio de otras instituciones crediticias, otros gastaron sus ahorros destinados a sus casas y una minoría ya no confió en el profesionalismo del grupo Asesor y tampoco en la posibilidad de que FONHAPO proporcionara el crédito, esto fue porque el grupo asesor nunca comunicó la situación real del proyecto ni advirtió que posiblemente se cancelara todo trámite.

Ante tal situación se inició la difusión y esclarecimiento de las circunstancias por las cuales atravesaba el proyecto, especificando que ya se había otorgado, después de tal información se desintegró más el grupo y se redujo en un 50% .

Aún intensificando la difusión del programa, no se logró captar el 100% de la demanda, las asambleas se efectuaron con irregular frecuencia y por lo general con sólo el 50% de asistencia, la cohesión y pertenencia al grupo que se había logrado se tornó nula por el cambio constante de miembros y la falta de interés por formar parte del grupo y cumplir con las tareas propuestas para el logro de los objetivos.

No se logró que las asambleas se efectuaran con regularidad, ocasionado que se les comunicara con dos días de anticipación la fecha en que se efectuarían por ello no se localizaban a todos, algunos no podían por otras actividades que deberían efectuar y otros no acudían aún conociendo la fecha.

La meta común se tornó en apoyo hacia el coordinador y no a la obtención de sus casas, la población que continuó fue en su gran mayoría comerciantes ambulantes y madres solteras.

El 90% de los solicitantes retiraron sus ahorros de la cuenta bancaria pues existieron rumores de que los administradores de la misma efectuaban malos manejos de la misma.

Aumentaron los malos entendidos, la subdivisión en subgrupos con metas particulares diferentes a las que en un principio eran las comunes, aunque se integraban nuevos miembros casi en igual proporción renunciaban otros.

Los miembros que continuaban con la esperanza de obtener sus viviendas efectuaron planes de establecer una cocina económica para los trabajadores de las obras cuando construyeran sus casas y así crearse empleos.

#### FASE DE CIERRE

Esta fase se identificó con una sola asamblea en la cual el grupo asesor comunicó la terminación del proyecto puesto que no se había podido resolver el problema legal del predio.

Los participantes presentaron como alternativa el obtener otro predio, sin embargo el grupo asesor rehusó su petición puesto que ello incrementaría el costo de las casas y equivaldría a efectuar todos los trámites técnico-jurídico y arquitectónicos desde el inicio.

La mesa directiva y el psicólogo recuperaron los expedientes individuales y la documentación que tenía FONHAPO sobre el proyecto, dándolo por cancelado; sin embargo, ningún solicitante recogió sus documentos.

Aunque la cancelación del proyecto se efectuó, la aceptación del crédito, existió durante 6 meses más, por lo cual se puede suponer que de haber aplicado algunas medidas correctivas se podría haber obtenido el mismo.

Cabe mencionar que Apizaco es una Ciudad que requiere de zonas habitacionales destinadas a personas con bajos recursos económicos.

Su población pueden ser fácilmente organizada bajo el objetivo de obtener sus viviendas, por lo cual, se sugiere que se considere la posibilidad de realizar un proyecto a través de FONHAPO; sin embargo, es necesario que se considere ésta experiencia para no cometer los mismos errores y así asegurar mayor efectividad del proyecto.

## SUGERENCIAS GENERALES DE LA CONFORMACION GRUPAL EN FONHAPO

## EN FUNCION AL GRUPO ASESOR

No es del todo indispensable la presencia del contador, con el abogado, arquitecto y psicólogo se pueden cubrir las actividades necesarias para obtener y mantener el crédito; sin embargo, se pueden integrar más de uno de tales profesionistas.

Es importante una organización grupal sólida a este nivel puesto que ésta conformación se reflejará en la coordinación de los solicitantes y en la imagen que proyecte el grupo asesor.

Que se efectúe una estricta programación de actividades cubriendo las del grupo asesor, de los solicitantes, la vinculación entre ambos y las que realizará ante FONHAPO.

Antes de iniciar con el proyecto, se recomienda efectuar un análisis de las necesidades de vivienda de la localidad, el tipo de demanda a la que se enfocaría el proyecto, su nivel socio-económico y situaciones sociales en la que vive, todo ello en una forma multidisciplinaria ya que la opinión de todos los miembros del grupo asesor enriquecerán tal análisis.

Establecer estrecha comunicación con el grupo de solicitantes y no sólo con el coordinador, con el fin de que tal grupo tenga suficiente confianza en que lo están apoyando para obtener el crédito, y de ésta manera fomentar la identificación de los participantes al grupo al que pertenecen.

Se sugiere aplicar dentro del grupo asesor dinámicas de comunicación, estrategias para fomentar la cohesión como tiempos libres, establecer sesiones de evaluación en cuanto a las actividades y fases por las que pase el grupo, fomentar la comunicación con exogrupos que apoyen el proyecto, esclarecer malos entendidos, fomentar la ejecución de roles establecidos para el incremento de la productividad y la autogestión grupal.

## EN FUNCION A FONHAPO

Se recomienda que FONHAPO verifique la solidez organizacional del Grupo Asesor antes de aceptar la carta de solicitud de crédito.

Conocer la planeación de actividades que efectúe el grupo asesor para que con él mismo, los solicitantes y el Fideicomiso verifiquen la labor multidisciplinaria desde la solicitud crediticia.

Establecer sesiones de evaluación para el grupo asesor y para el grupo de solicitantes, así como de intercambio informativo con este último.

Antes de que finalice la intervención del grupo asesor, verificar que el sistema de recuperación crediticia se encuentra debidamente organizado por los solicitantes, de tal manera que cuente con un criterio de garantía en cuanto a que será fácilmente recuperable el crédito otorgado, de no ser así se sugiere pedir al grupo asesor coordine tal acción hasta que los solicitantes se organicen para cubrir tal actividad.

La experiencia y los anteriores aspectos se considerarán en la planeación de una alternativa metodológica para la formación grupal con las características de organización que FONHAPO requiere que se establezca en los grupos de solicitantes.

El siguiente capítulo se destinará a la presentación de una propuesta metodológica de organización grupal, de tal manera que se cubran dos momentos; uno en donde la labor del psicólogo se enfoque hacia la organización en un nivel administrativo de todos los aspectos involucrados en la formación de grupos, cuidando la motivación, difusión, delimitación de tiempos y establecimiento de conocimientos teórico-prácticos relacionados con el cumplimiento de las metas comunes que presente el grupo a formar.

En cuanto al segundo momento, se enfocará la labor del psicólogo hacia la conformación y desarrollo del grupo, cuidando de la integración, pertenencia al grupo (mediante actividades sociales), cohesión, incremento de productividad hacia el cumplimiento de la meta común, organización y retroalimentación de tareas y roles para el desarrollo grupal, todo ello bajo una atmósfera de cordialidad, autogestión, apoyo mutuo en donde se establezca una organización interna para el cumplimiento de las metas, con el objetivo de proporcionar una herramienta de guía al coordinador del grupo (psicólogo), se presentará una guía de conducción grupal

Para poder desarrollar tal propuesta de organización grupal es necesario presentar en el siguiente capítulo, los elementos teórico-prácticos que sustenten su elaboración.



## CAPITULO V

PROPUESTA DE ORGANIZACION GRUPAL EN COOPERATIVAS  
ESTABLECIDAS PARA CREDITOS DE FONHAPO

De los anteriores capítulos se ha rescatado información para poder establecer una propuesta de organización grupal en cooperativas. Esta se ha dirigido hacia FONHAPO puesto que cubrió los requisitos necesarios para la metodología de organización que en próximos apartados se presentará.

El presente capítulo tiene como objetivo el presentar una metodología de organización grupal para cooperativas que soliciten créditos de FONHAPO.

Antes de presentar tal metodología es necesario vislumbrar el sustento teórico que se juzgó conveniente para la misma.

## SUSTENTO TEORICO DE LA PROPUESTA DE ORGANIZACION GRUPAL

Para Fernández y Cohen, el ciclo de vida del ser humano se establece en función a sus relaciones interpersonales; puesto que, desde que el niño se encuentra en el vientre materno, vive una relación abarcadora con su madre, al nacer depende de ella; posteriormente al relacionarse con su familia, amigos y semejantes facilita su desarrollo integral creando las condiciones que propician su inmersión en la relaciones laborales y al establecer relaciones amorosas y establecerse en una familia a nivel de padres cierra el ciclo de acción interpersonal.

A las relaciones humanas las analizan en dos planos; uno, al considerar que "la vida de relaciones es una necesidad, una ley de la especie humana" (53)

(53) Fernández y Cohen. El grupo Operativo. Ibid. pp. 10

El otro plano de análisis lo centran en la relación que una persona establece con otra, exponen que "las relaciones no dependen ni de una ni de otra de las personas, sino de las dos, se requiere de una comunidad de intereses que provea el piso sobre el que se sustenta la relación. Son estos intereses o necesidades comunes las que van a determinar las relaciones". (54)

El hombre, mediante su actividad conjunta, propicia la satisfacción de sus necesidades e intereses comunes, para ello requiere de recursos, que son los medios que utiliza para generar su vida de acuerdo a diversas condiciones que modifica para su propio beneficio.

Al analizar los recursos, es decir, los medios por los que se basa para generarla, se facilita la comprensión del actuar del hombre en los diferentes niveles de interacción, porque se estarían contemplando sus relaciones de producción, ya que éstas son los medios en el nivel psicológico, sus relaciones de vida dentro del nivel psicológico y en el nivel intermedio, esto es el grupal en sus relaciones interpersonales.

En el presente estudio nos enfocaremos al nivel grupal en donde los medios serían los miembros, los recursos culturales y las metas del grupo, considerando al individuo, su fuerza y sus instrumentos de trabajo, para la optimización del trabajo grupal en el FONHAPO, retomando sus lineamientos de acción.

Iniciaremos considerando al grupo como la interacción de dos o más personas con objetivos o metas comunes, los cuales deben ser claros y accesibles para todos los miembros; en donde su coexistencia les permita satisfacerlos a través del cumplimiento de diversas acciones o roles determinados bajo sus propias normas y valores, es decir, con un liderazgo encaminado al mantenimiento y desarrollo grupal, estableciéndose cambios tanto a nivel individual como grupal, lo cual va marcando un cambio en la ideología también en ambos niveles.

FONHAPO no maneja una concepción rígida sobre grupo, considera importante que sea la reunión de más de 50 personas legalmente constituidas y que persigan un objetivo común, esto es, la obtención de sus casas habitación a través de que se les otorgue un crédito; por lo que sus miembros deberán establecer relaciones interpersonales, interdependientes encaminadas a cubrir cada uno de los requisitos que se les solicite, durante el trámite del crédito, su obtención, en el desarrollo del proyecto y en la recuperación crediticia.

(54) Fernández y Cohen. Ibid. pp. 10

Así mismo, carece de una estricta estructura de organización, y no profundiza sobre el tipo de relaciones interpersonales, que sería indispensable establecer dentro de los grupos.

Estos aspectos son centrales puesto que, se considera que para llegar a formar un grupo con las características señaladas por FONHAPO, es necesario retomar los elementos expuestos en la definición de grupo antes citada. A continuación se expondrá la manera en que se tomarán en cuenta para la formación de la metodología de organización grupal enfocada para optimizar el trabajo entre FONHAPO y los solicitantes.

#### ELEMENTOS A CONSIDERAR PARA LA FORMACION GRUPAL

Los miembros del grupo son un constituyente básico, sus características tales como edad, sexo, nivel socio-económico varían dependiendo de las metas de cada grupo, así como el número de sus integrantes.

El ingreso y pertenencia de los miembros debe ser cuidado bajo las normas del grupo, su ausentismo y tardanzas influye como factor negativo de las relaciones intragrupales.

Los grupos estarán formados por lo menos de 50 personas, dentro de sus características deben contemplarse el hecho de que no cuenten con casa o terrenos propios, perciban un ingreso mínimo mensual entre 1.5 y 2.5 v.s.m.r, sean preferentemente no asalariados, con dependientes económicos, estén legalmente constituidos en Asociaciones Civiles, Cooperativas o Sindicatos, cuenten con un grupo asesor constituido a nivel jurídico, social, administrativo y financiero.

Su objetivo es la obtención de su casas habitación.

El desarrollo y productividad de los miembros está en función a los incentivos y motivaciones que encuentre dentro del grupo; ahora bien, los cambios ocurridos en las metas constituyen dichas motivaciones puesto que cada vez que se logren son un estímulo para continuar participando para cubrir otras metas.

En términos generales las metas son las motivaciones que mueven al grupo a mejorar sus medios de producción, que son, sus miembros, recursos y entran también las metas.

Las metas del grupo implica una situación cooperativa a diferencia de las metas particulares que caracterizan una situación personal. Hay que aclarar que la suma de estas metas particulares o individuales no constituyen la meta común del grupo, ésta debe ser clara, precisa y compartida de común acuerdo por todos los miembros.

FONHAPO delimita que la meta común de los grupos por acreditar sea la obtención de sus casa habitación y como objetivos generales para así cubrirla son los siguientes:

- Encontrarse legalmente constituidos.
- Comprobar que son sujetos de crédito.
- Contar con un grupo asesor.
- Cubrir con los requisitos arquitectónicos y jurídicos.
- Desarrollar el proyecto.
- Obtener el crédito.
- Liquidar el crédito.

Los miembros se relacionan con su grupo a través de la actividad que desarrollan para él, en el proceso mismo de producción grupal, es decir, mediante las acciones encaminadas al logro de sus metas; dicho proceso de producción surge al unirse dos o más personas para satisfacer un fin común y es a partir de éste momento cuando las interacciones se encuentran determinadas por las metas y la acción de cada miembro por la pertenencia que tengan al grupo.

