



UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.

INCORPORACIÓN NO. 8727-25 A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

**LAS MOTIVACIONES DE LOS JÓVENES PARA PERTENECER Y
PERMANECER EN GRUPOS CATÓLICOS**

TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

José Esquivel Esquivel

Asesora: Lic. Leticia Espinosa García

Uruapan, Michoacán. A 14 de agosto de 2013.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

ÍNDICE

Introducción.

Antecedentes	2
Planteamiento del problema	4
Objetivos.	5
Preguntas de investigación	6
Justificación	7
Marco de referencia	9

Capítulo 1. Motivación.

1.1 La motivación	11
1.2 El proceso de motivación	14
1.3 Características de la motivación	18
1.4 Criterios para definir algún hecho como motivacional	21
1.5 Función de la motivación	22
1.6 Factores de la motivación	23
1.7 Determinantes de la motivación	26
1.8 Tipos de motivación	28
1.9 Motivos	32
1.10 Antecedentes históricos de la motivación	33
1.11 Algunas teorías de la motivación	35

Capítulo 2. Grupos.

2.1 Concepto de grupo	43
2.2 Características del grupo	45
2.3 Criterios que influyen en la formación del grupo.	48
2.4 Clasificación de los grupos	49
2.5 Proceso del grupo	55
2.6 Síntomas del pensamiento grupal	60
2.7 La dinámica de grupo	63
2.8 Potenciar el trabajo con grupos	65
2.9 Cohesión de grupo	67
2.9.1 Obstáculos para la cohesión del grupo	68
2.10 Tamaño del grupo	70
2.11 Efectos del grupo	72
2.12 Técnicas de grupos	73
2.13 Algunas teorías de grupos.	76

Capítulo 3. Metodología, análisis e interpretación de resultados.

3.1 Descripción metodológica	80
3.1.1 Enfoque	81
3.1.2 Diseño	82
3.1.3 Tipo de investigación	83
3.1.4 Alcance	84
3.1.5 Técnicas e instrumentos de investigación	85
3.2 Descripción de la población y muestra.	87

3.3 Descripción del proceso de investigación	88
3.4 Análisis e interpretación de resultados	91
3.4.1 Motivación intrínseca	91
3.4.1.1 Motivación intrínseca a pertenecer	92
3.4.1.2 Motivación intrínseca a permanecer	93
3.4.2 Motivación extrínseca	95
3.4.2.1 Motivación extrínseca a pertenecer	95
3.4.2.2 Motivación extrínseca a permanecer	97
3.4.3 Necesidades	98
3.4.3.1 Necesidades a pertenecer	100
3.4.3.2 Necesidades a permanecer	102
3.4.4 Interpretación integrada de resultados	103
Conclusiones	106
Bibliografía	109
Mesografía	112
Anexos.	

INTRODUCCIÓN

En el presente estudio se analiza la motivación en jóvenes que predomina para que pertenezcan y permanezcan en un grupo. Previo a la presentación teórica y metodológica, se brinda un escenario para contextualizar al lector.

En esta investigación se da a conocer cómo surge la motivación, como se presenta y dirige a la persona hacia la meta. Los puntos que presenta la investigación son con base en el suficiente sustento teórico, complementándose con una investigación realizada en treinta jóvenes.

Antecedentes

En este apartado se presentan los antecedentes inmediatos que fundamentan la relación que existe entre las categorías implicadas en el desarrollo de esta investigación. En ésta se pretende conocer las motivaciones que impulsan a los jóvenes a pertenecer y permanecer en grupos religiosos.

Según Hernández y cols. (2010) los antecedentes de un estudio son comprendidos como las investigaciones realizadas anteriormente sobre las variables de interés.

Se realizó una exploración exhaustiva sobre antecedentes directamente relacionados con el objetivo de esta investigación, por lo que no se encontró ningún estudio cercano, así pues, se hará referencia a trabajos relacionados con la característica de la variable principal establecida: la motivación.

Mencionan Escobar y Aguilar (2003) que la palabra motivación viene del latín *motivus*, la cual se define como la causa que lleva a realizar el movimiento, esto a su vez propone actividad motriz dirigida a generar la conducta, de modo que la motivación involucra a las partes internas que dirigen al individuo hacia logros determinados, dándole fuerza a la conducta y dirigiéndola hacia la meta propuesta por el sujeto.

Se encontraron sólo dos investigaciones relacionadas con este estudio:

Ernesto Duarte Magaña, de la Universidad CETYS en Mexicali Baja California, México, en el 2006, llevó a cabo una investigación sobre el estudio de motivación, actitudes y productividad en empleados del sector maquilador del noroeste de México, planteando como objetivo general, determinar en qué medida las teorías de motivación “Basadas en Necesidades” y “Basadas en el Proceso de la Motivación” pueden ser aplicadas en el estudio de la satisfacción en el trabajo en la empresa denominada Mexicana de Exportación de la Frontera Norte de México.

En esta investigación se obtuvieron como resultados los siguientes datos: en los trabajadores existe una influencia del 63.8% de las necesidades básicas, 89.4% de necesidades de seguridad, 74.4% de necesidades de pertenencia, 80.9% de

necesidades de estima, 83.4% de necesidad de realización, 81.1% respecto a la percepción de equidad, 74.2% sobre el establecimiento de metas y el 78.4% en cuanto al índice de satisfacción en el trabajo, estos porcentajes indican los factores que determinan la motivación, actitud y productividad del empleado (www.posgrado.cetys.mx).

Por otro lado, Tomás García Calvo, de la Universidad de Extremadura, España, realizó una investigación en 2006, acerca de motivación y comportamiento adaptativo en jóvenes deportistas. Como objetivo principal, planteó analizar las relaciones entre los procesos motivacionales de los jugadores de fútbol en etapas de formación y un conjunto de variables que pueden determinar el comportamiento psicosocial y deportivo de los sujetos implicados.

El resultado de la investigación arrojó que la motivación intrínseca predice positivamente un perfil atribucional adaptativo. La motivación extrínseca pronostica la realización de actos antisociales y la motivación predice positivamente el abandono y la realización de actos antisociales y negativamente el perfil atribucional adaptativo, (dialnet.unirioja.es).

Planteamiento del problema

A continuación se presentan las razones primordiales por las que se consideró relevante la elección de esta investigación y los cuestionamientos que surgen por indagar la naturaleza del mismo.

En la vida actual se sabe que una gran cantidad de jóvenes no estudian, debido a esta situación, se ven afectados en su desarrollo tanto psicológico como social y que esto a su vez los hace más vulnerables a adquirir adicciones como lo son: drogas o alcohol; en el peor de los casos, son reclutados para el crimen organizado, ocasionando problemas que afectan gravemente a la sociedad.

En este sentido, los jóvenes de Tancítaro, Michoacán, México, al verse limitados ante la falta de oportunidades de estudio, terminan experimentando la frustración por no alcanzar sus sueños académicos; al vivir estas experiencias de desagrado, buscan áreas de esparcimiento donde puedan desarrollar sus capacidades, habilidades y experimentar bienestar.

Algunos jóvenes buscan estar bien con ellos mismos y con los demás, es así que buscan espacios donde puedan obtener un desarrollo sano, optan por experiencias positivas, de manera que por iniciativa propia se integran a grupos donde se pueden desarrollar humanamente. Entonces ingresan a los grupos juveniles religiosos, los cuales tienen una función primordial dentro de la sociedad, ya que al existir, brindan espacios a los jóvenes para que puedan desarrollarse en el ámbito humano.

De acuerdo con lo anterior, se puede suponer que detrás de estas decisiones de los jóvenes existen motivaciones, y ya que al no contar con lo necesario para formarse como profesionales lo hacen de otra forma, integrándose a grupos donde se les brindan herramientas que les ayudarán en su vida. Por ello, surge esta pregunta de investigación: ¿Qué motivación predomina en los jóvenes para pertenecer y permanecer en grupos católicos de Tancítaro, Michoacán, México?

Objetivos

Los objetivos que a continuación se enuncian tienen como finalidad guiar el curso de la investigación y verse reflejados en la consecución de ésta.

Objetivo general

Determinar la motivación predominante en los jóvenes para pertenecer y permanecer en grupos católicos de Tancítaro, Michoacán, México.

Objetivos particulares

1. Conceptualizar la categoría de motivación.
2. Describir las características de la motivación.
3. Explicar la función de la motivación.
4. Puntualizar los tipos de motivación.

5. Definir la muestra de jóvenes que acuden a grupos católicos de Tancítaro, Michoacán, México.
6. Distinguir las motivaciones en los jóvenes a pertenecer y permanecer en grupos católicos de Tancítaro, Michoacán, México, a través de la aplicación de técnicas e instrumentos.
7. Exponer las motivaciones más frecuentes en los jóvenes a pertenecer y permanecer en grupos católicos de Tancítaro, Michoacán, México.