Dicha pertenencia es fundamental en el desarrollo grupal, se logra cuando los miembros hacen suyas las metas y participan en forma conjunta y coordinada para cubrir sus metas, que al cumplirse y por ende proporcionar satisfactores personales y grupales van solidificando la pertenencia al grupo, manifestándose ésta por el convencimiento de sus integrantes del hecho de que la actividad de cada uno repercute directamente en la de los demás y así mismo en el grupo.

Se considera que es importante identificar el grado de pertenencia de los miembros para con su grupo, sus compañeros y metas, aquí se hace necesario formular mecanismos que apoyen el intercambio interpersonal en cuanto al compromiso que tienen para con el grupo y su eficiencia en el trabajo.

Para FONHAPO es importante dicha pertenencia ya que con ella se facilitará la acción grupal dirigida al cumplimiento de los requisitos que establece, más no cuenta con una herramienta para evaluarla, ni acciones que cumplir para solidificarla.

Como se puede observar, el grupo vive inmerso en relaciones; estas en dos niveles, el primero entre sus miembros, las cuales al incrementarse dirigiéndose al cumplimiento de las metas propicia el incremento de la producción grupal; en el segundo se encuentran las relaciones establecidas entre los grupos, considerándose como relaciones intergrupales, un efecto interno producido por éstas se conoce como cohesión.

Las relaciones, es decir, cooperaciones o comunicaciones que se establecen entre dos o más personas, posibilitan la trasmisión de ideas, sentimientos o creencias entre ellos, son indispensables en el desarrollo del grupo, su ausencia o mal funcionamiento afecta directamente a la cohesión e integración del mismo.

Para FONHAPO, las relaciones tanto intragrupalas, como intergrupales son de alto significado, al valorar las primeras le marcan una pauta para considerar si el grupo puede ser sujeto a crédito en cuanto a su conformación grupal; de lo cual se percata en el momento de la primera reunión con el mismo, conociendo las actividades que realiza para cumplir con sus objetivos y cubrir los requisitos solicitados.

En cuanto a las segundas, las valora a través del desarrollo grupal en su interacción con el Fideicomiso, esto es, se va percatando qué tan sólidas han sido sus relaciones con otros grupos al entregar por ejemplo, las diversas factibilidades (de agua, luz, construcción, etc.).

La forma como se establecen las relaciones intragrupalas e intergrupales no sólo se pueden valorar con visitas, es por ello que se sugiere desarrollar una herramienta de análisis y evaluación delimitando la forma de fomentarlas favorablemente; lo cual facilitaría el desarrollo grupal y por ende el más rápido y eficaz cumplimiento de sus metas.

En cuanto a la cohesión, ésta se refiere a las motivaciones que actúan sobre los miembros para mantenerlos en el grupo, las cuales están determinadas por la estima, admiración hacia los demás, las perspectivas de aprendizaje, sentido de proteccionismo, etc. no sólo hacia el mismo grupo sino también hacia exogrupos.

Es importante propiciar la cohesión entre los miembros del grupo y para ello se propone programar algunas dinámicas de identificación, presentación, comunicación, preferencias y tiempo libre; de tal manera que apoyen a que los miembros se conozcan mejor e iniciar y/o fomentar la cohesión grupal.

El grupo en su proceso de generar los bienes tangibles (materiales) e intangibles (psicosociales) que requiere; sus miembros se relacionan entre sí de diversas formas para el mejor aprovechamiento de sus medios, a ésta manera de organizarse internamente se le llama liderazgo.

Al iniciar el desarrollo del grupo, el líder es quien posee las metas y los recursos; posteriormente al aumentar la pertenencia, la producción, sus relaciones encaminadas al logro de los objetivos, la cohesión, etc. el líder va compartiendo sus tareas propiciando el liderazgo.

formalizándose entre todos los miembros cuando se realizan las decisiones internas.

FONHAPO designa la necesidad de que existan líderes dentro de los grupos solicitantes de crédito y delimita que cuando menos, existan los suficientes para formar una mesa directiva (elegidos democráticamente) conformada por presidente, secretario, tesorero y vocales, quienes presentarán al grupo alternativas de acción y serán los representantes del grupo ante el Fideicomiso.

Se sugiere que a la mesa directiva se le proporcione capacitación para su conducción en el grupo como representante.

Se tiene contemplado al grupo asesor como el máximo líder, quien dirigirá al grupo hacia un desarrollo armónico encaminado hacia el cumplimiento de sus objetivos y la autogestión.

El liderazgo se encuentra como un rol indispensable dentro del grupo, los roles, las interacciones o maneras de relacionarse se identifican como las funciones a desarrollar para aumentar la producción y cubrir los objetivos.

Para Fernández y Cohen, es necesario utilizar los siguientes tres enfoques para analizar las conductas del rol:

1).-Prescripción del rol.

Exposición formal y explícita de lo que deben ser las conductas desempeñadas por las personas dentro de un determinado rol.

2).-Descripción del rol.

Información de las conductas que son realmente desempeñadas por las personas dentro de un determinado rol.

3).-Espectativas de rol.

Imágenes que se forma la gente sobre las conductas ejercidas en un determinado rol.

Ninguno de los tres factores es considerado por FONHAPO en la organización del grupo de solicitantes, por ello, se sugiere describir los roles que se presenten e identificar cuales se establecen con mayor frecuencia; es importante considerar la expectativa para que se formen los participantes de los mismos; para ello se pueden utilizar cédulas, sugerencias y evaluaciones de desarrollo grupal.

Se sugiere que en la formación grupal se desarrollen hojas de trabajo en donde se encuentren los nombres de los integrantes del grupo y los roles antes citados (mediante coordenadas), de tal manera que se puedan identificar qué roles se están manejando y se tomen las medidas necesarias para incrementar los centrados en las tareas y el mantenimiento del grupo.

Así mismo, es indispensable que todos los miembros conozcan y comprendan cada uno de los roles, así como también es necesario realizar un análisis entre la prescripción, descripción de los roles y de las expectativas de los miembros.

Los grupos generan el desarrollo de sus medios, en relación con los cambios que se van presentando, en tal desarrollo van cambiando sus relaciones, esto es, van cambiando las distintas fases de desarrollo del grupo.

Surgiendo de estos desarrollos y cambios se manifiesta la ideología correspondiente al nivel alcanzado por el grupo.

Estos hechos hacen evidente que la manera que tienen de producir los grupos cambie constantemente, se va transformando y por ello se manifiestan cambios individuales.

De las relaciones que ejerce el individuo en función a sus medios, surge la ideología que es la concepción sistemática que los miembros tienen de su grupo; es un reflejo de la conducta, a través del desarrollo del grupo; se establece en modelos o patrones conceptuales explícitos que son compartidos por todos o la mayoría de los miembros.

Al señalar el término de ideología se están abarcando sentimientos de pertenencia, amistad, estandarización los cuales consisten en las tendencias a la semejanza de sentimientos actuales y actividades entre los miembros de un grupo; se integran a esto las normas, que consisten en aquello que los miembros deben hacer, lo que se espera que hagan o cómo se deben comportar bajo determinadas circunstancias, así mismo, están integrados los valores que son los supuestos básicos que sostienen los miembros sobre situaciones u objetos diversos, el rango social o "status" de superioridad o inferioridad en que se siente el grupo.

El conocer la ideología que impera en el grupo nos proporciona una idea clara sobre la consolidación de los miembros hacia el grupo, se sugiere que a manera de preguntas, respuestas y exposiciones, los miembros manifiesten cómo ha cambiado su perspectiva hacia el grupo, sus normas, valores, simpatías, pertenencia al grupo, etc.

De ésta forma se encontrarán malos entendidos y aspectos que podrán ser limados mediante el esclarecimiento y mejoramiento de comunicación.

Se sugiere establecer dinámicas de comunicación, identificación, integración y la exposición clara de que es la ideología y en qué condiciones se encuentra el grupo.

Las normas son las reglas que rigen la conducta de los individuos del grupo, en conjunto forman el denominado código; su objetivo es propiciar una estructura estable en pro del logro de los objetivos planteados.

Las normas, pueden ser: Implícitas o explícitas; las primeras son sobreentendidas, las explícitas son aquellas que requieren de una instrucción previa para tener conocimiento de ellas (hora de entrada, uso de vestuario o herramienta, etc.). Formales e informales, las formales son impuestas por la autoridad, y las informales vienen dadas por las costumbres del grupo.

Los grupos al establecer normas de comportamiento interno, establecen un orden, un lineamiento general de unificación y organización.

FONHAPO señala como normas la legalidad de las asambleas que realizan los solicitantes y la presencia de la mesa directiva o sus representantes las mismas, el efectuar periódicamente reuniones en un lugar específico, y a una hora determinada participando sólo los sujetos de crédito.

El grupo en forma interna debe efectuar sus propias normas en cuanto a la distribución de actividades, de acciones de vivienda, transferencia de acciones, establecimiento de multas, organización de pagos y medidas para los morosos y restitución de viviendas por falta de pago.

Se debe considerar que las normas se encuentren acordes a las condiciones y al tipo de actividad a realizar, todos éstos aspectos se irán cuidando para establecer la propuesta de organización grupal.

Una medida de desarrollo de los grupos son los recursos con que se cuenta, esto es, los conocimientos, instrumentos u objetos que utiliza para el logro de sus metas, incluyendo el local de reuniones. Entre más recursos se operen dentro del grupo, mayores conocimientos tendrán sus miembros para operarlos, así también establecerán hábitos de trabajo y actividades específicas entre ellos, se modificarán sus habilidades y destrezas, cambiarán sus responsabilidades hacia el grupo, tornándose menos individualistas.



Primero cambian los recursos y después los miembros, son el exponente del nivel de desarrollo del grupo, lo que distingue una fase del crecimiento del grupo; no es tan sólo lo que produce sino lo que hace y qué recursos utiliza para la producción.

Es importante analizar los recursos ligados estrechamente a los miembros y su acción con los primeros, pues son ellos quienes con sus acciones les dan su existencia a los recursos.

Es importante considerar los recursos que utilizan los miembros para cubrir con los requisitos que FONHAPO solicita.

Así como también considerarlos para evaluar el desarrollo del grupo y de esta manera plantear medidas para ayudarlo a que se desarrolle rápidamente.

Para FONHAPO son importantes los resultados no los recursos con que los miembros obtengan dichos resultados.

Se pretenden identificar los recursos en cada fase del desarrollo grupal pues de ésta manera se le podrá ayudar al grupo a identificar otros recursos que faciliten su trabajo y obtener más rápidamente resultados.

Se sugiere apoyar a los miembros para la obtención y manejo de los recursos.

Es importante considerar los antecedentes del grupo para implementar la metodología grupal, es decir, se deben considerar si se reúnen o no por primera vez, si tienen claras las metas, el tipo de personas que componen el grupo, su experiencia, jerarquía, etc.

Para facilitar el conocimiento de estos datos se sugiere aplicar una cédula de estudios socio-económicos y una de antecedentes grupales para cada integrante, así como realizar una entrevista sobre los antecedentes que los miembros han establecido en forma grupo.

Considerando todos y cada uno de los aspectos presentados en este sustento teórico, se elaboró la propuesta metodológica de la organización grupal para solicitantes de crédito habitacional, a través de FONHAPO, ésta propuesta se elaboró con una guía para el asesor en donde se contemplan aspectos que se creen pertinentes considerar para que el Fideicomiso cuente con las herramientas necesarias de control para con los grupos de solicitantes de crédito con mayor facilidad

Estos aspectos se manejarán en el siguiente apartado.

ALTERNATIVAS METODOLOGICAS DE ORGANIZACION GRUPAL PARA  
COOPERATIVAS QUE SOLICITEN CREDITO A FONHAPO

OBJETIVO GENERAL:

Proporcionar una alternativa de organización grupal de solicitantes de crédito de FONHAPO y de asesores técnicos para los mismos; enfocada a la obtención de casas habitación.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- 1.-Conformar un grupo multidisciplinario con asesores técnicos, legales y administrativos relacionados con la construcción.
- 2.-Conformar en forma grupal a los solicitantes de créditos ante FONHAPO.
- 3.-Establecer relaciones intergrupales e interpersonales entre los asesores y los solicitantes, siguiendo los lineamientos institucionales de FONHAPO.

OBJETIVOS PARTICULARES PARA CUBRIR EL OBJETIVO No. 1

Conformar un grupo multidisciplinario con asesores técnicos, legales y administrativos relacionados con la construcción.

- 1.1.-Establecer el sitio laboral.
- 1.2.-Establecer comunicación multidisciplinaria entre los miembros del grupo asesor.
- 1.3.-Proporcionar información sobre los lineamientos de FONHAPO.
- 1.4.-Delimitar las actividades multidisciplinarias a desarrollar encaminadas a cubrir la meta común y a establecer la vinculación con el grupo solicitante.
- 1.5.-Delimitar comisiones para el cumplimiento de las actividades.
- 1.6.-Establecer sesiones de evaluación de carácter multidisciplinario.

## OBJETIVOS PARTICULARES PARA CUBRIR EL OBJETIVO No. 2

Conformar en forma grupal a los solicitantes de créditos ante FONHAPO.

- 2.1.-Localizar la población de personas sujetas a crédito.
- 2.2.-Delimitar el sitio laboral.
- 2.3.-Identificar a las personas sujetas a crédito mediante una evaluación inicial.
- 2.4.-Proporcionar información a los participantes de las actividades a realizar.
- 2.5.-Fomentar la comunicación entre los miembros e identificar los roles centrados en la tarea, los centrados en la construcción y mantenimiento del grupo y los encaminados hacia el individualismo.
- 2.6.-Establecer comisiones por actividades según las funciones laborales de cada integrante del grupo.
- 2.7.-Describir a los participantes las etapas de que consta el desarrollo grupal.
- 2.8.-Establecer sesiones periódicas de evaluación con respecto a las etapas que se cubran en la organización grupal.
- 2.9.-Establecer mecanismos de seguimiento grupal.

## OBJETIVOS PARTICULARES PARA CUBRIR EL OBJETIVO No. 3

Establecer relaciones intergrupales e interpersonales entre los asesores y los solicitantes, siguiendo los lineamientos institucionales de FONHAPO.

- 3.1.-Dar a conocer a los solicitantes de créditos las etapas por las cuales pasará el proyecto e identificar las actividades para establecer la vinculación entre ellos, el grupo asesor y FONHAPO.
- 3.2.-Establecer sesiones de evaluación de las actividades de vinculación necesarias para el desarrollo armónico del proyecto.

## ACTIVIDADES A DESARROLLAR PARA CUBRIR EL OBJETIVO No 1.1

Establecer el sitio laboral.

- 1.1.1.-Identificar y efectuar los trámites necesarios para que el sitio laboral se encuentre estratégicamente ubicado en relación al predio en que se efectúe el conjunto habitacional y/o a la población a captar.
- 1.1.2.-Difundir en la población la ubicación y horario de atención al público.
- 1.1.3.-Contar con el material de apoyo social, material de trabajo y el personal idóneo para iniciar labores.

## MATERIAL DE APOYO SOCIAL

- Cédula de estudio socio-económico.
- Cuestionario para captar demanda.
- Documento informativo de requisitos para solicitantes de créditos.
- Folletos de información sobre los lineamientos de FONHAPD y sus líneas de crédito.
- Machote de cartas para acreditar requisitos, para solicitantes solteros, para quienes pagan renta, para quienes les prestan casa, para señalar el monto de ingresos, para madres solteras y solicitantes solteros con dependientes económicos.

## MATERIAL DE TRABAJO.

- Mobiliario.
- Papelería en general.
- Salón de juntas.
- Aparato de sonido.
- Computadora (opcional).

## PERSONAL.

- Asistente informativo.
- Encuestador.
- Secretaria.

## ACTIVIDADES A DESARROLLAR PARA CUBRIR EL OBJETIVO No 1.2

Establecer comunicación multidisciplinaria entre los miembros del grupo asesor.

- 1.2.1.-Reunir al grupo asesor, el cual constará por lo menos de un Psicólogo, un Abogado, un Arquitecto y se sugiere la existencia de un Economista.

- 1.2.2.-Establecer un tiempo para que en formar de lluvia de ideas, los miembros expresen sus razones por las cuales se encuentran en el grupo, su experiencia con respecto a trámites crediticios dentro o fuera de FONHAPO y el objetivo que persiguen al ingresar al grupo.
- 1.2.3.-Establecer conclusiones de las actividades en relación al crédito de FONHAPO, el cual se pretende obtener, relacionándolas con las metas comunes del grupo.

#### ACTIVIDADES A DESARROLLAR PARA CUBRIR EL OBJETIVO No 1.3

Proporcionar información sobre lineamientos de FONHAPO.

- 1.3.1.-Sondear a los participantes para conocer que información tienen sobre los lineamientos estipulados por FONHAPO con respecto a los créditos y líneas de los mismos, las actividades a efectuar por parte de los asesores y solicitantes.
- 1.3.2.-Se proporcionarán folletos para dar a conocer los requisitos y líneas de crédito que establece FONHAPO, por ejemplo:
- Qué es FONHAPO.
  - Reglas de operación y políticas de administración crediticia.
  - Políticas de administración crediticia y financiera.
  - Esquema crediticio.
  - Cómo constituir la vivienda.
- 1.3.3.-Establecer un tiempo de discusión sobre la información adquirida sobre FONHAPO y sus lineamientos, con el fin de unificar criterios entre los miembros del grupo.
- 1.3.4.-Proporcionar una plática informativa sobre los lineamientos generales de FONHAPO, ésta puede ser presentada por un miembro laboral de tal Fideicomiso.
- 1.3.5.-Presentar conclusiones enfocadas en la información proporcionada tanto por el exponente como por los miembros del grupo.

#### ACTIVIDADES A DESARROLLAR PARA CUBRIR EL OBJETIVO No 1.4

Delimitar las actividades multidisciplinarias a desarrollar encaminándolas a cubrir la meta común y establecer la vinculación con el grupo de solicitantes.

1.4.1.-Se delimitarán las actividades multidisciplinarias por medio de lluvia de ideas enfocadas en el cumplimiento del objetivo general.

Se recomienda inducir a los miembros a que las identifiquen como necesarias para cubrir el objetivo común del mismo.

Algunas de las actividades que es importante que conozca el grupo son:

- Conocer las necesidades habitacionales y regionales en las que se establecerá el proyecto de edificación.

- Conocer el predio.

- Establecer la situación jurídica del predio.

- Obtener las licencias de construcción, de factibilidad de uso de suelo, suministro de agua potable, alcantarillado, carga y descarga de aguas residuales, alumbrado y luz eléctrica.

- Efectuar el proyecto arquitectónico.

- Delimitar la población a la que se dirigirá el proyecto.

- Conocer a la población posible de ser acreditada.

- Establecer los trámites necesarios para proporcionarle una personalidad jurídica a los solicitantes.

- Establecer la organización grupal de los solicitantes, fomentando a los miembros para que cubran sus etapas de desarrollo.

- Realizar las gestiones de solicitud de crédito ante FONHAPO.

- Integrar expedientes individuales de cada solicitante conteniendo los siguientes documentos: Actas de matrimonio, de nacimiento de dependientes económicos, constancias de no propiedad, de ingresos tanto para asalariados como no asalariados de los integrantes familiares mayores de 18 años, cédula de estudio-socioeconómico.

- Integrar y a los solicitantes, sujetos de crédito.

- Establecer mecanismos de comunicación con FONHAPO, los asesores y los solicitantes.

-Proporcionar juntas con solicitantes con el fin de comunicarles los avances, conocer sus dudas y darles solución y conocer su desarrollo grupal.

-Proporcionar a los solicitantes diversos mecanismos para la liquidación del crédito y apoyar la elegida, estableciendo la forma de organización para mecanismos de los mejores resultados.

1.4.2.-Se establecerá un cronograma de actividades propuestas, relacionándolas con la meta común.

1.4.3.-Se establecerá la forma de efectuar las actividades mencionadas especificándose cronogramas de tiempos para su ejecución.

#### ACTIVIDADES A DESARROLLAR PARA CUBRIR EL OBJETIVO No 1.5

Delimitar comisiones para el cumplimiento de las actividades

1.5.1.-Se analizarán las actividades antes mencionadas de tal manera que se especifiquen qué miembro (s) del grupo las efectuarán, se deberá de tomar en cuenta la vinculación con los solicitantes para cubrirlas, integrarlas y entregarlas.

1.5.2.-Se efectuará un cronograma de actividades.

1.5.3.-Se efectuará una sesión para concientizar al grupo de la relevancia que existe en llevar una adecuada comunicación tratando de solventar malos entendidos, de desempeñar adecuadamente los roles y actividades que cada uno se ha fijado, de cubrir a tiempo con el cronograma, de establecer mecanismos de enlace informativo para efectuar las actividades o para resolver los problemas que se presenten.

1.5.4.-Se les pedirá a los integrantes del grupo que expresen algunas ideas y vivencias que puedan ejemplificar cada uno de los temas de la actividad anterior.

1.5.5.-Efectuar conclusiones relacionándolas con el tipo de crédito a trabajar y la situación que se presente.

1.5.6.-Se programarán sesiones informativas de avance de actividades de tal manera que en ellos se presente una retroalimentación integral, en relación a las actividades efectuadas y estableciendo mecanismo de apoyo para resolver problemas y efectuar las actividades no establecidas.

- 1.5.7.-Llevarlas a cabo siguiendo la programación con la participación de todos los miembros del grupo asesor, quienes presentarán un bosquejo de sus actividades por realizar y las ya efectuadas.
- 1.5.8.-Se establecerán los mecanismos multidisciplinarios necesarios para agilizar las actividades y minimizar los errores de tal manera que se coordinen las tareas en una forma cooperativa.
- 1.5.9.-Efectuar un resumen de éstas sesiones para presentarlo al grupo de solicitantes con el fin de que conozcan los avances realizados al proyecto y en que etapa se encuentra ante FONHAPO.

#### ACTIVIDADES A DESARROLLAR PARA CUBRIR EL OBJETIVO No 1.6

Establecer sesiones de evaluación de carácter multidisciplinario.

- 1.6.1.-Programación de sesiones de evaluación de actividades de los asesores, especificando el trabajo interno, el realizado con el grupo de solicitantes y con FONHAPO.
- 1.6.2.-Se efectuará la evaluación interna del grupo especificándose el avance, por ejemplo de los siguientes elementos.
- Producción.
  - Relaciones interpersonales, intragrupal y exogrupal.
  - Valores.
  - Ideología.
  - Tiempo Libre.
  - Roles.
- 1.6.3.-Presentar alternativas para mejorar e incrementar el desarrollo grupal en relación a los elementos citados y los avances presentados por medio de cada evaluación anterior a ésta.

#### ACTIVIDADES A DESARROLLAR PARA CUBRIR EL OBJETIVO No 2.1

Localizar la población de personas sujetas a crédito.

- 2.1.1.-Efectuar un análisis de las condiciones socio-políticas y económicas del lugar donde se llevaría a cabo el proyecto habitacional.



- 2.1.2.-Realizar un análisis de las condiciones geográficas, la posibilidad de adquisición de material, de mano de obra, etc.
- 2.1.3.-Determinar las necesidades de vivienda que tiene la población.
- 2.1.4.-Efectuar campañas de difusión del proyecto, haciendo uso de la radio, el periódico y si las posibilidades lo permiten, también de la televisión. Los mensajes se enfocarán a los lineamientos generales sobre el proyecto y los candidatos a ser solicitantes de créditos a través de FONHAPO, de tal manera que se señale el lugar donde se atenderá a los solicitantes.

#### ACTIVIDADES A DESARROLLAR PARA CUBRIR EL OBJETIVO No 2.2

Delimitar el sitio laboral.

- 2.1.1.-Establecer contacto con líderes de la comunidad con el fin de facilitar los contactos necesarios para establecer un lugar de atención a la comunidad, contar con el material necesario y el personal adecuado.
- 2.2.2.-Establecer los arreglos necesarios para que dicho lugar sea la oficina, el centro de capacitación y si es posible el centro de reuniones; en caso de no ser así, se efectuará la búsqueda del lugar apropiado.
- 2.2.3.-Adquirir el mobiliario adecuado para el sitio laboral.

#### ACTIVIDADES A DESARROLLAR PARA CUBRIR EL OBJETIVO No 2.3

Establecer las personas sujetas a crédito mediante una evaluación.

- 2.3.1.-Elaborar la entrevista inicial con la cual se pueda clasificar a los solicitantes que sean sujetos de crédito, considerando nombre, dirección, situación legal de su vivienda, si cuenta o no con otro crédito de vivienda, si tiene dependientes económicos y qué sueldo percibe.
- 2.3.2.-Después de analizar las entrevistas, seleccionar los sujetos a crédito y comunicarles que se han preseleccionado para formar parte del proyecto, se les especificará la fecha y hora en que se realizará la primera reunión.

#### ACTIVIDADES A DESARROLLAR PARA CUBRIR EL OBJETIVO No 2.4

Proporcionar información a los participantes de las actividades, lineamientos generales y formales de FONHAPO y del grupo de asesoría Técnica.

- 2.4.1.-Se les proporcionará a todos los solicitantes, folletos de información sobre FONHAPO, el grupo asesor y las ventajas que conllevaría el que se formaran como grupo para la obtención de sus viviendas.
- 2.4.2.-Retroalimentar las concepciones formadas acerca del Fideicomiso, del grupo asesor y sobre la conformación del grupo de solicitantes.

#### ACTIVIDADES A DESARROLLAR PARA CUBRIR EL OBJETIVO No 2.5

Fomentar la comunicación entre los miembros e identificar los roles centrados en la tarea, los centrados en la constitución y mantenimiento en el grupo y los encaminados hacia el individualismo.

- 2.5.1.-Efectuar una dinámica de presentación, la cual será elegida por el coordinador del grupo.
- 2.5.2.-Por medio de lluvia de ideas los participantes expondrán los conocimientos que tengan sobre FONHAPO, del grupo asesor y de formarse como grupo.
- 2.5.2.-Se efectuará una síntesis de la información expuesta por los participantes ampliándola con cuestiones no retomadas.
- 2.5.3.-Se aclararán dudas en relación a FONHAPO, el grupo asesor y el grupo con los participantes.
- 2.5.4.-Se efectuará una dinámica de integración (elegida por el coordinador) con el fin de que se identifiquen los participantes con el grupo.
- 2.5.5.-Después de discutir por equipo las metas particulares con respecto a la vida diaria de cada miembro, dichas metas serán expuestas ante el grupo. El coordinador retomará la información señalando las metas comunes y se identificarán con la comunes del grupo, relacionadas con la obtención de sus casas.
- 2.5.6.-Mediante lluvia de ideas los participantes expondrán sus actividades laborales y los oficios que conozcan y/o practiquen, con el fin de realizar una reflexión con respecto a algunos roles y que sean fácilmente

identificables para los miembros; así mismo se podrá tener un antecedente para después formar comisiones de actividades.