Preguntas de investigación

1. ¿Qué es la motivación?
2. ¿Qué características tiene la motivación?
3. ¿Qué función tiene la motivación?
4. ¿Qué motivos llevan a que un joven ingrese al grupo de jóvenes católicos de Tancítaro, Michoacán, México?
5. ¿Son las necesidades de afiliación las que llevan a los jóvenes de Tancítaro, Michoacán, México, a pertenecer al grupo?
6. ¿Quién influye para que los jóvenes de Tancítaro, Michoacán, México, entren a un grupo juvenil?
7. ¿Qué tipos de motivación existen?

Justificación

El presente estudio sobre la motivación acerca de los grupos de jóvenes “Buscadores” es importante, ya que al existir estos núcleos sociales, brindan espacios donde los jóvenes pueden realizar actividades sanas que les ayudan a desarrollar sus capacidades y habilidades, como son las siguientes: la integración que se da a través de las dinámicas y la cohesión, favoreciendo el trabajo en equipo; disciplina a través del deporte, que contribuye a un desarrollo físico y psicológico sano; actividades en bien de la sociedad y concientización respecto a la protección y cuidado del medio ambiente.

Al ver que la mayoría de jóvenes buscan formas sanas de integrarse a su medio y siendo una de ellas, entre muchas que existen, los grupos juveniles, llama la atención y es por ello que surge el interés de investigar lo que los motiva a elegir y tomar la decisión de ingresar a un grupo de jóvenes, para que una vez que se logren identificar las motivaciones señaladas, se utilicen para desarrollar programas de prevención y apoyo en beneficio de quien carezca de motivación.

Para el psicólogo clínico, tal actividad de investigación le será útil, ya que podrá planear mejor las estrategias motivacionales que lleve a cabo en el proceso psicoterapéutico de sus pacientes, basándose en los resultados de esta investigación al ver qué es lo que los motiva, ya que esta particularidad dentro de la terapia es de vital importancia para que los pacientes logren permanecer a lo largo del proceso terapéutico.

A los psicólogos sociales, les resulta provechoso el presente estudio, ya que estos jóvenes, al sentirse parte del grupo juvenil, modifican conductas perjudiciales y

dañinas a la sociedad, como el consumo de drogas y alcohol, por otras mejores y productivas, como aprender a valorar la vida y encontrarle sentido, crear nuevos valores o fortalecer los que ya tienen. Estos cambios producen beneficios en los jóvenes y en la sociedad, es por ello que a los sociólogos les será útil estudiarlos.

Los resultados que se obtengan ayudarán a los sociólogos para que se den cuenta de las formas distintas en las que el joven se integra para desarrollar sus capacidades y habilidades, así como de la forma en que buscan espacios que les brindan un desarrollo humano, al no tener la posibilidad de poder estudiar, para que así se les dé la importancia y la ayuda que requieren, ya que los jóvenes son un fuerte pilar dentro de la sociedad y el futuro de la misma.

La sociedad tendrá resultados benéficos, ya que al existir los grupos de jóvenes Buscadores, brindan espacios donde los sujetos se pueden formar con una gran calidad humana y esto los ayuda a que se aparten de las drogas, el alcohol y del crimen organizado. Así pues, la sociedad se encontrará en una mejor situación al tener jóvenes con valores suficientes.

Marco de referencia

Este estudio se efectuó en las instalaciones de la parroquia de San Francisco de Asís, del pueblo de Tancítaro, Michoacán, que están ubicadas en la calle Hidalgo # 4, Colonia Centro.

La capilla fue fundada durante la evangelización en territorio michoacano, por los frailes franciscanos Jacobo Daciano y Juan de San Miguel, en los años 1541 a 1545, con el objetivo de evangelizar a los naturales de dicho pueblo.

En 1859 la capilla es demolida, debido al deterioro que tenía y porque amenazaba con caerse, y una vez destruida, los habitantes se dan a la tarea de reconstruirla por órdenes del sacerdote a cargo, Alfonso del Toro.

Actualmente la parroquia cuenta con nuevas construcciones, incluyendo las instalaciones en donde se efectúan las reuniones y planeaciones de los grupos. Se cuenta con quince habitaciones para albergar cinco personas en cada una, siete baños de regadera, baños para hombres y mujeres, respectivamente. Hay un comedor, una cocina, dos salones para conferencias y un teatro para presentar eventos culturales.

La parroquia en la actualidad está a cargo del Sr. Cura Felipe Cuarao Roque, quien tiene a su cargo tres presbíteros y un diácono en proceso de ordenación, dirige además diecinueve grupos, los cuales están formados por personas adultas, siete grupos de jóvenes, un grupo de adolescentes, uno de niños y un consejo formado por todos los coordinadores de los diferentes grupos.

Los siete grupos de jóvenes que existen, están a cargo del Presbítero Víctor Hugo Figueroa Juárez. Dentro del plan de trabajo cumplen con diferentes actividades durante el año, las cuales inician en enero y concluyen en diciembre.

Los sujetos con quien se llevó a cabo la investigación son 30 jóvenes “Buscadores” (que se adhieren al grupo juvenil católico) de Tancitaro, del sexo masculino y femenino, quienes tienen una edad entre dieciocho y veinticinco años de edad.

CAPÍTULO 1

MOTIVACIÓN

La motivación es un área de estudio en la psicología y resulta de gran interés para los profesionistas de dicha ciencia, debido a la influencia que tiene este fenómeno para activar el comportamiento humano, de modo que para su estudio y una mayor comprensión, se examinan las partes que la componen.

Así pues, en este capítulo se describirá el concepto de motivación, el modo en se hace presente y se mantiene en los individuos, la forma en cómo se da el proceso, las características propias de la motivación y los elementos que intervienen en ella.

1.1 La motivación

Es necesario definir el concepto de motivación para poder entender el fenómeno y su presencia en los individuos que forman los grupos, por lo que se encontraron diferentes definiciones al respecto sobre el mismo concepto.

Según Escobar y Aguilar (2003), la palabra motivación se define como la causa que lleva a realizar el movimiento, esto a su vez genera la conducta, por lo que la motivación involucra a las partes internas que dirigen al individuo hacia logros determinados.

Para Mankeliunas (2003), la motivación es un conjunto de diferentes componentes: orgánicos, experiencias vividas, cognoscitivas, emocionales y el contexto en el que se desenvuelve el sujeto. Los elementos ya mencionados forman parte de la persona y la llevarán a empezar, mantener y terminar la meta que desea alcanzar; en otros casos también influyen para paralizar la conducta del sujeto, al no permitirle que alcance lo que se ha propuesto, de modo que la motivación requiere de varios elementos para poder obtener resultados favorables, por lo que se puede decir que entre más partes intervengan, de las ya mencionadas, mayor fuerza motivacional habrá en el sujeto para lograr la meta que se propuso.

En cuanto a Palmero (2002), señala que la motivación es un proceso fundamental que está ligado con el querer lograr metas, y tiene que ver siempre con el mantenimiento o el estado mejor de la propia persona, quien siempre tendrá la tendencia a buscar la estabilidad, esto quiere decir que la motivación siempre estará presente, ya que de manera constante, el individuo buscará el bienestar y equilibrio. Así pues, esta forma de perseverar y mantenerse indica que la motivación está presente, por lo que ayuda a entender de mejor manera la fuerza con la que un organismo cuenta ante la vida.

Asimismo, Palmero y Martínez (2008), mencionan que la motivación es una definición que es utilizada cuando se quiere explicar la energía que interviene tanto interna como externamente en un individuo al querer alcanzar una meta, y que esta lo lleva a comenzar y mantener el comportamiento motivado que se está presentando y teniendo ante sí, la meta que se ha establecido y se quiere lograr. Es decir, la

motivación es la energía que llevará a que una acción determinada se lleve a cabo o se ejecute, y así poder obtener resultados que llenen de satisfacción a la persona; por lo que esto aumenta el deseo y las ganas de vivir, por ejemplo, al tener cuidado físico personal y al realizar participaciones en bien de la sociedad.

Para Lewin (citado por Bolles; 2002), la motivación se debe explicar a partir de la intervención que tiene el sujeto, al elegir y participar en acciones o medios individuales que realiza para desahogar ciertas situaciones que le generan ansiedad y obtiene experiencias positivas; ya que al individuo le llaman la atención y le atraen las actividades que ve como medio de liberar su estrés, para él tendrá un gran valor lo que experimente como positivo y agradable. Al experimentar experiencias de bienestar, adquirirá una fuerza motivacional que lo llevará a realizar lo que se ha propuesto.

Se tomará en cuenta de igual manera, que existen las actividades de efecto contrario, aquellas donde el individuo encuentra que la tensión más bien aumente, y lo llevan a experimentar sensaciones negativas, generándole una fuerza desagradable que lo lleva a no lograr sus objetivos, causando desmotivación en el sujeto.

Para concretar estas ideas desde diferentes puntos de vista, el concepto de motivación se entenderá como la reacción que el sujeto tiene ante un impulso que genera una necesidad y un estímulo, ya sea generado de forma interna o detonado por un estímulo externo, todo con la finalidad de mantener el bienestar y equilibrio.

1.2 El proceso de motivación

La motivación también pasa por un proceso que brinda la posibilidad de comprenderla mejor y tener un panorama más amplio acerca de esta área. Palmero (2000) menciona tres puntos del proceso motivacional: la elección del objetivo o metas, el dinamismo conductual y por último, la finalización y el control sobre la acción realizada, estableciendo que la motivación consta del inicio, desarrollo y el logro. Estos tres aspectos se exponen enseguida desde la perspectiva de dicho autor.

La elección del objetivo se refiere a que la persona tomará la decisión sobre el motivo que elegirá para satisfacer su necesidad. Así que la elección de un motivo dependerá de la fuerza, y de lo atractivo o llamativo que resulte ser para el sujeto, de la posibilidad que tenga para lograrlo y de la valoración que haga acerca de la capacidad y el esfuerzo que se requiere para conseguir la meta. Así pues, la persona tomará la decisión de cómo y cuándo emprenderá tal conducta una vez elegido el objetivo.

El dinamismo conductual se refiere a todas aquellas actividades que realiza el individuo para obtener el objetivo que se elegido alcanzar, estas conductas son de aspecto relevante y pueden ser consideradas como la unión entre el motivo y la satisfacción que se desea experimentar, por lo que la adecuada elección y correcta ejecución de las actividades en relación con el objetivo, ayudarán a que se logre la meta que la persona se ha propuesto.

La finalización y el control sobre la acción realizada, según Palmero (2002), se refiere al análisis del resultado obtenido al finalizar o alcanzar la meta, con las diferentes acciones o conductas que se llevaron a cabo de acuerdo con el objetivo a

lograr, siendo lo que la persona realizó en su proceso motivacional. Es decir, el sujeto verifica qué fue lo que favoreció o le dificultó para alcanzar la meta elegida, de manera que esta experiencia le servirá para que en el futuro decida si vuelve a utilizar las presentes acciones y conductas, o tiene que introducir algún tipo de modificación.

Palmero y Martínez (2008) plantean el proceso motivacional de forma más amplia, al respecto, el proceso se presentará siempre y cuando la persona se encuentre atraída por un estímulo o que quiera cubrir una necesidad; una vez pasado por los diferentes pasos establecidos en el proceso, terminará con una sensación de satisfacción por haber logrado lo propuesto y esto a su vez reforzará más el sentido de motivación en el propio individuo. En dicho sentido, a continuación se mencionarán y explicarán los pasos que conforman el proceso motivacional: aparición del estímulo, percepción del estímulo, evaluación y valoración, decisión y elección de la meta, la activación, la dirección, la conducta instrumental y el control de resultado.

- Aparición del estímulo: se refiere a la existencia de un estímulo, el cual al presentarse debe ser suficientemente significativo y atractivo para el individuo, ya que de esto dependerá totalmente que inicie el proceso motivacional, así pues, el estímulo que origine la motivación puede ser de origen interno o externo.
- Percepción del estímulo: se refiere a que el sujeto, al ver un estímulo, debe sentir qué es lo que necesita y lo que le conviene, percibir que sus habilidades y capacidades encajan con el estímulo que lo atrae, y desde su

perspectiva, creer que lo va a obtener, este hecho de sentirse capaz de lograr la meta, desencadena mayor motivación en el individuo.

- Evaluación y valoración: siguiendo con Palmero y Martínez (2008), tiene que ver con el momento que el individuo se encuentre frente a al estímulo, de modo que valorará si es capaz de aceptarlo y analizará si es lo que en verdad necesita; en el caso en que se presente más de un estímulo, que sepa elegir y tome la decisión sobre lo que le conviene, esto entonces sería la pieza central del proceso motivacional.
- Decisión y elección de la meta: dependerá del valor que se le dé a la meta que se quiere lograr, las capacidades, habilidades y las posibilidades con las que se cuenta para obtenerla, esto será lo que determine la toma de decisión por parte del individuo ante el estímulo presente, por lo que esto hará más fuerte la motivación.
- La activación: se presenta cuando la persona necesita cubrir una necesidad y además, hay un estímulo, llamativo y atractivo; una vez que la necesidad y estímulo coinciden, el sujeto se concentra en la meta, así que por consecuencia, la parte biológica reacciona de forma automática activando los mecanismos que se necesitan para poner en acción la conducta, es decir, genera la energía que se requiere para activar al individuo.

- La dirección: es la forma en la cual se encauzará la conducta hacia el objetivo que se elegido y se desea alcanzar, es decir, dirige la activación que se ha generado por la atracción que se siente ante el estímulo, el cual cubrirá la necesidad para que la motivación tenga más firmeza.
- La conducta instrumental: se refiere a los recursos que el individuo utilizará durante la activación de la conducta hacia el logro de la meta; se implican las actividades que realizará el sujeto y los movimientos corporales que utilice para lograr los objetivos.
- Control de resultado: se refiere a que conforme se va dando el desarrollo del proceso, se pondrá atención en los elementos que intervienen para lograr la meta; el sujeto verificará si se presentan errores o fallas en el momento presente y si interfieren para el logro que está persiguiendo y así poder efectuar correcciones, para evitar un posible fracaso y ayudar también a reducir las fallas en las próximas metas que la persona se proponga alcanzar.

De esa manera se observa que en el proceso motivacional intervienen múltiples factores, donde se ve involucrada la persona misma, así como las necesidades que tenga y requieran ser satisfechas, los estímulos tanto internos como externos y el nivel de atracción que tienen para el individuo. Estos elementos ya mencionados intervendrán para iniciar, mantener y lograr la meta establecida.

1.3 Características de la motivación

Son las cualidades o circunstancias particulares de la conducta motivacional que la distinguen de todo lo demás; también pueden ser aplicadas en condiciones diferentes, siempre y cuando las variables tengan relación con la motivación; cinco de ellas, de acuerdo con la propuesta de Cofer y Appley (2003), se mencionan enseguida: energización o facilitación de una variedad de respuestas, el vigor conductual y la eficacia, dirección de la conducta, reforzamiento y, finalmente, debilitamiento de la conducta.

- Energización o facilitación de una variedad de respuestas: se refiere a que los procesos motivacionales, por sí mismos, no detienen u orientan las maneras específicas de la conducta en el individuo. Es decir, que los procesos no determinan el logro o fracaso, sino que sólo intervienen para dar fuerza a la conducta; por otro lado, las predisposiciones que ya se traen de manera biológica y las aprendidas, intervendrán de manera directa, por lo que esto energizará la conducta hacia un fin, así pues, al encontrarse más vínculos relacionados entre el interés actual y lo innato, mayor grado de energía habrá en la persona.
- El vigor conductual y la eficacia: consiste que según la energía gastada por el comportamiento del individuo en las actividades que está realizando para

lograr lo que se ha propuesto, se pondrá de manifiesto qué tan fuertes son los estímulos motivacionales o que tan débiles se están presentado, tanto de manera interna como externa, hacia la meta que se está persiguiendo y de acuerdo con ello, se espera obtener ciertos resultados, ya sean favorables o desfavorables.

- Dirección de la conducta: siguiendo con Cofer y Appley (2003), se describe así al seguimiento de la conducta, la cual el individuo mantendrá el comportamiento, ya sea por eventos breves o por periodos largos, por lo que la perseverancia en esta característica es de suma importancia. Es decir, que entre más se mantenga la persona sobre la dirección hacia la meta a lograr, dejará entender que habrá más motivación, generando así mayores posibilidades de alcanzar lo que se ha propuesto obtener.
- Reforzamiento: se manifiesta cuando se ha logrado tener la experiencia de contactar o finalizar con la meta, al tener esta experiencia con el logro, se pueden esperar dos reacciones del individuo: una es que desaparezca la motivación y la otra es que permanezca, debido al contacto con lo obtenido, pero lo más común es que fortalezca la conducta motivacional.
- Debilitamiento de la conducta: propuso Brown (citado por Cofer y Appley; 2003), que una vez que la conducta se debilita o se detiene debido a situaciones desagradables con las que no se contaba, se podría tomar

como comprobación para verificar que lo desagradable tiene un lugar dentro de lo motivacional, por su influencia en la persona para debilitar la conducta motivacional.

Por otro lado, cuando una situación desagradable detiene al individuo para empezar, mantenerse o lograr la meta, se estaría hablando de desmotivación, ésta es de gran ayuda, ya que serviría para detectar en dónde está detenido el individuo, así pues, la conducta débil es indicador de que se está dando una falla en el proceso motivacional y si no se corrige, se presentará un fracaso.

Quiroz (2005) rescata otras características más en sentido de lograr el éxito, pero igualmente importantes, ya que al buscar una meta, sería más gratificante lograrla con éxito; así pues, en el momento que el individuo se proponga lograr una meta, se sugiere que considere estas características, ya que ayudarían a garantizar una mayor satisfacción al obtener la meta propuesta:

- Que las metas sean individuales.
- Tener madurez emocional.
- Tener plena confianza y seguridad en sí mismo.
- Una actitud basada en lo favorable.
- Ser realista con las dificultades que se pueden presentar.
- Plantear los alcances que se pretenden lograr.