- 2.5.7.-Señalar qué roles han jugado los participantes a lo largo de las asambleas, definirlos y especificar si se encuentran encaminados al desarrollo o no del grupo.
- 2.5.8.-Explicar los tipos de roles que se consideran que entran en los referentes al mantenimiento del grupo, los que están centrados a la tarea y los que tienden a encaminarse al individualismo.
- 2.5.9.-Se efectuarán dinámicas de ejecución de roles (a criterio del coordinador), dependiendo de la clasificación antes citada, y serán relacionadas con vivencias sobre la construcción y la organización para efectuar la misma. Puede pedirse a los participantes desarrollar sus propias vivencias o ideas después el coordinador identificará los roles actuados, los definirá y los clasificará en relación al beneficio grupal.
- 2.5.10.El coordinador pedirá a los solicitantes que expongan cuales roles creen que juega él mismo e identifiquen entre ellos quienes podrían fungir como coordinadores de subgrupos, señalando el porqué; así mismo pedirá a las personas señaladas como candidatos expongan su opinión al respecto.

Esta actividad tiene como objetivo seleccionar quiénes son los líderes o a quiénes se les acepta como tales, pues podrán ser los representantes de las comisiones y en un futuro, establezcan los enlaces de comunicación entre el grupo, FONHAPO y el grupo asesor.

- 2.5.11.El coordinador expondrá sus objetivos y actividades a seguir con respecto a la formación de los solicitantes como grupo, las que le corresponden como miembro del grupo asesor y las que efectúa ante FONHAPO y aclarará dudas al respecto.

#### ACTIVIDADES A DESARROLLAR PARA CUBRIR EL OBJETIVO No 2.6

Establecer comisiones por actividades según las funciones laborales de cada integrante del grupo.

- 2.6.1.-Con la información de los roles, se formarán comisiones de trabajo. El coordinador señalará las actividades a realizar y pedirá que los participantes seleccionen las que más les agrada y puedan cubrirlas, quienes no

elijan actividad, dependiendo de la labor u oficio que efectúen o conozcan, se les asignará las actividades.

- 2.6.2.-El coordinador expondrá lo imperioso de efectuar con responsabilidad las actividades encaminadas, pues de ello dependerá el desarrollo del grupo. Explicará qué es la tarea, los objetivos a corto, mediano y largo plazo; identificará cuales son los objetivos para el grupo que se está formando y la manera en que se pueden cubrir. Así mismo, pedirá responsables de comisiones quienes fungirán como vínculos de comunicación.
- 2.6.3.-El coordinador explicará la importancia de que el grupo tenga una personalidad jurídica ante FONHAPO y apoyará al grupo para que elija a quienes fungirán como Presidente, Secretario, Tesorero y 3 vocales.
- 2.6.4.-El coordinador expondrá las responsabilidades de cada uno de los integrantes de la mesa directiva antes citados y la vinculación que efectuarían con FONHAPO, el grupo asesor y el de solicitantes.
- 2.6.5.-Dependiendo de los requisitos que tengan que cubrir ante FONHAPO, se les pedirá a los solicitantes que los cubran bajo la dirección de la mesa directiva y los grupos de comisiones ya organizados.
- 2.6.6.-Efectuar una evaluación del conocimiento que se tienen sobre los roles, la importancia de la mesa directiva y su función, así como sobre las actividades que desarrollaron para cumplir con la tarea designada.
- 2.6.7.-Establecer una retroalimentación de la evaluación efectuada, haciendo mención de las metas, roles, actividades, relaciones interpersonales, producción, ideología, con el fin de proporcionarles los elementos básicos para que efectúen un análisis práctico de su vivencia con las etapas por las cuales puede pasar el grupo. (Ver Anexo No. 1).

#### ACTIVIDADES A DESARROLLAR PARA CUBRIR EL OBJETIVO No 2.7

Describir a los participantes las etapas de que consta el desarrollo grupal.

- 2.7.1.-Presentación esquemática del desarrollo grupal planteado por Fernández y Cohen, señalando cada etapa, esto es, Aglutinado, Posesivo, Cohesivo, Independiente y Socializado, relacionándolas con el momento grupal en que se encuentre el grupo. (Ver capítulo 3).

- 2.7.2.-A través de lluvia de ideas, los miembros del grupo aportarán las ideas sobre el esquema presentando, planteando dudas y congruencias con sus vivencias en grupo.
- 2.7.3.-Organización de un decálogo o reglamento interno del grupo, en donde sean los miembros los que lo estructuren señalando las medidas que se tomarán para que sea respetado, explicando las ventajas de tal decálogo para su propia organización y desarrollo grupal.
- 2.7.4.-A través de PHILIPS 66 se establecerá un resumen del esquema de desarrollo grupal, sus vivencias y el decálogo y se analizará si se cubrió el objetivo, en caso de no ser así se establecerán las medidas necesarias para cubrirlo.

#### ACTIVIDADES A DESARROLLAR PARA CUBRIR EL OBJETIVO No 2.8

Establecer sesiones periódicas de evaluación con respecto a las etapas que se cubran en la organización grupal.

- 2.8.1.-Con el antecedente del esquema de desarrollo grupal, se efectuará una evaluación del avance presentado hasta el momento, considerándose los medios de producción, relaciones interpersonales, grupales, exgrupales, la productividad efectuada, los valores, los tiempos libres realizados y los logros obtenidos de los mismos, la ideología, pertenencia al grupo, cohesión, si han surgido malos entendidos, si el grupo ha tendido a desviarse y las resistencias al cambio presentadas.
- 2.8.2.-Establecer una auto-evaluación o reflexión referente a los roles que han jugado cada uno de los miembros y la productividad que ha logrado al ejercerlos y las relaciones que han establecido a través de los mismos, con el fin de que en el momento de la evaluación grupal se puede identificar en que etapa de desarrollo se encuentra el grupo.
- 2.8.3.-Establecer una auto-evaluación de los valores e ideología que tienen cada uno de los miembros a través de preguntarles aspectos relacionados con la vinculación que desarrollan hacia el grupo (el asesor identificará, según el momento en que se encuentra el grupo las preguntas adecuadas).
- 2.8.4.-Establecer una cédula de sugerencias para que cada miembro analice el desarrollo grupal y proporcione alternativas para un mejor avance grupal.

- 2.8.5.-Por medio de PHILIPS 66 establecer un consenso de auto-evaluación como antecedente a la realizada sobre el desarrollo grupal.
- 2.8.6.-Mediante la realización de un rotafolio se delimitarán las cuestiones a evaluar de las etapas del desarrollo grupal, el coordinador efectuará la evaluación clasificando la información establecida por el grupo.
- 2.8.7.-Se establecerán alternativas de organización, ejecución y control de actividades para consolidar el desarrollo grupal dirigido al cumplimiento de los roles comunes; así como también proporcionar la manera en que los miembros pueden establecer sus propias evaluaciones y alternativas para el mejoramiento grupal. (Este puede ser un momento importante para limar asperezas de comunicación entre los miembros del grupo).

#### ACTIVIDADES A DESARROLLAR PARA CUBRIR EL OBJETIVO No 2.9

Establecer sesiones de seguimiento grupal.

- 2.9.1.-Programar visitas periódicas del coordinador con los acreditados dentro de la fase de recuperación crediticia.
- 2.9.2.-Establecer comunicación con FONHAPO para conocer la situación en que se encuentra el crédito dentro del área de recuperación crediticia y así poder programar la periodicidad de las sesiones de seguimiento. Se sugiere se establezcan dichas sesiones con un rango no menor de 3 meses entre cada uno y sólo durante un año y medio.
- 2.9.3.-Algunos de los aspectos a contemplar dentro de las sesiones podrían ser los siguientes:
- Conocer qué actividades han sido realizadas a partir del cierre de la organización grupal o de la última sesión de seguimiento.
  - Cuales han sido planeadas pero no realizadas.
  - Cuales no han sido planeadas pero sí realizadas.
  - Cuál ha sido el objetivo de las actividades.
  - Tener contemplados nuevos objetivos y saber cuales han cubierto.

-Con que problemas se han encontrado y cómo los han resuelto, cuales no han solventado y qué han planeado para eliminarlos.

-Qué mecanismos han establecido para cumplir con los pagos del crédito.

-Identificar, por medio de cuestionarios sobre el actuar de los participantes en el grupo, aspectos tales como producción, tipo de relaciones establecidas, roles manejados, distribución de tareas, tiempos libres planeados y/o efectuados, la ideología y pertenencia hacia el grupo, sus valores, cohesión.

-Proporcionar alternativas para solventar los problemas expuestos, retroalimentación en función a las actividades realizadas y sugerencias para mejorar su organización grupal y cubrir con sus objetivos.

#### ACTIVIDADES A DESARROLLAR PARA CUBRIR EL OBJETIVO No 3.1

Dar a conocer a los solicitantes de crédito las etapas por las cuales pasará el proyecto e identificar las actividades propias para establecer la vinculación entre ellos, el grupo asesor y FONHAPO.

3.1.1.-Presentar el esquema de las etapas del proyecto crediticio, el cual contemplará por lo menos los siguientes aspectos.

##### I.- PROMOSION SOCIAL.

a.-Necesidades de vivienda, demanda, nivel social, estudio socio-económico, selección de los representantes de comisiones, identificar las necesidades arquitectónicas y culturales.

b.-Que se cuente con el terreno y conocer su legalidad.

c.-Establecimiento de la organización grupal de los solicitantes.

##### II.-FACTIBILIDADES DE LA REALIZACION DEL PROGRAMA DE VIVIENDA.

A.-Verificar si el predio es topográficamente apto para las viviendas.

b.-Verificar la legalidad, factibilidad y costos del predio.

### III.-ANALISIS SOCIO-ECONOMICO.

a.-Analizar las necesidades de los solicitantes y las factibilidades de efectuar el proyecto.

### IV.-ELABORACION DEL PROYECTO ARQUITECTONICO.

a.-Algunos los planos que marca FONHAPO, están el de conjunto, de agua potable, curvas de nivel, arquitectónico, distribución de fuerza, cortes de ductos, cédula de cobre y tubo conduit, estructural, instalación hidráulica, hidrosanitaria.

### V.-SOLICITUD DE LA OBTENCION DEL CREDITO.

a.-Cumplir con los requisitos sociales (expedientes individuales, factibilidades, personalidad jurídica de los solicitantes, legalidad del predio).

b.-Informar del crédito a los solicitantes.

c.-Realizar las gestiones técnicas necesarias para el crédito.

d.- Corregir las cuestiones señaladas por FONHAPO sobre las carpetas de integración de documentos generales.

### VI.-COORDINACION CON LOS SOLICITANTES.

a.-Dentro de los aspectos financieros, los solicitantes se coordinarán para regular los suministros otorgados por FONHAPO.

b.-Dentro de la vigilancia de obra, se considerarán los materiales, la construcción, el suministro de la remuneración de los trabajadores sean o no miembros de la asociación.

c.-Dentro del comité de compras se considerarán solo los materiales.

### VII.-DESARROLLO DE LA OBRA.

a.-Proyecto de operación.

b.-Responsabilidad de cada trabajador.

c.-Avance de la obra.

d.-Resumen de todos estos puntos dirigido a FONHAPO.



## VIII.-COORDINACION DE LOS SOLICITANTES.

- a.-Información de avance de la obra y necesidades para que los solicitantes se integren a las sesiones.
- b.-Información para los solicitantes del estado de cuenta bancaria.
- c.-Comisiones para efectuar mejoras al proyecto.

## IX.-RECUPERACION DEL CREDITO.

3.1.2.-Establecer periodos de discusión del esquema antes expuesto y si es necesario se pedirá la presencia de un miembro de FONHAPO y todos los del grupo asesor para aclarar dudas.

3.2.3.-Seleccionar las actividades que los solicitantes realizarán para llevar a cabo la vinculación con el grupo asesor y FONHAPO.

3.2.3.-Organización de las actividades propicias para la vinculación. Algunas de ellas son las siguientes.

-Dar información general de las actividades de cada uno de los grupo (asesor, FONHAPO y solicitantes).

-Establecer asambleas de avances de trabajo entre los solicitantes y el grupo asesor.

Por medio de los representantes de la mesa directiva entregar a FONHAPO los requisitos ya cubiertos por los solicitantes (expedientes individuales, certificado de cuenta bancaria).

-Programar las asambleas de supervisión de FONHAPO hacia el grupo de solicitantes para conocer su organización grupal.

-Establecer contacto directo entre el grupo asesor y los representantes de comisiones, incrementándose éstas en las fases de vigilancia de la obra, en el desarrollo de la misma, en la distribución de materiales y del financiamiento, de adjudicación de viviendas y en el inicio de la recuperación crediticia.

## ACTIVIDADES A DESARROLLAR PARA CUBRIR EL OBJETIVO No 3.2

Establecer sesiones de evaluación de las actividades de vinculación entre el grupo asesor, el de solicitantes y FONHAPO.

- 3.2.1.-Programar sesiones de vinculación al cubrir en cada una de las etapas del esquema anteriormente citado (objetivo 3.1.1).
- 3.2.2.-Dentro de la sesión de evaluación se retomará el esquema de etapas del proyecto y se irán desglosando las actividades efectuados para cubrir la (s) etapa (s) y cuales se han destinado a la vinculación exogrupal. Considerándose los problemas a los que se enfrentaron y la forma en que se han solucionado o tratado de hacer. Se efectuará la retroalimentación y motivación necesaria para que se continúen satisfactoriamente las actividades de vinculación.
- 3.2.3.-Efectuar una sesión de evaluación grupal concentrando los resultados de todos los efectuados con anterioridad, con el fin de proporcionar las herramientas necesarias a las acreditadas para que continúen su organización sin el coordinador a partir de la fase de recuperación.