1.4 Criterios para definir algún hecho como motivacional

Los criterios son reglas o normas conforme a la cual se establece un juicio o se toma una determinación. Brown (citado por Capiz; 2011) indica cuatro criterios para determinar una acción como motivacional; una variable se podrá considerar como factor de esta naturaleza si las siguientes características están presentes:

1. Genera nueva energía, variadas reacciones y las fuerzas que se necesitan para permanecer y obtener la meta.
2. El adquirir nuevas reacciones frente a nuevas situaciones, incluye tanto recompensas como castigos.
3. Los cambios deben conducir al aumento o disminución de ciertas reacciones.
4. Surge de forma solitaria y no existen otras razones a las cuales se pudieran atribuir las reacciones del cuerpo.

McClelland (citado por Capiz; 2011) menciona algunos otros criterios que se aplican para medir las variables motivacionales. De manera que una variable de este tipo debe estar compuesta por lo siguiente:

1. Que sea lo suficientemente fácil de observar para distinguir con claridad su presencia o ausencia.
2. Que se hagan presentes las diferenciaciones sólo en un motivo y no en otro, teniendo el mismo valor y perfectamente entendible.

3. Que se haga presente de la misma forma en una persona o en un grupo de ellas, en idénticas o casi idénticas condiciones.
4. La relación que haya con otras variables para explicar una parte del comportamiento humano, ya que con esto se espera verificar su validez.

El delimitar y especificar si la variable es perteneciente a la motivación, ayuda a tener claridad de forma específica acerca de ella, y así se puede ofrecer con más exactitud lo propio de la motivación, de manera que al ser estudiada e identificada, se podrá aplicar obteniendo mejores resultados y beneficios a la persona que necesita de la motivación.

1.5 Función de la motivación

Para Cofer y Appley (2007), toda la conducta que el individuo realiza es motivada, dicho de otra forma, sin motivación la conducta no se daría, pero no todos están de acuerdo con esta postura, ya que hay quien dice que la conducta no requiere de la motivación para realizarse; sin embargo, la motivación es de suma importancia para que el individuo efectúe una conducta dirigida a una meta.

Independientemente de estas propuestas, determinantes por diferentes autores, la motivación tiene su propia función: la de mover la conducta del individuo a la acción, esta reacción que genera la motivación en el organismo, dependerá de qué tan atractivo es el estímulo para la persona.

Por lo que la función que realiza la motivación en el individuo, estimula en gran medida a la conducta, llevándola a que se ponga en acción y así poder lograr cualquier meta que se proponga, éstas a su vez dan como resultado experiencias positivas, que llevan a la persona a estar en armonía con ella misma y con quienes la rodean.

1.6 Factores de la motivación

Son los elementos o circunstancias que contribuyen en conjunto a producir un resultado, así pues, menciona Quiroz (2005) que las experiencias que se han adquirido a lo largo de su vida, están constituidas por factores que ocasionan que la persona tenga razones que la lleven a tener un mejor rendimiento, que si se presentan de manera positiva, favorecen a determinar la motivación, de lo contrario se dará la desmotivación. Por lo que se mencionarán a continuación los factores que intervienen en la motivación: las emociones, dificultad de las tareas, valor de la tarea y autoconcepto.

- Las emociones son reacciones afectivas de gran intensidad, producidas por sentimientos muy fuertes de alegría, placer, tristeza o dolor. Así pues, el organismo se dispone para hacer una reacción manifestándola a través de la conducta y movida por estas emociones ya mencionadas, para hacer una integración al contexto, esto genera una mejor adaptación, que intervendrá en la motivación.

Las emociones también se presentan de forma positiva y negativa, surgiendo en el individuo de manera interna. Por lo que éstas son algunas emociones que estimulan a la acción, llegando a producir una conducta al momento de realizar tareas y son las siguientes: alegría, esperanza, ira, tristeza, vergüenza, orgullo y miedo.

Las emociones están fuertemente ligadas con la motivación, ya que un individuo es inteligente emocionalmente en la medida que puede tener más control y dominio sobre ellas y pueda aportar mejoramiento a su propia motivación; en el mejor de los casos, el mantener la motivación todo el tiempo que sea necesario para lograr el objetivo, formará una persona con más dominio hacia la motivación.

Las emociones influyen de manera importante, al ponerse en acción la motivación, por lo que la persona tendrá mayor probabilidad para permanecer y lograr la meta u objetivo que se ha propuesto, tomando en cuenta que las emociones positivas generan mayor motivación y las negativas generan el efecto inverso.

- Dificultad de las tareas: según García (citado por Quiroz; 2005), las tareas intervienen de manera directa en la persona al llevarlas a cabo; al ser más grata la tarea, habrá mayor motivación. Estos factores que orientan y dirigen el comportamiento de la persona, influyen en la motivación, por lo que hay personas que entre más alto sea su nivel de motivación, más productivas serán y darán mejores resultados, pero también puede ser lo contrario: en

algunas personas que muestran un nivel de motivación bajo, sus resultados son poco satisfactorios.

- Valor de la tarea: este componente establece la relación entre el individuo y el estímulo, y se presenta de la siguiente forma: cuando hay una mayor importancia hacia la tarea, será mayor la motivación y cuando es pequeña la motivación, será poca la importancia para realizar dicha actividad; una vez que la persona obtiene una tarea significativa e importante para realizar, será de mayor importancia su reconocimiento ante lo obtenido y mayor motivación habrá.
- Autoconcepto: las relaciones que se dan entre el sujeto y las personas que se encuentran en su ambiente, contienen una importancia social muy significativa para el individuo, en ellas intervienen los padres, profesores, amigos y todas aquellas personas que tienen un contacto directo y que influyen en el desarrollo del autoconcepto, ya que la relación con cada uno de ellos llega a influir a este respecto, ya sea de manera directa o indirecta, y esto a su vez, en la motivación y en el rendimiento de lo que están realizando.

Los padres son los primeros agentes que intervienen en la formación del autoconcepto, de modo que llegan a ser las personas más influyentes en este sentido.

Los individuos llegan a valorar sus opiniones dándoles fuerza y un gran valor a sus comentarios, y todo esto se origina a través del trato que dan los padres al hijo.

Cuando a un individuo se le escucha, se respeta y se motiva, él se sentirá confortado y animado; para cuando se le presente alguna derrota o dificultad, tendrá la capacidad de dar solución a la situación, por lo que los elementos antes mencionados tendrán gran influencia en la motivación y en la obtención de la meta.

1.7 Determinantes de la motivación

Continuando con Cofer y Appley (2007), la conducta por lo regular tiene un sentido dirigido a lograr un objetivo en particular, pero también es evidente que tal dirección se verá influenciada por muchos determinantes tanto internos como externos, que están relacionados entre sí, y que por más que el individuo quiera deshacerse de ellos o apartarse, le será difícil, ya que lo más conveniente sería aceptar y aprovechar lo que ya se tiene. En este tenor, enseguida se señalan los determinantes de la motivación:

- Las estructuras biológicas, las cuales orgánicamente ya se traen determinadas y establecidas, por ello, se encuentran fuera del dominio de la persona.
- Las habilidades que se adquieren y desarrollan a través de las experiencias que el sujeto va teniendo a lo largo de su vida, y que en cada caso son distintas.

- El control que se tiene para evitar y evadir los estímulos que llegan externamente y que pueden influir para que se presente el fracaso ante la meta propuesta.
- Mediación por hábito, se refiere al proceso informal y confidencial que facilita hacer una actividad, se adquiere con la práctica. Una persona de opinión neutral sirve para animar y facilitar la resolución de un caso o disputa.

La intensidad de la motivación dependerá entonces de elementos que en ocasiones estarán fuera de alcance, de modo que por más que se quieran lograr altos niveles de motivación por parte de la persona, le será complicado, debido a las estructuras que ya se encuentran predeterminadas en ella, también a la falta de experiencia en la vida, que no le permite detectar las posibles amenazas que se presentan y que pueden derivar en la retirada o el abandono de la meta que se pretende alcanzar.

1.8 Tipos de motivación

Según Nerici (citado por Capiz; 2011), la motivación puede presentarse de dos formas: tanto para lograr un bien o un mal, por lo que la motivación positiva, que es a la que se hará mención, es aquella que encauza a la persona a que realice una acción o conducta para lograr un meta, en la cual se experimenta satisfacción y bienestar, tomando en cuenta el significado de la importancia de tal meta. Este tipo de motivación se puede presentar de forma intrínseca o extrínseca.