Esta metodología no estaría completa si no se considerara una guía para el coordinador. A continuación se presentará ésta con el fin de darle una herramienta para apoyar sus actividades dentro del grupo de solicitantes.

#### GUIA PARA EL COORDINADOR DE LA ORGANIZACION GRUPAL A DESARROLLAR

Se estima conveniente que el coordinador cuente con un repertorio teórico relacionado con los siguientes aspectos.

- a).-Conocer la estructura organizativa y jerárquica, los objetivos, reglas y lineamientos crediticios y de operación vigente para FONHAPO, si no se cuenta con tal información se sugiere canalizar al posible coordinador grupal hacia el Fideicomiso con el fin de que sea capacitado en tales aspectos.
- b).-Conocer los antecedentes teórico-prácticos referentes al proyecto habitacional a efectuar, es decir, si ya se tiene contemplada la zona, el predio, la población, el tipo de proyecto arquitectónico y en que fase de desarrollo se encuentra, ya que de no ser así, podrá proporcionar algunas sugerencias después de efectuar un estudio poblacional y regional de las necesidades habitacionales.
- c).-Una vez que se ha delimitado la región y/o predio, se deberá conocer las necesidades socio-culturales de

habitación, geográficas y los antecedentes de apoyo habitacional que ha tenido la población.

- d).-En el caso de sólo contar con la región a trabajar, se efectuará un estudio de los posibles predios a urbanizar, considerando, la estructura de su suelo, la posibilidad de que se le administren los servicios básicos, su ubicación con respecto a la mancha urbana y zonas industriales, medios de comunicación con los que cuente, legalidad del predio, dimensión del mismo y costo.
- e).-De no tener contemplado el tipo de población a considerar, se delimitará en función al estrato social con necesidad de vivienda, quienes tengan la posibilidad económica de adquirir el tipo de predio elegido y quienes son susceptibles de ser acreditados por FONHAPO.
- f).-De no contar con un proyecto arquitectónico, se podrán sugerir aspectos generales sobre el mismo dependiendo de:
- Los patrones de estructura habitacional de la región.
  - Algunas sugerencias de los posibles acreditados.
  - Costumbres y necesidades sociales.

En caso de que los anteriores aspectos ya se encuentren contemplados y se cuente con un determinado desarrollo grupal, se sugiere que se integre el coordinador al grupo tanto de los asesores como al de los acreditados primero como observador, con el fin de conocer la dinámica interna de los mismos y posteriormente podrá ser miembro activo del grupo.

Si el coordinador se integrará al grupo con un desarrollo determinado, deberá identificar en qué fase se encuentra, dicho grupo, es decir, en la de inicio, desarrollo o finalización y a partir de ella continuar su dirección.

La forma en que podrá identificar tales fases, será estableciendo un diálogo con los miembros del grupo de tal manera que establezcan los objetivos que han podido cubrir y cuales les falta por realizar. Es importante que se delimite si los objetivos cubiertos los ha logrado a tiempo o no y si los faltantes ya se deberían haber cubierto, pues a partir de estos aspectos se podrá llevar una planeación de la ruta de organización grupal a seguir.

En caso de que se deba iniciar con la organización, se le sugiere tomar en cuenta los siguientes aspectos que es posible se presenten dentro del desarrollo grupal.

## DENTRO DE LA FASE DE INICIO O APERTURA

Al llegar a la zona de trabajo es importante acudir a los dirigentes sociales de la población, esto es, al presidente, gobernador o coordinador regional, administrador del mercado, o de alguna asociación en pro de la comunidad, etc.

La elección dependerá del tipo de población a la que dirigirá el programa o de quienes se apoyará para que éste se lleve a cabo.

A tales personalidades se les proporcionará la mayor información sobre el proyecto, las necesidades con que se cuentan para iniciarlo, a qué nivel podrán participar y la forma en que se apoyará a la población para que logre obtener su crédito, es decir, a nivel de asesores y organizador grupal.

Se efectuará una junta con las personas que apoyarán el proyecto y todos los miembros del grupo asesor, con el fin de tener una presentación formal y se amplie la información del actuar a un nivel multidisciplinario para apoyar a la población en cuanto a la construcción de una zona habitacional.

Dicha junta contemplará los siguientes pasos:

- a).-Un miembro del grupo asesor dirigirá la junta.
- b).-Dinámica de presentación (cada uno de los miembros de la junta expondrá algunos datos personales y laborales con respecto al proyecto).
- c).-El coordinador de la junta expondrá los lineamientos generales de FONHAPO y los objetivos del grupo asesor para con la comunidad.
- d).-Cada miembro del grupo asesor expondrá sus objetivos, su acción a efectuar a lo largo del proyecto y la necesidad de su apoyo por los dirigentes sociales.
- e).-Se establecerá una ruta de acción de todos los miembros de la junta y de ser posible se delimitarán tiempos de acción.
- f).-Establecer una periodicidad de juntas para informar avances y dar respuesta a problemas encontrados.

El grupo asesor, en una forma conjunta y organizada, elegirá el predio y se asegurará que se encuentre legalmente en regla y obtendrá todas las licencias y factibilidades necesarias.

Al contar con el predio, el coordinador del grupo de posibles acreditados, iniciará la organización de los mismos.

Después de contar con un lugar de trabajo y de asambleas, dará a conocer el proyecto y el horario de atención al público interesado, en el momento de iniciar dicha atención deberá contar con todo el material de trabajo, mobiliario y personal de apoyo.

Presentará de una manera clara la mayor información con respecto a FONHAPO y al proyecto habitacional posible a realizar, a toda persona que cumpla con los requisitos para los acreditados, marcados por el Fideicomiso.

Se les manejará un período determinado (no mayor de 2 meses) para que entreguen toda su documentación, explicándoles que sin ella el proceso de trámite se interrumpe.

En el momento de analizar el estudio Socio-económico se sugiere identificar a las personas que en un futuro puedan ayudar directamente en la organización, las que por su actividad puedan apoyar en el momento de la construcción, se identificarán las necesidades socio-económicas, las costumbres habitacionales y se les pedirá que expresen algunas sugerencias sobre la estructura y materiales que desearían se contemplaran en el proyecto a desarrollar.

Se establecerá, según la demanda captada y sus posibilidades de horario, la primera asamblea del grupo de futuros acreditados.

En este momento es importante comunicar al resto de los miembros del grupo asesor los avances efectuados, que características tiene la demanda captada, los resultados del estudio socio-económico y el día destinado para la primera asamblea.

Se recomienda que asistan todos los miembros del grupo asesor a esta asamblea pues la población podrá identificar que no sólo el coordinador grupal se encuentra al frente del proyecto y se familiaricen con las actividades de cada uno de ellos, así mismo, podrán identificar el apoyo que les ofrecerán, las actividades a las que se comprometerá la demanda para agilizar los trámites ante FONHAPO.

Antes de las asambleas, el coordinador grupal la confirmará ante todos los miembros del grupo, se procurará hacer énfasis en la puntualidad para iniciarlas, el coordinador la dirigirá y establecerá las siguientes actividades correspondientes para la fase de inicio, esto es; no se establecerá un número rígido de sesiones para cumplir con ellas.

1).-Establecer una dinámica de presentación bajo una atmósfera de cordialidad.

- 2).-El coordinador establecerá un resumen informativo de los lineamientos de FONHAPO, de los objetivos del grupo asesor y dará la palabra para que cada uno de los miembros del grupo asesor se presenten y expresen las funciones que le corresponden y cuales de ellas ya ha realizado hasta ese momento.
- 3).-Expondrá el vínculo entre las actividades de los asesores con el Fideicomiso y el grupo de solicitantes.
- 4).-Estimulará al grupo de solicitantes a que expresen su opinión y dudas sobre la información proporcionada.
- 5).-Pedirá apoyo de cada uno de los participantes, para que señalen en qué actividades pueden apoyar al grupo asesor.
- 6).-Les comunicará la necesidad administrativa y legal de conformar una mesa directiva que represente ante FONHAPO a todo el grupo de solicitantes y les pedirá se organicen para elegir a quienes los representarán ante FONHAPO durante todo del proceso del proyecto.
- 7).-Delimitará comisiones de trabajo para cubrir los requisitos que marque FONHAPO (la primera tarea de tales comisiones será la integración de los expedientes individuales de cada solicitante).
- 8).-Efectuará resúmenes de las sesiones y realizará los ordenes del día para cada sesión, establecerá la periodicidad de las mismas.

Estas actividades van a marcar el período de apertura grupal y se efectuarán en las sesiones que sean necesarias.

Mientras se realiza la siguiente asamblea, el coordinador estará proporcionando información a los demandantes y seguirá captando más población hasta que cubra con la demanda y de ser posible sobrepasará el número requerido por los que sean rechazados por FONHAPO.

Así mismo, establecerá contacto directo con el grupo de asesores para continuar con sus funciones multidisciplinarias.

El coordinador establecerá juntas con las personas elegidas para formar la mesa directiva, para concientizarlas sobre lo importante de sus actividades. Se les llevará ante FONHAPO y se les comunicarán los antecedentes del proyecto y las actividades que se deben contemplar para agilizar los trámites.

## DENTRO DE LA FASE DE DESARROLLO

Es de primordial importancia que se dejen claras las metas a cubrir a largo plazo (obtener sus casas habitación) las que son a mediano plazo (obtener el crédito) y las que son a corto plazo (delimitar las actividades para consolidar el grupo, contar con un personalidad jurídica, establecer enlaces de comunicación con el grupo asesor y FONHAPO, y cubrir con los requisitos que marque el Fideicomiso para otorgar el crédito).

Conocer la asistencia a las asambleas la participación voluntaria y el efectuar las actividades encomendadas, será una herramienta importante para conocer la cohesión grupal.

Se deben cuidar tales aspectos, de tal manera que si decrece la asistencia y la participación, se tomarán medidas para incrementar la cohesión grupal y así permitir el desarrollo del grupo.

Se sugiere como medidas para incrementar la cohesión se analicen los objetivos grupales, esto es, se designe una asamblea exclusiva para el análisis de los objetivos, estos deben ser claros y compartidos por todos.

En esta asamblea extraordinaria se efectuará una dinámica de integración pidiendo a los participantes lleven recortes de revista seleccionados a su gusto, y al exponer cada participante porqué llevaron tales recortes se identificarán las metas que en la vida cotidiana se desean cubrir y de esta manera se efectuar una analogía con las que en el transcurso del proceso grupal se intentarán cubrir.

Así mismo, se señalará la importancia de fijar tareas para cubrir las metas y para que éstas se puedan efectuar en una forma grupal; a partir de este momento se señalarán los roles que mantienen al grupo, con los que pueden cubrir las tareas y los que tienden a individualizar a los miembros, señalando que a partir de éste momento se encaminará nuestra actividad a cubrir las metas comunes, motivando a nuestros compañeros a que efectúen con agrado y responsabilidad sus actividades.

Es importante recordar que el logro de metas es una motivación para que los miembros continúen participando y organizándose para cubrir otras metas, consolidando de esta manera la dinámica grupal. Es por ello que se sugiere se estimule al grupo en cada actividad que efectúe y más aún en la primera fase de la etapa de desarrollo; se expongan los logros que se van obteniendo a manera que no se pasen desapercibidos y a la larga este hecho ocasione que los miembros crean que su trabajo ha sido en vano o que no han logrado sus metas, propiciando sentimientos de descontento, poco interés y deserción.

Así mismo se favorecerá el que los miembros identifiquen las metas del grupo como suyas, estableciéndose poco a poco un sentimiento de pertenencia al grupo, esencial para el desarrollo del mismo ya que cada miembro luchará mediante sus actividades para que se logren las metas, considerando que la actividad de cada uno es indispensable para todos.

Con frecuencia surgen malos entendidos entre el coordinador y los miembros como entre los mismos miembros. Se sugiere que ante tales circunstancias se incremente la comunicación y se les exponga a los miembros que es fácil que en un grupo ocurran tales incidentes; sin embargo, es posible solventarlos sin resentimientos a través de una mejor comunicación.

Se sugiere establecer dinámicas de comunicación como teléfono descompuesto o efectuar una representación de algún conflicto o malentendido en donde los afectados participen ya sea en la representación o en la solución del problema.

La comunicación se consolidará aún más mediante la realización de tiempos libres como el hecho de organizar la convivencia en el predio donde se edificarán las casas, llevar a cabo kermeses para la obtención de fondos o el invitar a especialistas a que impartan conferencias de temas de interés, generando que se incremente la pertenencia y cohesión grupal.

Es importante establecer los roles con los que cada uno de los participantes se identifican, pues de ésta manera se podrá establecer a quienes es factible delegar responsabilidades e identificar el liderazgo, necesario en el desarrollo grupal.

Las manifestaciones de organización para cubrir con tareas, su cumplimiento, el aumento de material, el establecimiento de comunicación entre el grupo asesor el equipo de la mesa directiva y el grupo de demandantes, el establecimiento de tiempos libres, la identificación de roles encaminados a cubrir metas y el inicio del liderazgo son factores de que el proceso grupal va en adecuado desarrollo es decir, ha pasado por una fase; y es momento oportuno para que se efectúe una evaluación, pues de ésta maneja los participantes se percatarán de sus avances, logros, así como de los obstáculos que hay superado identificando lo que no han podido superar.

En la evaluación se motivará a los miembros para que participen exponiendo sus vivencias, dudas y sugerencias con respecto a la forma de solventar problemas, de mejorar la comunicación, de organización interna, de obtención de mayores recursos, minimizando los problemas.

Es importante que el grupo asesor se encuentre en constante comunicación con el grupo de demandantes con el fin de que se percaten de los avances que ante FONHAPO tienen.