Refiere Capiz (2011) que desde este punto de vista, queda al descubierto que existe una relación interna entre ambos tipos de motivación, los cuales están encauzados a iniciar, mantener o dirigir la conducta para lograr el objetivo que el individuo se ha propuesto alcanzar, se explicará cada una para su mayor comprensión, según la clasificación siguiente: intrínseca, extrínseca, trascendente y adquirida.

De acuerdo con Morris y Maisto (2005), la motivación intrínseca es la más fuerte, ya que tiene que ver con el deseo interno de la misma persona y es el de llevar a cabo un comportamiento que nace a partir de haber realizado una acción que fue de agrado para el individuo.

Este tipo de motivación es considerada muy importante ya que el individuo al haber experimentado la sensación de agrado y bienestar, le surgirá un impulso interno para que realice una acción, él mismo se motiva sin necesitar de los estímulos externos, así que, al lograr favorables resultados, le será mucho más gratificante la experiencia: este tipo de motivación se presenta con mayor fuerza en las personas que tienen niveles más altos de madurez.

Si se quiere que este tipo de motivación inicie, es necesario que la persona por sí misma se proponga lograr una meta; en ocasiones, por medio de un estímulo externo podrá surgir y, una vez que ha iniciado, permanecerá de forma automática.

Por lo que, los individuos que están motivados intrínsecamente para llevar a cabo una determinada acción, tendrán la capacidad de hacer un esfuerzo extra para

enfrentar las situaciones que se están presentando, por muy cambiantes que estas sean.

La motivación extrínseca, mencionada por Morris y Maisto (2005), es generada por estímulos externos o la realización de una conducta para lograr un beneficio externo o evitar una situación de castigo. Tiene su origen en factores externos que influyen sobre los pensamientos, sentimientos, emociones y acciones propias y que dependerá en gran medida del sujeto, ya que si es de su interés el estímulo que se está presentando, le generará un estado de motivación.

La motivación trascendental se presenta con base en las creencias, culturales, sociales o familiares de cada persona y se da en función de ayudar a los demás, dejando a un lado el bienestar o beneficio personal; implica también que para la persona debe ser de suma importancia, el valor de la amistad y solidaridad; es encaminar la motivación a ayudar a los demás, llena a la persona de satisfacción y la hace sentir bien, lo que la lleva a que se sienta motivada por las acciones de ayuda que ha realizado en bien de los demás, por lo que estas prácticas a su vez fortalecen la experiencia motivacional, ya que le hacen sentir una motivación vivida a través de la propia experiencia.

Respecto a la motivación adquirida, según Cofer y Appley (2003), se ha revisado material donde se comprueba que una gran parte del comportamiento realizado por el ser humano está relacionado con la motivación y que dependiendo de

la cultura o la sociedad en la que se encuentre, va a variar ampliamente. Así que, estas variaciones no permiten que se dé una generalización de los patrones de conducta motivacional; si se presentaran de manera general, esto ayudaría a cimentar una argumentación de que el comportamiento motivacional fuera de origen instintivo, mas no de forma aprendida.

Pero la importancia del aprendizaje en la motivación es evidente, ya que el ser humano interactúa con otros individuos y esto ocasiona que la conducta se encuentre enormemente influenciada por los factores de su contexto social, esta interacción que se da en este ambiente al que pertenece proporciona fuentes de motivación.

Se tiene que considerar que el individuo es un ser social, debido a que nace en el seno de un grupo, se desarrolla y vive con otros, y termina su vida en un ámbito social. Por lo que, esto lleva a pensar que muchos de sus deseos, necesidades, objetivos y metas, se producen en esta interacción social con los de su misma especie y que es donde la persona aprende qué le funciona y qué no.

Así pues, se puede decir que desde el nacimiento, cualquier ser humano tendrá contacto con otros individuos y con el paso del tiempo irá aumentando el número de relaciones e interacciones, y que esto a su vez influirá en el aprendizaje de la motivación. Por ejemplo, cuando la madre le dice al niño que no quiere terminar de comer, que de esa manera no podrá salir a jugar, a lo cual el niño se motiva para terminar sus alimentos, es por ello que se puede decir que se va aprendiendo la motivación.

Asimismo, Mankeliunas (2003), en los estudios que ha realizado sobre el comportamiento humano, hace mención a dos tipos o niveles de motivaciones, que vendrían a ser las necesidades primarias y secundarias, las cuales se mencionan a continuación.

Las primarias que se refieren a las naturales, que ayudan a cubrir y satisfacer los requerimientos personales como comer, dormir, descansar; también se toma en cuenta la reproducción de la especie, refiriéndose a las necesidades sexuales.

Las secundarias son adquiridas y es el proceso de socialización de la persona que se refiere a las habilidades que se irán desarrollando y adquiriendo durante el contacto con quienes rodean al individuo y la forma en como aprende cada sujeto, ya que no todos asimilan las experiencias de la misma forma.

Así pues, el tipo de motivación adecuado que requiere cada individuo, será con base en sus necesidades que requieran ser cubiertas, a la atracción del estímulo que se presente y a la habilidad que tenga para adaptarse al tipo de motivación que requiere.

1.9 Motivos

Se refiere a la causa o razón que justifica la existencia de una situación o la manera en cómo actúa una persona, en cómo se mueve o puede mover, siendo la causa que motiva e inclina a hacer las actividades.

Al hablar de comportamiento humano, no se pueden pasar por alto los motivos que lo mueven a comportarse de tal manera, incluyendo “el logro, la afiliación, el poder, la agresión, la dependencia, el miedo y la ansiedad” (Cofer y Appley; 2003: 676), esto permite ver que por lo general, estos motivos son de origen aprendido.

Los motivos ayudan a identificar con más exactitud y claridad, cuál es el nombre del estímulo que está moviendo al individuo, a que se ponga en movimiento para que realice una acción y ésta lo lleve a alcanzar un objetivo o meta que se ha determinado por la persona.

Por lo anteriormente expuesto, se puede concluir que los motivos son los estímulos que atraen a las personas y que dan como resultado la motivación, que es causa de estudio dentro de esta investigación.

1.10 Antecedentes históricos de la motivación

Para Bolles (2002), el significado de motivación tiene sus bases, las cuales se han ido dando a través de la historia y se han ido registrando, esto ayuda para que no se cometan los mismos errores o equivocaciones y así poder mejorar. Afirma que la motivación pierde sentido si no se toma en cuenta la información que se ha ido

recopilando a través de la historia. Así que cuando se habla de motivación, también se habla de la historia personal.

Mencionan Escobar y Aguilar (2003) que los principales investigadores que se atrevieron a plantear la motivación para una mejor comprensión, vivieron en la antigua Grecia, como lo fue Platón (citado por Escobar y Aguilar; 2003), quien planteó la presencia de un alma que está estructurada de forma jerárquica, que desea adquirir el bienestar, el conocimiento, el control de las pasiones y que está compuesta por tres elementos. El primero de ellos se refiere a la alimentación, que genera y controla el deseo al cual el individuo se ve sujeto para cubrir la necesidad de alimentarse.

El segundo se refiere a la parte sensitiva, donde la persona involucra la parte de los sentidos y las emociones, encauzadas tanto a obtener la felicidad como a experimentar el dolor.

El tercero se refiere a la parte racional, donde se genera el conocimiento y la fuerza de voluntad, que ayudan al individuo a tener un mejor control de su propia persona y lo mantienen con mayor firmeza ante una postura o decisión que ha tomado.

Refiere Platón (retomado por Escobar y Aguilar; 2003) que los dos primeros elementos ayudan a obtener crecimiento, a experimentar el sufrimiento y a lograr la felicidad, cuando se unen aportan un gran potencial en la persona, llevándolo a realizar y lograr metas. Así pues, el tercero era la base del alma intelectual, ya que es el que

está en contacto con el mundo interno, con las ideas y la voluntad, lo cual planteaba que para dominar los primeros dos elementos, sería necesario que el tercero, que es la razón, domine sobre los otros dos que es el hambre y la parte sensitiva, por lo que el resultado será la virtud de someter los apetitos y las pasiones.

Por su parte, Aristóteles (citado por Escobedo y Aguilar; 2003) se refirió a la importancia de la fuerza de voluntad que tiene cada persona, para seleccionar y mantener las tentaciones incontrolables producidas por los elementos viscerales y sensitivos, bajo total dominio y control.

La historia muestra quiénes fueron los primeros en plantear la existencia de la motivación y cómo la veían desde su perspectiva, y es así que hoy en día se pueden comparar los cambios que se han dado o lo que ha perdurado, por lo que se podría decir que esto ayudaría para una mayor comprensión de la motivación.

1.11 Teorías de la motivación

Los teóricos contemporáneos dedicados al estudio de la motivación, menciona Harrsch (2005), se han guiado por formas sistemáticas habituales, ya que esta área de la motivación es fundamental dentro de la psicología, pero que aún está en camino de desarrollo para formar una teoría completa de la motivación humana. Sin embargo, aquí se revisarán algunas teorías principales de la motivación, como son las siguientes: la clasificación de Maslow, la teoría del doble factor de Herzberg y la teoría de McClelland, todas ellas ayudarán a dar una base teórica acerca de lo que es la motivación desde las diferentes investigaciones que realizaron.

Desde la clasificación de Maslow (citado por Mankeliunas; 2003), las necesidades que una persona tiene están estructuradas según una jerarquía, de tal forma que las necesidades primarias o fisiológicas son las más importantes y las que requieren ser cubiertas previamente, ya que determinaran el comportamiento del individuo, por lo que la persona no podrá lograr alcanzar las necesidades superiores sino ha cubierto las primarias.

Siguiendo con Maslow (referido por Mankeliunas; 2003), la meta a lograr de toda acción humana es que la persona logre la autonomía y la autodirección, que éstas se obtendrán en mayor o menor grado de acuerdo al desarrollo positivo de las habilidades con que cada individuo cuente, de modo que esta meta última sólo lo lograrán personas que han cubierto todas sus necesidades primarias.

Maslow, en su teoría, señala el concepto de jerarquía de necesidades, mencionando enseguida los cinco tipos que la conforman: fisiológicas, de seguridad, de afecto y pertenencia, de autoestima y de actualización.

- Necesidades fisiológicas: se refiere a que si el individuo no ha cubierto sus necesidades de hambre y sed, sus pensamientos estarán enfocados en conseguir el alimento y la bebida; si esta necesidad se mantiene sin ser satisfecha, todas las demás actividades que el sujeto tenga que realizar tendrán poca importancia y no será fácil lograrlas debido a que para el

cuerpo, primero está cubrir lo que su organismo le está pidiendo, no interesándole nada más, sólo ser satisfecho.

- Necesidades de seguridad: tienen que ver con la protección física, como es el tener con que vestirse, el no padecer enfermedad y aquellas situaciones que ofrecen cierto equilibrio desde el medio social como la religión. Todo esto se genera debido a que el individuo quiere conocer y controlar el ambiente en el que se encuentra, esto quiere decir que la persona tiende a apoyarse de algo superior a ella para cubrir su necesidad de seguridad y al sentir que tiene control sobre las situaciones, se siente seguro.
- Necesidades de afecto y pertenencia: corresponden a lo que sería la necesidad de afiliación. Es decir, a aquello que lleva al individuo a buscar personas con las que se sienta aceptado y amado, también llamada necesidades de soporte y relación con otros, ya que en este nivel las otras personas son las que darán el bienestar, debido a que depende de los demás, la persona siempre estará en busca de sentirse querida y buscar la aprobación de quienes lo rodean.
- Necesidad de autoestima: se refiere a la búsqueda de estima y a la obtención de un concepto positivo de la propia persona, que requiere en gran porción de la parte interna, que es donde está presente el sentirse

capaz de lograr las tareas, por lo que dependerá totalmente de la satisfacción de afecto y sentido de pertenencia que la persona experimente.

- Necesidad de actualización: es propia de todos los comportamientos dirigidos a lograr el desarrollo de las capacidades y habilidades propias del individuo, alcanzando la mayor potencialidad ante lo que es capaz de hacer.

Existe otra teoría motivacional llamada del doble factor, de acuerdo con Herzberg (citado por Mankeliunas; 2003) refiriéndose a la actividad más importante que realiza una persona dentro de su trabajo, la cual es una actividad importante para la persona y la sociedad, en la cual se presentan las oportunidades para poder crecer en el ámbito profesional, de manera que se van a satisfacer las necesidades sociales de aceptación y estima.

Esta teoría de Herzberg (Mankeliunas; 2003) se fundamentó en una serie de entrevistas que se aplicaron a personas que trabajaban en cierta empresa, donde se les pide que recordaran eventos o situaciones en las cuales hayan experimentado, emociones o sentimientos acerca del sentirse bien o mal con relación a su responsabilidad, explicaran las reacciones que se hubieran presentado en su conducta y que tanto tiempo duraron, si fue mucho o poco; de estos resultados surgieron dos clasificaciones de elementos, de los cuales nada más interesa el primero de ellos donde se encuentran los factores motivacionales, los cuales se necesitan para entender mejor la motivación, siendo los siguientes:

- El logro, que se dio a través de lo obtenido por el desempeño exitoso de la tarea realizada.
- Que el esfuerzo en la acción que se ha realizado, obtenga reconocimiento por parte de los demás.
- Que el trabajo tenga desempeños interesantes y desafiantes, para no caer en el aburrimiento y el desánimo.
- Lograr obtener avance y crecimiento a nivel personal y que éste a su vez beneficie el desempeño.
- La responsabilidad, que favorece en el desarrollo de la persona.

La motivación también es explicada desde la perspectiva desde McClelland y cols. (citados por Mankeliunas; 2003), el cimiento de la motivación no se encuentra en un impulso, sino en la situación afectiva actual, de manera que la satisfacción de una necesidad biológica no determinará la conducta, ya que esta parte biológica no es capaz de activar la conducta motivacional por sí sola, de modo que lo que verdaderamente dirige la conducta de la persona es la búsqueda de sentirse bien y en armonía.

Una vez que se comienza con dicha conducta motivada se establece un encadenamiento conductual que requiere de ir hacia la meta o retroceder en el caso de que se presenta la desmotivación.

Lo importante de esta teoría es con relación a las necesidades sociales, que otorgan un lugar básico en las relaciones con otros, surgiendo un sistema de medición que desarrollaron estos autores ya mencionados anteriormente y que va ir en función de las necesidades de logro y afiliación:

- Necesidad de logro: se presenta de manera individual y dependerá por completo del individuo, él buscará los medios tanto humanos como materiales para cubrirla, tomando en cuenta que hay personas que tienen una mayor necesidad de triunfo que otras. Así pues, lo ya mencionado favorecerá al comportamiento, ayudándole a sobresalir en lo que desea cubrir. Un ejemplo sería la necesidad de ser el mejor en algún deporte u obtener un puesto de jefe.

Esta necesidad de logro se va a presentar de diferentes maneras y de acuerdo a la etapa en la que se encuentre el individuo, su personalidad, sus necesidades, intereses y motivos. Iniciándose en edades tempranas por medio de la motivación que hagan los padres hacia los hijos y los profesores a los alumnos.

- Necesidad de afiliación: siguiendo con McClelland (citado por Mankelionas; 2003), se refiere a que los individuos siempre estarán inclinados a buscar el contacto con otras personas, ya sea de forma física o afectiva, por poco tiempo o por un periodo largo, en lo cual surgen las relaciones profundas; el hecho de formar grupos es un resultado de la afiliación que se da entre las personas, a lo

cual también se le conoce con el nombre de instinto gregario, hoy en día también se le ha dado el nombre de necesidad de afiliación.

Coinciden algunos autores que esta necesidad de afiliación tiene su esencia en la primera infancia, debido a que cuando nace el niño dependerá completamente del cuidado de sus progenitores o de algún tutor. Así que todas sus necesidades primarias fueron atendidas por otra persona y por derivado, aprende que cuando se encuentra cerca de ellas, sus problemáticas estarán resueltas y desde entonces se establece la sensación de bienestar al tener a las personas cerca, en especial cuando se les quiere.

Morris (citado por Mankeliunas; 2003), señala que de la manera en cómo se den las primeras relaciones entre la madre y el niño, determinará las necesidades de afiliación, es decir, que las relaciones que los padres establecen con los hijos en las primeras etapas de la vida, determinarán las futuras relaciones de afiliación.

Sarnoff y Zimbardo (citados por Mankeliunas; 2003), sostienen que los primogénitos y los hijos únicos muestran necesidad de afiliación mayor que los que no lo son. También los hijos de los padres que promueven la dependencia por tiempos muy extensos van a presentar mayor necesidad de afiliación, que aquellos provenientes de familias numerosas donde la situación los ha llevado a ser independientes.

Esta necesidad de afiliación se pone de manifiesto por el comportamiento que realiza el individuo al dedicarse a la búsqueda de amigos, al progreso de trabajo en grupo, el que permanezcan en algún tipo de relación, la regeneración de relaciones

interpersonales, el no molestar a otras personas, la aceptación de los demás y por último, la disposición al servicio de los demás, siendo una expresión más de la necesidad que tiene el individuo de afiliarse.

Así pues que las teorías ayudan a entender mejor, qué necesidades están involucradas en la motivación, qué se necesita decir o hacer en las personas que desempeñan un trabajo o una acción determinada y por último, el tipo de rasgos en ciertas personas que los hacen buscar con más insistencia la afiliación, ya que estos elementos intervienen directamente en el nivel de motivación que muestra el individuo.

Se concluye así que la motivación es parte fundamental del sujeto tanto dentro como fuera, influyendo fuertemente en su comportamiento, ya que la motivación es la energía que mueve a la persona a que inicie una meta determinada, y se mantenga firme ante las trabas u obstáculos que se le presenten sin que muestre una actitud de abandono del objetivo a lograr. Finalmente, convendría poner más empeño en la investigación sobre la motivación, para descubrir más elementos que ayuden a integrarla de manera más concreta y así sea posible ayudar a las personas de manera más acertada y con resultados más favorables que las hagan sentir mejor, ya que cuando están motivadas, se sienten mejor y tienen un mayor grado de satisfacción debido a las experiencias obtenidas por sus logros, se desempeñan de mejor manera y producen más en sus áreas de acción.