Hasta este momento se a cubierto la fase AGLUTINADA marcada por Fernández y Cohen y es cuando el grupo se encuentra listo para ser supervisado por FONHAPO, pues su consolidación es tal que al ser cuestionado por los representantes del área social del Fideicomiso podrán plasmar su unificación de criterios y organización grupal para el cumplimiento de sus metas comunes.

Al mismo tiempo de que se establecen los aspectos mencionados con respecto a la fase de Desarrollo, existen algunos lineamientos que no hay que perder de vista estos son:

Cuando los miembros del grupo se percaten de que su organización va dando mayores resultados y se consideran integrados al grupo compartiendo sus metas, comunicarán a sus conocidos de tales logros por lo que se incrementarán los solicitantes y es cuando surge la pregunta ¿Cómo integrar a los nuevos participantes? ¿A quienes integrar en el grupo?

Es necesario delimitar hasta qué momento se dejará de permitir el ingreso de solicitantes.

La integración al grupo está dada en tres niveles; al primero es proporcionar la más completa información posible sobre FONHAPO, sus lineamientos de crédito, los objetivos del grupo de solicitantes, los del asesor y de la mesa directiva. Así pedirle que cubra con los documentos, actividades y situaciones administrativas antes de iniciar su participación activa dentro del grupo.

El segundo se muestra en la presentación con el grupo poniéndole esencial interés en que identifique cada una de las etapas por las que ha pasado el grupo, esto es, establecer adecuados caminos de comunicación, identificar qué tipo de roles pueden ser jugados y cuales son favorables para el grupo, cuales son las metas comunes para establecerlas como suyas también. Es necesario que se integre a un equipo de trabajo bajo una comisión de tareas específicas, se le pedirá su opinión sobre el grupo y sobre su actuar en el mismo.

El tercer nivel es el del grupo en sí, pues ellos son los que realmente aceptarán o no como integrantes a los nuevos solicitantes, esto es identificables con el hecho de que sean adscritos a los equipos de trabajo y sean identificados con un valor especial dentro del grupo, señalando tanto en forma implícita como explícita que sus actividades son relevantes en las realizadas por todos, formando parte del actuar grupal.

Se recomienda establecer un criterio para aceptar o no a los solicitantes que se salieron del grupo por "X" situación.

Las relaciones con exogrupos son importantes, siempre y cuando éstas se efectúen encaminadas al cumplimiento de los objetivos internos del grupo; es decir, habrá necesidad de establecer

contacto con instituciones como el Registro Público de la Propiedad, la Comisión Federal de Electricidad, de ayuda a la comunidad, etc.

Aquí hay que cuidar qué relaciones con exogrupos no siempre son favorables para el desarrollo del grupo, ya que pueden estar enfocadas a que los miembros las prefieran y desvíen su interés para otros grupos.

Para solventar éste aspecto se sugiere realizar periódicamente un cuestionario dirigido al conocimiento de los exogrupos a los que se dirigen cada uno de los integrantes, estableciendo rangos valorativos y comparándolos con el señalado para el grupo de solicitantes de crédito de FONHAPO.

Es importante estimular al grupo para que establezca sus normas internas de acción, como un reglamento de asistencia, de participación, de cumplimiento de tareas, de organización de tiempo libre, de producción, de supervisión de actividades, de comunicación interna y externa ante FONHAPO y el grupo asesor, etc.

Si se han contemplado los anteriores aspectos dentro de la fase de desarrollo se tendrá la base de la organización y de aquí en adelante se cuidará que la guía del grupo se efectúe cuidadosamente encaminada hacia el liderazgo. De esta manera, el coordinador deberá tener muy en cuenta que el rol de dirección lo deberá ir otorgando a miembros ya identificados con tal rol y quien haya demostrado para jugarlo.

En esta fase de desarrollo el coordinador estará más integrado al grupo permitiendo su desarrollo y dirigiendo en los momentos en donde el desarrollo tienda a desviarse. Por mencionar un ejemplo se puede identificar cuando algunos líderes manejan algunos miembros para que formen equipos aislados bajo sus propios objetivos, cuando el grupo no decida que actividades desarrollar para el cumplimiento de algunos objetivos, cuando tenga que establecer decisiones importantes ante FONHAPO, cuando decida establecer mecanismos de recuperación crediticia, etc.

Cuando el liderazgo se extienda más, se va a ir identificando una determinada ideología grupal, sólida y dirigida al logro de las metas. Es importante que todos los miembros conozcan que tal ideología es compartida por la mayoría; se sugiere se efectúe una sesión de reflexión sobre aspectos tales como:

- a).-¿Cuáles son las metas comunes?
- b).-¿Qué tipo de actividades han tenido que desarrollar para poder cubrir con las metas?
- c).-¿Cómo ha sido la participación para el cumplimiento de las metas?

- d).-¿Cómo has participado en exogrupos?
- e).-¿En qué medida se ha desarrollado el grupo y cómo has participado para ellos?
- f).-¿Qué papel ha jugado el coordinador para el desarrollo grupal?
- g).-¿Qué opinas de los compañeros, del coordinador, del grupo asesor, de FONHAPO, de los exogrupos que han ayudado al desarrollo grupal y de los que han intervenido desfavorablemente en el mismo?
- h).-¿Cómo ayudará al grupo para que se desarrolle más rápidamente?
- i).-¿Quiénes de los compañeros necesitan apoyo y cómo se los proporcionarías?
- j).-¿Crees que los demás compañeros tienen similares opiniones que tú al respecto de éste cuestionario?      Si      No
- k).-¿Cuáles crees que serían las opiniones que tienen de usted?

En esta segunda fase de desarrollo que Fernández y Cohen la identificaron como POSESIVA, el coordinador debe proporcionar confianza al grupo, debe dirigirlo y no dejarle totalmente el liderazgo, identificará con los miembros el avance en cuanto a producción, materiales obtenidos. Logros ante FONHAPO los problemas a los que se han enfrentado con el Fideicomiso sólo los podrían resolver si se encuentran unidos y organizados para cubrir cualquier tarea que les importa el mismo.

Deberá fomentar la comunicación, para lo cual se apoyará en las sugerencias de la fase anterior, así como también en el desarrollo de más tiempos libres.

El coordinador puede considerar que el grupo se encuentra en esta fase porque los miembros se han identificado de tal maneja con las metas que las han hecho comunes a todos, las poseen como suyas, la cohesión se ha consolidado más, estableciéndose mayor organización para efectuar tareas entre los miembros, estimulándose y llamando la atención entre ellos mismos.

Cuando identifique los aspectos a la dirección de la siguiente fase, realizará un análisis de la situación, haciendo notar el grado de avance que han logrado, el tipo de producción de relaciones, de ideología, de problemas que han tenido y cómo pueden mejorarla y solventar los problemas. Deberá identificar si los problemas presentados han sido de comunicación, de identificación, resistencia, cohesión, organización, dirección, para establecer los mecanismos correctivos, es decir, proporcionar las dinámicas adecuadas a los problemas,

establecer la estrategia de motivación necesaria, implementar otras rutas de organización, etc.

Se estima que para esta fase ya se ha otorgado el crédito o está por ser proporcionado, es por ello que las actividades se enfocan a la administración del crédito, al concurso de las constructoras, a la supervisión de la obra, etc.

Este es el momento en que el coordinador conocerá si el liderazgo que ha implementado dará o no resultado, pedirá a los representantes de las comisiones lo mantengan informado sobre los avances de la obra, las dificultades y algunas anomalías que encuentren. Así mismo, él estará en contacto directo observando estos aspectos pues de esta manera podrá retroalimentar las acciones de los representantes de las comisiones. Las asambleas se tornan diferentes, ahora serán informativas y de retroalimentación, en donde se organicen las actividades a desarrollar.

El grupo asesor, FONHAPO y el grupo de solicitantes establecerán estrechos caminos de comunicación a través de la mesa directiva y de los representantes de las comisiones.

En cualquier momento se podrá convocar a asamblea si así el organizador, los representantes de las comisiones, el grupo asesor o el propio FONHAPO lo juzguen conveniente.

El coordinador realizará sesiones de análisis en donde los miembros del grupo deberán establecer su evaluación y él sólo los apoyará en la retroalimentación y organización.

Esta fase COHESIVA se calcula que sea la más extensa pues puede coincidir con el proceso de edificación y urbanización.

El coordinador será sólo el enlace de comunicación, estará apoyando al grupo cuando así lo requiera o se lo pidan, formará las relaciones exgrupales ya a nivel de apoyo para la organización de otros grupos con los mismos objetivos, o para la construcción de centros de trabajo para ellos mismos como el establecimiento de ladrilleras, herrerías, talleres de costura, cocinas, etc.

Estos aspectos son importantes dentro de la fase INDEPENDIENTE ya que en la organización grupal sería factible alcanzar y son de mucha utilidad para los integrantes, para la consolidación del grupo. Así, posteriormente los integrantes de la comunidad de acreditados continuarán organizándose para cubrir objetivos comunes que por las necesidades sociales se presenten; por ejemplo, efectuar un sistema de vigilancia, actividades recreativas, culturales, etc.

En este último aspecto se tiene contemplado que el coordinador sólo establecerá las herramientas de organización y dirección necesarias para que se lleven a cabo los objetivos.

Se sugiere efectuar algunas etapas de seguimiento para que el coordinador evalúe los mecanismos de organización grupal que se estén realizando y retroalimente las acciones efectuadas y las planeadas, por ejemplo cómo las actividades que se establezcan para la recuperación crediticia.

Este aspecto se contempla como opcional puesto que para FONHAPO estas actividades ya no competen al coordinador sino a su equipo de abogados. Sin embargo, sería factible se estableciera estas sesiones de seguimiento como apoyo al Fideicomiso y a los acreditados, permitiendo solventar problemas de organización y consolidando su organización en cuanto a la puntualidad del pago del crédito.

## CONCLUSIONES

Lo expuesto con anterioridad permite llegar a las siguientes consideraciones generales.

Las tres categorías analíticas estudiadas a lo largo de este trabajo fueron LA SOCIEDAD, EL HOMBRE y EL GRUPO. Estos son aspectos básicos para la construcción de un modelo teórico-metodológico del Grupo Operativo estructurado por Fernández y Cohen.

Para dichos autores, la base del desarrollo del individuo está dado a partir de sus relaciones interpersonales que establecen para el cumplimiento de sus metas, las cuales han cambiado de acuerdo a los cambios manifestados en la sociedad a través de la historia del hombre.

Ellos ubican a la sociedad enmarcándola en diferentes etapas del desarrollo en función a los diversos tipos de relaciones que ha establecido el hombre para producir los satisfactores suficientes y necesarios para poder sobrevivir y cubrir sus necesidades y metas.

La definición de sociedad se ha presentado de ésta manera pues así se podrá vislumbrar la postura de los autores con respecto a que el hombre se ha organizado en grupos para satisfacer sus necesidades y que al establecerse en una forma grupal e interactuar con diversos exogrupos conforma ciertas características que van estableciéndose como determinantes de una sociedad.

De esta manera integran los tres elementos (Sociedad, Grupo y Hombre) en un mismo plano y bajo una misma estructura de desarrollo, esto es, cumpliéndose para todos cinco etapas las cuales son:

- Aglutinada.
- Cohesiva.
- Posesiva.
- Independiente.
- Socializada.

En donde:

En el transcurso de su vida, el hombre inicia el ciclo de relaciones interpersonales desde su nacimiento viviendo una relación abarcadora y aglutinada, después, al relacionarse con sus semejantes y familiares va estableciendo las bases para su desarrollo integral y se identifica a sí mismo determinando sus metas y estructurando la forma para cubrir las, esto dentro de la etapa Cohesiva, posteriormente, al establecer diferentes relaciones en el ambiente educativo, estructura sus metas con mayor solidez, estableciendo organizadamente las actividades necesarias para poder cumplirlas (etapa posesiva), y de ésta manera establecer los cimientos necesarios para su vida laboral desarrollándola de esta manera en el plano independiente y por último al formar una familia ya como padre cerrando su ciclo de relaciones interpersonales dejando que sus hijos inicien el ciclo para dirigirse a la etapa socializada.

En cuanto a la vida de desarrollo grupal, se establece que al unirse en grupo varias personas bajo la dirección de por lo menos una con metas bien definidas, marcando la pauta de acción para cubrirla, se da la primera etapa, "Aglutinada", y al presentar los primeros pasos en cuanto a la producción, relaciones, ideología y tareas encaminadas a cubrir las metas comunes aceptadas por la mayoría se encuentra el grupo en la etapa "Cohesiva". Al establecerse una pertenencia en forma directa en el desarrollo grupal tratando de mantener una atmósfera de cordialidad, auto-gestión, fomentando las tareas y roles a enfocarse hacia el logro de las metas y desarrollo grupal, el incrementar tiempo libre para establecer mayor cohesión e identificación grupal, se está hablando de la etapa "Posesiva". Cuando el grupo tiende a apoyar a otros, grupos después de haberse consolidado organizacionalmente y se siente capaz de proporcionar conocimientos encaminados hacia el desarrollo de otros, se ha llegado a la fase "Independiente", prácticamente la última, pues para los autores ningún grupo ha llegado a la "socializada" ya que en ésta se supondría que los medios de producción del grupo tendría que alcanzar tan alto grado de desarrollo que cualquier concepto de necesidades resultaría ajeno al mismo, presentándose metas universales y dándose una convergencia o comunidad de metas en la sociedad, en donde el liderazgo sería generalizado hacia el autogobierno, y las relaciones con exogrupos se darían en el mismo plano que en su grupo en donde las relaciones serían encaminadas hacia las metas manteniendo las relaciones sociales como un todo; con una ideología. Esta es la concepción de un todo social dejando a un lado la concepción del grupo como tal en unidad diferenciada de los otros, existiendo una identificación con la humanidad.

En cuanto a la sociedad, Fernández y Cohen identifican las etapas con respecto a las fases de desarrollo social; esto es, a la fase del Comunismo Primitivo con la etapa Aglutinada, la esclavista con la Cohesiva, la Feudal con la etapa Posesiva, a la capitalista con la Independiente y al sistema socialista de la sociedad con intento de cubrir con un la etapa Socializada.

Esta idea de concebir las tres categorías analíticas (Hombre, Grupo y Sociedad), es manera lineal de observarlas con estrictos patrones de desarrollo, encasillándolas a un desarrollo delimitado del individuo y por ende del grupo y de la propia sociedad, sin considerar la evolución libre de cada uno con sus altibajos necesarios y contradicciones internas.

Identifican las fases de la sociedad con respecto a su estructura de desarrollo delimitando que ha cubierto su última fase por la cual surgen algunas preguntas.

¿Acaso la sociedad ha cubierto su última fase, después de ella sigue su destrucción?

¿Porqué el sistema socialista no se identifica plenamente con la etapa Socializada?

¿Es necesario que la sociedad pase por la etapa socializada para que después regrese a la Independiente, eso es a la fase que se identifica con el sistema capitalista, aspecto que en la actualidad está ocurriendo al conocer el campo que sufre la U.R.S.?

Estas son algunas de las preguntas que se pueden formular si se sigue al pie de la letra la estructura teórico-metodológica de Fernández y Cohen, por lo que se puede presumir que no da una respuesta total a la problemática de la organización grupal pero que sí presenta aspectos rescatables para la conformación de grupos bajo metas comunes y líderes permanentes durante todo el proceso de desarrollo.

Ahora bien en cuanto al hombre, lo delimita como miembro de un proceso empresarial o institucional que aún fuera de ello en su actuar cotidiano, refleja tal situación al tratar de cubrir mediante agrupaciones sus satisfactores con base al aumento de producción de los medios necesarios para satisfacer sus necesidades.

Hay que considerar que muchas de las necesidades se han adquirido a través de los medios de comunicación como una forma de mantener e incrementar el consumo dependiendo del status social al que pertenecen los individuos en la sociedad.



El presente trabajo se enfocó al nivel grupal es por ello que las conclusiones se enfocarán a éste nivel.

La metodología planteada por Fernández y Cohen está enfocada al incremento de las relaciones interpersonales dirigidas al cumplimiento de metas comunes, las cuales son las motivaciones del grupo que lo dirige a mejorar sus medios de producción, es decir, a sus miembros, recursos y a las mismas metas que se precisan y superan como efecto de la actividad grupal. Centran su atención en la motivación individual para cubrir con roles y tareas determinadas hacia el desarrollo favorable del grupo, incrementando de ésta manera la producción, los recursos, la pertenencia al grupo las relaciones interpersonales y de Tiempo Libre.

Analizan en forma individual el tipo de roles y la frecuencia de su presentación fomentando su incremento e intercambio; sin embargo, no lo vinculan con el análisis general que realizan del grupo en relación al avance en cuanto producción, valores e ideología de cada miembro en relación al grupo, el intercambio que se realiza de las relaciones interpersonales marcando diferentes etapas de desarrollo grupal, considerando las diferencias establecidas en cuanto a los medios de producción (metas, recursos y acciones), sus relaciones con el líder y con exogrupos, los roles que se presentan e ideología, pertenencia al grupo, normas, rango social, productividad y valores.

La forma que plantean para la conformación y análisis grupal no se encuentra en la misma línea de la estructurada en el Grupo Operativo, esto es, de la corriente de Pichón Riviere y sus seguidores, aunque se identifiquen con el mismo nombre.

En términos generales, se puede mencionar que sus diferencias están marcadas en la forma en que abordan a los grupo pues para Pichon R. el Grupo Operativo está dirigido a proporcionar apoyo a los participantes para que aprendan a aprehender, a establecer el conocimiento y las acciones en praxis individual conocida durante la práctica grupal. A través de las vivencias individuales se solventan problemas y conflictos, disminuyen los miedos básicos (al ataque del yo, y el de la pérdida del objeto), de tal manera que el individuo no recurra al empleo de mecanismos defensivos logrando una adaptación activa y proyecciones que se transforman en operativas.

Para Pichón, el Grupo Operativo tiene como propósito general el esclarecimiento en función de ansiedades básicas, aprendizaje, comunicación, esquema referencial operativo, semántica, decisiones, resolución de tareas, contacto con la realidad indispensable para que el sujeto pueda adaptarse al ambiente donde se desarrolla.

Así mismo, centra su atención a las resistencias al cambio que presentan los participantes dándoles una explicación, se engloba lo implícito con lo explícito a lo cual se le ha llamado Tarea Correctora. Mediante dicha tarea el grupo se percatará de la ineficiencia de sus esquemas, ineficiencia para pensar y actuar partiendo de lo no asociado en relación al esquema referencial hasta lo integrado.

Como se puede observar, el enfoque de ambas metodologías es diferente por ello, se considera como sólida conclusión que la metodología estructurada por Fernández y Cohen no pertenece al Grupo Operativo, sin embargo, corresponden a un particular enfoque de formación grupal con características y elementos particulares rescatables para la formación grupal. Sin embargo se consideró necesario evaluar que se encuentren los siguientes elementos:

-Que el coordinador grupal se mantendrá como tal durante todo el proceso.

-Al iniciar el proceso grupal los miembros ya tendrán su meta común bien identificada.

-Que la productividad grupal se pueda medir en acciones o bienes tangibles.

-Que el incremento de relaciones interpersonales y exgrupales faciliten el cumplimiento de sus metas y por ende el desarrollo grupal.

Ambas corrientes de formación grupal, la de Pichón Riviere y la de Fernández y Cohen, comparten aspectos tales como el que los miembros del grupo se encuentran ligados en tiempo, espacio, tareas y roles, estableciendo una afinidad en asociaciones comunes bajo una determinada estructura y cohesión relacionadas hacia la asunción y adjudicación de roles ligados a la ideología de los participantes. Todo ello se presenta en dos criterios de tiempo que son un inicio y un final del proceso; sin embargo, las etapas del mismo, para Fernández y Cohen son cinco La Aglutinada, Cohesiva, Posesiva, Independiente y Socializada y para Pichón sólo son tres la de Tarea, Pre-tarea y Proyecto.

Estos aspectos compartidos son abordados bajo diferentes enfoques de análisis en cuanto a la influencia que imprimen en los miembros para el cumplimiento de sus metas (Fernández y Cohen) o en sus cambios para si mismos en cada participante.

Un aspecto discordante en la aceveración que efectúan Fernández y Cohen con respecto a que su teoría concuerda con la línea del Materialismo Dialéctico; sin embargo, a lo largo del análisis realizado se pudo comprobar que no es así, sino que sólo retoman los enunciados conceptuales de tal teoría del conocimiento y no del significado de los mismos, por ejemplo, cuando las metas no son claras o pertenecientes a todos los miembros del grupo y que con frecuencia no es percibido por ellos ya que su pensamiento es producto de la realidad enfocando demasiada atención a los actos específicos y a los resultados más inmediatos perdiéndose el sentido a más largo plazo de la conducta individual, manifestándose una ruptura de la realidad a la cual la denomina FRAGMENTACION que va a permitir la diferenciación personal y con ello el desarrollo de la personalidad pero que puede conducir a la alienación.

Consideran que la alienación puede presentarse dentro del grupo cuando los participantes se sienten distanciados como extraños entre sí, se perciben como objetos para después ser utilizados en el logro de los participantes fines de otro.

Reducen el establecimiento y perfeccionamiento de los diferentes tipos de relaciones interpersonales dirigidas a cubrir necesidades, al fomento de medio y modos de producción, recursos, valores, ideologías, normas y rango social al proceso por el cual ha pasado la sociedad, es decir, a las fases de desarrollo manejadas por C. Marx. (Comunismo Primitivo, Esclavismo, Feudalismo, Sistemas Capitalista y Socialista).

Esta forma de limitar el significado profundo del proceso socio-económico, político y cultural a una simple estructura de relaciones en función a cubrir con necesidades para poder sobrevivir, es una manera poco enfocada al Materialismo Dialéctico.

Ahora bien, la Técnica utilizada por Fernández y Cohen, para formar grupos, puede ser rescatable en circunstancias tales que el grupo o el coordinador (esté fijo durante todo el proceso grupal) dirija sus objetivos a que los miembros aumenten su producción, para ellos será determinante el establecimiento de relaciones interpersonales acordes hacia el mantenimiento y desarrollo grupal en función del cumplimiento de las metas comunes, las cuales pueden ser de la industria o del coordinador pero que este apoye a la apropiación de las mismas por parte de los participantes, implementándose en industrias o en instituciones en donde sea necesario formar grupos con una línea de acción determinada.

En el presente trabajo, ésta técnica apoyó a la formación de una metodología grupal dirigida al FONHAPO ya que por sus objetivos y características que delimitan en cuanto a los grupos con los cuales trabajan, se puede implementar.

Como FONHAPO necesita que los grupos a quienes podrá proporcionar créditos habitacionales cuenten, a lo largo de todo su desarrollo, con un coordinador el cual además de establecer la conformación formal del grupo será su enlace directo de comunicación; así como también, que dentro del mismo se establezca el mejor sistema de reacciones interpersonales pues de ello dependerá su organización y mecanismos de presión necesarios para que efectúen lo más oportuno y estable posible el cumplimiento del pago del crédito (Recuperación Crediticia) y que presenten relaciones exgrupales favorables con apoyo para su mejor desarrollo. Por ello es una institución adecuada para implementar la Técnica de Fernández y Cohen adaptándola a FONHAPO según los requerimientos necesarios para la misma.

Se estima que con la implementación de esta técnica, se favorecerá al Fideicomiso en uno de sus mayores problemas que ha sufrido desde que se fundó y que actualmente se ha agudizado, esto es, la recuperación crediticia ya que por experiencias pasadas se ha comprobado no se ha podido solventar adecuadamente, puesto que los grupos de acreditados al desintegrarse no establecen los mecanismos necesarios para cubrir con su deuda, la cual es grupal y no individual.

Para solventar tal problema, FONHAPO ha ejercido presión por medio de abogados expertos en la materia; sin embargo se ha enfrentado al hecho de que por ser agentes externos a los grupos no han podido de una manera pacífica y organizada establecer los mecanismos necesarios para que los grupos se integren a nuevos pagos, liquiden sus deudas o establezcan funciones internas de despojo de propiedades por falta de pago y la ubiquen a otros propietarios con mejor solvencia económica y compromiso legal de liquidación.

El hecho de asegurar una organización grupal bajo la línea de formación de Fernández y Cohen adapta a las circunstancias a tratar de efectuar los necesarios seguimientos al proceso. Esto sería posible si se proporcionara a FONHAPO las herramientas suficientes para que delimite qué grupos son factibles de proporcionarles la Recuperación Crediticia con menos contratiempos, se apoyara en el coordinador grupal y por supuesto en el Grupo Asesor para establecer control administrativo en el pago de los créditos.

Con ello obtendrán mayores ingresos que le posibilitarán abrir más sus sistemas crediticios cubriendo mayor demanda y cumpliendo las metas crediticias fijadas, pues podrá manejar mayor flexibilidad sus recursos financieros.

Así mismo, ahorrará trámites, costos administrativos y legales que actualmente tiene destinados a la instancia de liquidación crediticia.

Ahora bien, si FONHAPO establece ésta Técnica dentro de los grupos de solicitantes de créditos y conoce su desarrollo, podrá tener un control directo en el desarrollo grupal y de ésta manera podrá implementar medidas necesarias para solventar otros problemas tanto de carácter social, jurídico, administrativo, como técnico; así como también con respecto al manejo de información, control de la forma de manejo del crédito, supervisión de obras, suministros de materiales, etc.

## BIBLIOGRAFIA

- Aguayo Irene et. al. Psicología Social Teórica IV.  
impresa por la ENEP IZTACALA.
- Cohen De G. La Psicología de la Salud Pública. Ed. Textos  
Extemporáneos. México. 1975
- Deutsch M. y R. M. Krauss. Teorías en Psicología Social.  
Ed. Paidós. México. 1985.
- Fernández J. y Cohen de G. Grupo Operativo. Teoría y Práctica.  
Ed. Textos Extemporáneos. México. 1973
- Festinger, León, Stanley Schachter y Kurt Back. Social  
Pressurer in Informal Groups: A study of Human factors in  
Hovsing. Harper & Brothers. Nueva York. U.S.A 1950
- Festinger L. et al. Social Pressures In Informal Groups. A  
study of Human Factores In Housing. Stanford University  
Press. Stanford California 1967.
- Heider, Fritz. The Psychology of Interpersonal Relations. N  
Jhon Will & Sons. Nueva York. U.S.A. 1958
- Heider, Fritz. The Psychology of Interpersonal Relations. Jhon  
Will & Sons. Nueva York. U.S.A. 1958
- Lenin. Lenin y la Filosofía. Conferencia realizada en la  
Sorbona. París. Francia. 1968

- Lewin K. Dynamic Theory of Personality. Mc. Gravittil Book Company. Nueva York. U.S.A. 1935
- Lewin K. The Conceptual Representation and Measurement of Psychological Forces. Contributions to Psychological Theory. No. 4. Gravittil Book Company. Nueva York. U.S.A. 1935
- Lewin K. La Teoría del Campo en la Ciencia Social. Ed. Paidós. Argentina 1978.
- Lewin K. Resolving Social Conflicts. Harper & Brothers. Nueva York. 1958
- Maisonneuve Jean. Psicología Social. Ed. Paidós. Buenos Aires. 1960
- Marx C. La Ideología Alemana. Ed. Quinto Sol. Méx.
- Marx C. Crítica al programa de Gotha. Ed. Progreso. Méx. 1977.
- Marx C. Manuscritos Económico Filosófico de 1844 Edición Cultural Popular Méx. D.F. 1984.
- Miller y Herterth. Ciencias Sociales: Ideología y Conocimientos. Ed. Siglo XXI. Buenos Aires.
- Morton R. K. Teoría y estructuras Sociales. Fondo de Cultura Económica. México 1964
- Nestor A. Braustein. Psicología, Ideología y Ciencia. Ed. Siglo XXI Méx. 1982
- Pichon-Riviere E. El Proceso Grupal. Del Psicoanálisis a la Psicología Social (I). Ediciones Nueva Visión. México. 1983

Ponce A. Educación y Lucha de Clases. Colección Literaria Universal. Editores Mexicanos Unidos. Méx. 1982.