CAPÍTULO 2

GRUPOS

La sociedad está formada por habitantes que tienen diferentes formas de pensar, creer y actuar; a pesar de las diferencias, los individuos son sociales por naturaleza y llegan a formar grupos donde interactúan e influyen entre ellos. Por lo que el individuo depende en gran parte de sus semejantes, para así lograr un desarrollo integral de las habilidades y capacidades con las que cuenta

Es por ello que este capítulo se destina a la definición del concepto de grupo, sus características, la formación de los grupos, la cohesión, el proceso y los efectos del grupo, así como la dinámica grupal.

2.1. Concepto de grupo

Se darán algunas definiciones de grupo desde Myers, Shaw, Turner y Pichon, puntualizando cómo perciben los grupos, para ayudar a entender la interacción e influencia que se presenta dentro de ellos y en los cuales los integrantes se perciben como parte del grupo.

Para Myers (2005), si dos o más personas que se reúnen durante ciertos momentos cortos, interactúan e influyen entre ellas a través de sus conversaciones y que además se sienten parte de un mismo equipo, se le llamaría grupo. También es

un conjunto de individuos que se asemejan y que sienten que deben estar reunidos, para lograr algún fin propuesto.

Menciona Shaw (citado por Myers; 2005), que las personas que se integran para forman un grupo tienen algo muy similar que los hace atraerse y permanecer juntos, por lo que aclara que un grupo son dos o más individuos que se relacionan y se influyen de manera mutua.

Turner (citado por Myers; 2005), observó que los grupos se identifican como parte de un mismo equipo entre a ellos, formándose por diferentes motivos, como el satisfacer necesidades de pertenencia, para compartir información, generar recompensas agradables y alcanzar las metas que se han propuesto.

Según Pichon (citado por Bleger; 2006), un grupo es un espacio donde las personas se congregan para un fin en común y que sólo se logrará a través de que este núcleo se ponga en acción, dando como resultado al grupo una estructura sólida, un aprendizaje o enseñanza que le proporcionará experiencia.

Para sintetizar estas ideas, los grupos se forman a partir de que las personas se reúnen con el fin de realizar una acción, compartir experiencias positivas o negativas, aprender nuevos conocimientos que sean útiles al mejoramiento y crecimiento personal.

2.2. Características del grupo

Al mencionar las características que son propias del grupo, servirá para que con más precisión se identifiquen la presencia del grupo, por lo que enseguida, según Kissen (citado por González; 2007) se mencionarán cuatro características que ayudan a entender mejor la existencia de los grupos, la importancia que tienen dentro de la sociedad, la influencia que tienen en los demás y cómo ayudan en el desarrollo personal.

- Siempre y cuando el ser humano exista, los grupos estarán presentes debido a su naturaleza, ya que dentro del ser humano se encuentra el ser social por naturaleza, además, disfruta del placer de simpatizar, existir, entretenerse, ocuparse y reposar dentro del grupo; éstas son algunas de las muchas formas de actividades grupales que los llevan a sentirse plenos.
- Cuando las personas se agrupan, ponen en movimiento las fuerzas de las capacidades que poseen, esto es un gran beneficio para el propio grupo, por lo que estas consecuencias derivadas de las fuerzas que se unen, impactan en las personas que lo forman.
- Los grupos pueden influir de manera positiva sobre las personas, especialmente en aquellas que están o han experimentado el amor, también en los individuos

que tienen una formación en valores y que tienen conocimientos, ya que los individuos al congregarse siempre saldrán beneficiados.

Sin embargo, no se puede negar la otra realidad que es la contraparte, el que los individuos se pueden detener y verse influenciados negativamente, debido a los resultados negativos que se están obteniendo y percibiendo, por lo que al predominar lo negativo, se dará más conflicto y esto bloqueará la influencia positiva, siendo grupos en los que no existe afecto ni cultura, sino predomina la violencia o la crueldad en alguno de sus miembros.

- La característica anterior se refiere a la dinámica de los grupos, ya que cuando es bien dirigida, beneficiará el desarrollo del ideal perseguido por el yo, dando fuerza a esta estructura y al superyó; de igual manera, da forma al contenido de los valores, a los ideales y a la aspiración sublimatoria más favorable del ser humano.

Cartwright y Zander (referidos por Pérez; 2007), hacen mención de otras características planteándolas de forma más específica, por lo que se muestran a continuación:

1. La interacción de los miembros del grupo de forma constante.
2. Que los integrantes del grupo se conozcan los unos a los otros como parte del mismo.

3. Que las personas que se encuentran fuera del grupo también los reconozcan como miembros.
4. Que los integrantes acepten y lleven a la práctica las reglas que se han establecido.
5. Que al reunirse tengan interés por temas similares.
6. Que la identificación se dé hacia un mismo patrón, para que este le dé una mejor dirección al grupo y para que el comportamiento los mantenga en la congruencia de las ideas que expresan.
7. Que se construya una tejido de los roles, entrelazado a cada integrante del grupo.
8. El grupo debe brindar premios de manera que los integrantes se sientan más motivados para continuar perseverando en los objetivos que se han propuesto cumplir.
9. Que lo que se pretende buscar sea de manera individual.
10. Que todos los miembros del grupo deben sentirse y verse como miembros de una unidad.
11. Que los integrantes del grupo se muestren de forma similar frente al ambiente.

Las características ya mencionadas ayudan para tener una visión más amplia de lo que implica la existencia de los grupos, que es lo propio de ellos, cuál es el impacto que se tiene en la sociedad al reunirse como grupo.

2.3 Criterios que influyen en la formación del grupo

Según González (2007) en el grupo hay diferentes elementos que influyen en el proceso de formación, por lo que se tomará en cuenta una serie de criterios que intervendrán de manera directa ayudando en la formación que necesita esta instancia, para lograr las metas planteadas.

- La interpenetración que cede a nivel cognitivo y emocional con respecto a los integrantes que se encuentran dentro del grupo.
- Los integrantes que forman el grupo deben sentirse con libertad e independientes de sus demás compañeros.
- Consciencia de cada uno de los integrantes y el grupo, darse cuenta de la potencialidad que tiene el grupo y la capacidad de acción dentro de la sociedad, mostrando el trabajo en equipo.
- Intereses hacia un mismo fin, en forma de acción.
- Elementos que los unan de forma colectiva a realizar una acción en común, que propicien la unidad y el compañerismo.
- Que el reglamento sea para todos por igual y que los roles que desempeñan dentro del grupo se relacionen unos con otros, para dar más fuerza.
- Seleccionar un mismo objetivo, modelo o las mismas ideas, o elegir ambos, según sean las ambiciones e intereses de los que integran el grupo.
- Decisión de los sujetos por estar con las mismas personas y situaciones, para soltar conflictos internos parecidos.

- Que dentro de grupo se obtenga recompensa o reconocimiento, para que se experimente la sensación de gratificación.
- Los integrantes deben tener la consciencia y la sensación de pertenecer al grupo.
- La creación de normas entre los miembros del grupo y la experiencia en todos los integrantes de haber obtenido triunfo.

2.4 Clasificación de los grupos

Según Stewart y cols. (2011), los grupos se forman debido a que los individuos necesitan unos de otros para funcionar y alcanzar metas que por sí solos no podrían lograr, por lo que buscan la forma de integrarse con sus semejantes para satisfacer las necesidades físicas, espirituales, psicológicas y materiales y para que así, una vez que encuentran lo que buscaban, formen un grupo o sean parte de él si ya existe.

Las agrupaciones son de suma importancia en el ser humano, ya que ayudan a una mayor adaptación y brindan el espacio y la oportunidad de formar relaciones profundas, teniendo que ver las necesidades e intereses individuales que tenga la persona y que coincidan con los demás para pertenecer a algún núcleo. De modo que los grupos se pueden clasificar de la siguiente manera dentro de su medio social, según Contreras (2005): primarios y secundarios, según su forma de integración, motivados, preformados, formales e informales.

- Grupos primarios y secundarios: se distinguen principalmente porque forman el entorno social, siendo propio de ellos una asociación y cooperación íntima, por lo que al sentirse los del grupo como uno mismo, la meta a lograr será la misma para todos. Así que la función de las personas sería, el fin a lograr en común; ya no expresan necesidades propias, sino en común, ya que se toma en cuenta a todos los miembros, deciden lo que más les beneficia y les conviene.

Según Cooley (citado por Bernard; 2006), considera que los grupos primarios ayudan a formar la identidad individual de las personas que los integran, por lo que este trabajo de formación humana se da de manera interna y en la niñez es donde los grupos primarios influyen.