Rommetviet, Raghar. Normas y Roles Sociales. Ed. Paidós. Buenos Aires. 1967

Salvat. El Psicoanálisis. Méx. 1973

Williams James. Psychology: Briet Course. Nueva York. Henry Holt. Nueva York. U.S.A. 1982



## ANEXO No. 1

Para la organización grupal a desarrollar se considerarán las siguientes tres categorías de roles o maneras de relacionarse.

1).-Roles para la tarea del grupo.

Los roles de los participantes se relacionan aquí con la tarea que el grupo decide realizar o está realizando. Su propósito es facilitar y coordinar los esfuerzos del grupo relacionados con la selección y definición de un problema común y con la solución del problema.

Cada miembro puede desempeñar más de una manera en cualquier intervención y gran cantidad de intervenciones sucesivas.

Algunas o todas estas maneras pueden ser desempeñadas tanto por el líder como por los miembros.

Dentro de ésta categoría están los siguientes roles.

a).-El innovador. Es quien sugiere o propone nuevas ideas o una forma diferente de ver el objetivo o el problema del grupo.

b).-El investigador. Pregunta para aclarar las sugerencias hechas en términos de su adecuación a los hechos, para obtener información autorizada y hechos pertenecientes al problema que se discute.

c) -El aclarador. Pregunta principalmente para esclarecer los valores concernientes a lo que el grupo está realizando, o a los involucrados en una sugerencia o en sugerencias alternativas y no acerca de los hechos mismos.

d).-El informante. Ofrece hechos o generalizaciones "autorizadas", o relaciona en forma adecuada su propia experiencia con el problema del grupo.

e).-El opinante. Expresa oportunamente su creencia u opinión relativa a una sugerencia (s) o alternativas. No pone el énfasis sobre hechos relevantes o sobre información, sino sobre la concepción de los valores implicados, a la que el grupo debería llegar según su propuesta.

f).-El elaborador. Explica las sugerencias en términos de ejemplos o significados ya desarrollados, realiza su exposición razonada y trata de proveer cómo podría funcionar una idea o sugerencia si el grupo lo adopta.

g).-El coordinador. Muestra o clarifica la relación entre las diferentes ideas y sugerencias, trata de reunir las o de coordinar las actividades de los diferentes miembros o subgrupos.

h).-El orientador. Define la posición del grupo con respecto a sus objetivos resumiendo lo que ha ocurrido, señala las divergencias de las direcciones o metas acordadas, o cuestiona la dirección que esté tomando la discusión del grupo..

i).-El crítico. Supedita las realizaciones del grupo a alguna norma o serie de normas de funcionamiento en el contexto de la tarea fijada. Evalúa, cuestiona los hechos de una sugerencia o intervención en la discusión.

j).-El dinamizador. Incita a la acción o a la decisión del grupo, intenta estimular o llevar al grupo a una actividad de mejor calidad.

k).-El técnico. Aclara el movimiento del grupo realizando tareas de rutina, distribuye materiales, manipula objetos etc.

l).-El registrador. Anota las sugerencias, lleva un registro de las decisiones del grupo y del resultado de las discusiones. El rol de registrador es la "memoria del grupo".

## 2).-Roles de construcción y mantenimiento del grupo.

Los roles de esta categoría se orienta hacia el funcionamiento del grupo como tal. Tiene por objeto alterar o mantener la forma de trabajo del grupo; al mismo tiempo pretenderá fortalecerlo, regularlo y perpetuarlo como tal.

Aquí una contribución dada puede involucrar varias maneras y un miembro o el líder pueden desempeñar maneas diversas en contribuciones sucesivas.

Los roles que entran en esta clasificación son:

a).-El estimulador. Elogia, está de acuerdo y acepta la contribución de los otros. Muestra solidaridad en su actitud frente a los demás, elogia, alaba y expresa comprensión y aceptación de otros puntos de vista, ideas y sugerencias.

c).-El conciliador. Hace de intermediario en las diferencias entre otros miembros, intenta armonizar desacuerdos, mitiga la tensión en situaciones de conflicto, haciendo una broma, etc.

c).-El transigente. Opera desde dentro de una conflicto en el que su idea o posición está involucrada. Para ofrecer arreglos disminuyendo su status, admitiendo su error, disciplinándose a fin de mantener la armonía.

d).-El canalizador. Intenta mantener abiertos los canales de comunicación, estimulando o facilitando la participación de otros.

e).-El legislador. Expresa normas e intenta aplicarlas en su funcionamiento o en la evaluación de la calidad del proceso del grupo.

f).-El comentarista. Lleva registros de diferentes aspectos del proceso de grupo y nutre estos datos con las interpretaciones propuestas en la evaluación que hace el grupo de sus propios procedimientos.

g).-El seguidor. Sigue el movimiento del grupo en forma más o menos pasiva, aceptando las ideas de otros y ocupando el lugar de audiencia en la discusión y decisión del grupo.

### 3).-Roles individualistas.

Las participaciones se dirigen hacia la satisfacción de las necesidades individuales de los participantes sin relación con la tarea del grupo, no orientadas u orientadas negativamente hacia el crecimiento y mantenimiento del mismo.

a).-El agresor. Puede operar de muchas maneras disminuyendo el status, expresando desaprobación por los valores, actos o sentimientos de otros miembros, atacando al grupo, negando interés al problema sobre el que se está trabajando, burlándose agresivamente, mostrando envidia por las contribuciones de los demás, tratando de desacreditarlas.

## ANEXO No. 2

## CUESTIONARIO

Edad... Sexo... Operación... Trabaja... por su cuenta...para otros... Edo. Civil... ¿Fué a la escuela?... ¿Hasta qué año?...

Si usted contesta honestamente y medítadamente todas las preguntas que siguen, le será posible obtener un mejor conocimiento de sí mismo; conteste cada cuestión marcando una cruz sobre la palabra "SI" o "NO" o "NO SE". No tiene límite de tiempo pero trabaje rápidamente.

Letra	Calificación	Descripción
G		
F		
E		
L		
A		
S		
Observación General.		
1.- G	SI NO NO SE	¿Piensa usted que es mejor que le digan cómo debe hacer las cosas?
2.- F	SI NO NO SE	¿Quisiera usted ser como alguno de sus hermanos?
3.- E	SI NO NO SE	¿Se avergüenza cuando tiene que aprender con personas menores que usted?
4.- L	SI NO NO SE	¿Cree usted que las criadas sólo deberían trabajar ocho horas?
5.- A	SI NO NO SE	Quando recibe un regalo, ¿siente la necesidad de corresponder con otro?
6.- S	SI NO NO SE	¿Siente que debería portarse como desea la persona que usted ama?
7.- G	SI NO NO SE	¿Considera que se equivoca con frecuencia?
8.- F	SI NO NO SE	¿Cree usted que los padres nunca les han mentido a sus hijos?
9.- E	SI NO NO SE	¿En la escuela, los maestros lo calificaron siempre con justicia?
10.-L	SI NO NO SE	¿Siente usted que es necesario que le supervisen sus trabajos?
11.-A	SI NO NO SE	¿Generalmente escoge usted sus amistades?

- 12.-S SI NO NO SE ¿Está usted de acuerdo en que es natural que todos los hombres tengan queridas?
- 13.-G SI NO NO SE ¿Cree usted que la mala suerte y la buena suerte son importantes en su vida?
- 14.-F SI NO NO SE ¿Sufre usted mucho al darse cuenta que sus padres están equivocados?
- 15.-E SI NO NO SE ¿Aprende usted más cosas de los periódicos que de los cines?
- 16.-L SI NO NO SE ¿Cree usted que el hombre es mejor trabajador que la mujer?
- 17.-A SI NO NO SE ¿Cree usted que las mujeres deben tener más amigas que amigos?
- 18.-S SI NO NO SE Si es hombre ¿Prefiere usted a las mujeres por bonitas?  
Si es mujer: ¿Prefiere usted a los hombres por guapos?
- 19.-G SI NO NO SE ¿Cree usted que las cosas seguirán siempre iguales?
- 20.-F SI NO NO SE ¿Cree usted que es natural criar a los hijos como nos criaron?
- 21.-E SI NO NO SE ¿Ha dejado de divertirse por estudiar y prepararse?
- 22.-L SI NO NO SE ¿Prefiere usted seguir con su método de trabajo que aprender uno nuevo?
- 23.-A SI NO NO SE ¿Se abstiene usted de ver una película por disfrutarla otro día con una amistad?
- 24.-S SI NO NO SE ¿Cree usted que es natural que las personas que se quieren tengan relaciones sexuales antes de casarse?
- 25.-G SI NO NO SE ¿Cree usted que duerme lo suficiente?
- 26.-F SI NO NO SE ¿Toma usted por lo general los alimentos en casa?
- 27.-E SI NO NO SE ¿Se le dificulta aprender cosas nuevas?
- 28.-L SI NO NO SE ¿Le gusta el tipo de trabajo que realiza?
- 29.-A SI NO NO SE ¿Se siente usted solo frecuentemente?
- 30.-S SI NO NO SE ¿Considera usted que el sexo es un problema?
- 31.-G SI NO NO SE ¿Está usted logrando realizar sus ambiciones?
- 32.-F SI NO NO SE ¿Está usted haciendo algo porque sus familiares lo comprendan mejor?
- 33.-E SI NO NO SE ¿Va usted a reuniones que sabe que le son provechosas, aunque se sienta incomodo?
- 34.-L SI NO NO SE ¿Trata usted de no sentirse incómodo frente a sus jefes?
- 35.-A SI NO NO SE ¿Toma usted en cuenta la opinión que sus amistades tienen sobre su persona, aunque le desagrada?
- 36.-S SI NO NO SE ¿Trata usted de informarse científicamente sobre temas sexuales.

## ANEXO No. 3

## HOJA DE OBSERVACION DEL GRUPO OPERATIVO

## A.- MEDIOS DEL GRUPO

## I.- METAS Y MOTIVACIONES

- 1.- ¿Hasta dónde llegamos hoy?
- 2.- ¿En qué medida se comprendieron las metas que estamos tratando de lograr?
- 3.- ¿En qué medida se comprende cómo las podemos lograr?
- 4.- ¿En qué medida se sintió el grupo unido por la meta común?
- 5.- ¿En que medida los miembros subordinaron sus metas particulares a la meta común?
- 6.- ¿Se mantuvo el interés o decayó?
- 7.- ¿Estuvieron todos los miembros igualmente interesados?

## II.- RECURSOS MATERIALES Y CULTURALES

- 8.- ¿Tuvo el grupo el material y equipo que necesitó?
- 9.- ¿Utilizaron los miembros adecuadamente los recursos materiales y culturales con que cuentan?
- 10.- ¿En qué medida obstaculizó la falta de información?
- 11.- ¿Las intervenciones de los miembros fueron aportaciones al tema?

## III.- MIEMBROS

- 12.- ¿Estuvieron presentes puntualmente todos los miembros?
- 13.- ¿Se puso de manifiesto algún desequilibrio notorio en la composición de los miembros? (edad, sexo, educación).

## B.- RELACIONES DEL GRUPO

## I.- ORGANIZACION (LIDERAZGO).

- 1.- ¿Cómo sirvieron al grupo?
  - a).- El líder:
  - b).- El registrador:
  - c).- El agente de cambio:
  - d).- El coordinador:
- 2.- ¿Hubo participación general o desequilibrada?
- 3.- ¿Las intervenciones indican que los que las hacían escuchaban cuidadosamente?
- 4.- ¿Las intervenciones fueron realistas y centradas en el tema o los miembros no pudieron superar las nociones preconcebidas y los puntos de vista sostenidos emocionalmente?

## II.- TIEMPO LIBRE

- 5.- ¿Han descubierto los miembros intereses comunes ajenos a la meta? ¿Cuales?

## II.- EXOGRUPOS

- 6.- ¿Se puso de manifiesto la influencia que otros grupos ejercen sobre el nuestro?
- 7.- ¿Cómo influye nuestro grupo sobre otros?

## C.- IDEOLOGIA

- 1.- ¿Se sienten todos los miembros ligados (pertenencia) al grupo?
- 2.- ¿Se han establecido vínculos de amistad entre los miembros?
- 3.- ¿Algunos miembros tratan de diferenciarse de la tendencia a la semejanza de actitudes dentro del grupo?
- 4.- ¿Se han puesto de manifiesto normas no explícitas en el grupo?
- 5.- ¿Qué valores de los miembros se han evidenciado?
- 6.- ¿Cuál es el rango social (status) que siente tener el grupo?