Las relaciones que se presentan dentro de este tipo de grupos se dan de manera íntima y personal, ya que la comunicación está presente de forma constante y a su vez fortalece los vínculos, por lo que lleva a las relaciones a que se fortalezcan de manera más profunda. Los roles y los grados de jerarquía conforman una estrecha estructura de relación y son duraderos, de ahí su influencia hacia la ejecución de las reglas, ya que se dan de manera aprendida y no impuesta; se permite la práctica de ellas, por lo que es reforzada.

- El grupo primario: se refiere al pilar de la sociedad que es la familia, en este grupo se adquieren las cualidades que los individuos llegarán a representar en su etapa adulta, ya que desde pequeño el niño tendrá sus primeras experiencias a través de su madre, por lo que en ellas ya se estaría presentando la relación

de grupo, ya que están dos personas involucradas, de manera que las primeras relaciones se establecen en la infancia e intervendrán de forma directa en el comportamiento del niño, adolescente y adulto. Algunos de los motivos que se dan dentro de la familia y que repercutirán en las relaciones de grupo en la vida adulta son: la lealtad y los intereses comunes.

Por lo que González (2007), también se refiere al grupo natural primario introyectado que para él también sería la familia, en los casos donde llega a faltar alguno de los padres, el individuo tiene la capacidad de remplazarlo por alguna otra persona cualquiera o sea representativa para él como lo serían los abuelos, hermanos, tíos o el tutor. Así que, al existir esta red que está conformada por familiares cercanos será de gran ayuda ya que darán las bases para incorporarle a la personalidad y a la mente el sentido de grupo.

- El segundo grupo dentro de los grupos primarios, es el de juego en la niñez, refiriéndose al desempeño que tiene el niño dentro del juego y la relación que establece con otros niños de su misma edad en su propio contexto, la característica propia de este grupo es el juego, y que, tanto para el niño como para los otros niños es el mismo interés en común dentro del juego, por lo que al momento en el que el juego termina se da la suspensión, mayormente estos encuentros duran poco tiempo y estos si tienen una formalidad.

Para Cooley (citado por Bernard; 2006), el grupo secundario es aquel en el que se realiza una acción fuera del grupo, independiente a él, o de forma exterior al grupo.

- Grupos naturales o espontáneos: se refiere aquellos que surge sin que nadie los motive para formar tal grupos, los integrantes resultan ser de manera semejante tanto en edades cómo en intereses, las relaciones que se presentan entre las personas es de manera afectiva y su predisposición es en forma cerrada ya que no aceptan miembros con características distintas a las que ellos tienen, este tipo de grupos por lo regular son los que se forman en las calles, tanto por adolescentes cómo jóvenes: serían los grupos vandálicos.
- Grupos obligatorios: son aquellos a los que pertenece las personas en contra de su voluntad o debido a situaciones que lo orillaron a formar parte del grupo, estas personas responden de forma favorable cuando se les brindan estímulos afectivos, especialmente cuando se sienten protegidas; si dentro del grupo no se les ofrece seguridad los resultados se darán de manera defectuosa y desfavorable debido a que no hay elementos positivos que los motiven.

Por lo que más bien se manifestarán actitudes de inconformidad y rechazo que afectan el bienestar del grupo, algún ejemplo sería: los grupos que tiene que ver con la educación como la primaria y los del trabajo, son formados de manera mixta, este tipo de grupos se consideran en contra de la voluntad debido a que el individuo no determina por el mismo elegir con que personas quiere formar estos grupos o a que escuela quiere entrar.

- Grupos motivados: según Contreras (2005) se refieren a aquellos en los que las personas actúan con fines de lograr un objetivo establecido o propuesto, ya que los integrantes de estos grupos entran debido a la necesidad de aceptación por parte de los demás, o buscando el reconocimiento social, también para seguir a un líder o por algún interés personal. Ejemplo: aquí entrarían la secundaria, el bachillerato, lo políticos o a aquellas personas que son de respeto dentro de una comunidad o que ejercen el rol de patriarcas.

Dentro de estos grupos se puede observar que a través de la energía gastada por las conductas de la persona dentro del grupo y las actividades realizadas para mantenerse y lograr la meta, se pondrá de manifiesto que tan fuertes son los estímulos motivacionales o que tan débiles se están presentado tanto de manera interna como externas y de acuerdo a esto se espera obtener los resultados ya sean favorables o desfavorables, para así poder decir si el sujeto se encuentra motivado o no dentro del grupo.

- Grupos preformados: siguiendo con Contreras (2005) son aquellos grupos que antes de ser establecidos las personas ya se conocen entre sí y además hay lazos afectivos que los unen, se conocen previamente debido a situaciones ajenas, por lo que los lazo afectivo que se han dado antes de formar el grupo, favorecen al grupo en el proceso de formación, aquí se elige al líder por su autoridad que tiene y admiración, asegurando que al elegir a su representante del grupo será con la finalidad de mantener la integración del grupo, el que la elección del líder se base en la confianza ofrece seguridad a los sujetos que lo

integran. Ejemplo; serían las personas que buscan formarse a través de adquirir nuevos conocimientos y con el fin de capacitarse.

- Grupos formales: se definen a partir de los objetivos que desean alcanzar, se caracterizan como grupos organizados y con un reglamento preestablecido, con la finalidad de lograr intereses materiales en beneficio de los integrantes, la sociedad o la institución, por lo que las reglas ya establecidas previamente antes de que los integrantes entren a formar parte del grupo trazan la dirección por donde se guiaran, debido a esto la conducta ya está determinada y los integrantes ingresan con una predisposición a obedecer lo establecido y a mantener el bienestar del grupo.
- Grupos informales: continuando con Contreras (2005), son aquellos en los que los integrantes tienden a hacer las cosas como les plazca y les venga en gana, actúan con demasiada libertad y dirigidos bajo sus propias normas.

La participación dentro de un grupo desarrolla la formación del individuo en diferentes áreas de su vida como es la psicológica, espiritual, física, social y el desarrollo de sus habilidades y potencialidades, dando como resultado una mejor persona con una mayor calidad de vida, o también todo lo contrario convirtiendo a las personas que forman ciertos grupos, en un peligro y en daño a la sociedad. Así pues, los grupos formados como espacios de formación son de gran beneficio.

2.5 Proceso del grupo

Menciona Torre (referido por Henry; 2004), que el proceso es aquel por el que pasan los individuos para hacerse lo suficientemente fuertes y así poder participar en las situaciones e instituciones que se involucran en la vida de la persona, así pues que el grupo pasa por diferentes fases en su desarrollo donde se constituye, se estructura, se cohesiona y se termina, Kisnerman (retomado por Pérez; 2007), planteó propuestas ante el desarrollo progresivo del grupo al cual llamo proceso del grupo, tomando en cuenta la dinámica entre sus integrantes y sus metas a lograr. Las fases que menciona son las siguientes que conforman el proceso propio del grupo, formación, conflicto, organización, integración y disolución.

Según Kisnerman (citado por Pérez; 2007), el proceso de grupo tiene un tiempo determinado para darse y que se presenta entre los seis y los ocho meses de haber iniciado el grupo, siempre y cuando se den dos sesiones por semana y este bien dirigido, el proceso se puede acelerar cuando los grupos están conformados con pocos integrantes.

Siguiendo con Kisnerman (citado por Pérez; 2007), las fases no son determinantes, la buena observación brinda el poder detectar en cuál de ellas se encuentra el grupo, esto a su vez ayuda para identificar si el grupo está desarrollándose o se ha estancado en su proceso. Enseguida se describirán con más claridad las fases por las que pasa un grupo.

- Formación: se va originar a partir de una motivación en donde las personas tomarán la iniciativa de reunirse, no siendo en todos el mismo tipo de motivación, ya que lo único que tienen en común es que se encuentran motivados. Este primer paso se da con la intención de alcanzar un fin, debido a esta situación es importante que se les haga saber a los integrantes en que es en lo que difieren. Y una vez conocida la situación, se podrá establecer un objetivo en común que ayudará a enfocar las motivaciones hacia una meta en común.

Es importante para que se logre una mejor integración en el grupo educar a los integrantes hacia el acoplamiento de la forma de ser de cada miembro y de igual modo los intereses de cada integrante, aclarando que siempre y cuando se respete su individualidad.

Es de suma importancia que en esta fase se conozca cuáles son los motivos, los interés y lo que esperan los miembros alcanzar participando dentro del grupo ya sea por medio de un primer encuentro o de la primera reunión en la que se participe, ésta es de gran importancia debido a que es donde el grupo empieza a nacer, la persona se hace presente con la intención y el esfuerzo de ser mejor. Pero también se presentan situaciones que no fácilmente se pueden controlar como es el miedo a lo nuevo, la ansiedad y la angustia que se presentan al pensar que se conocerán nuevas personas y no se sabe si será de agrado para los demás; por lo que se proponen que en estas primeras reuniones se implementen técnicas de presentación para romper el hielo, siendo el coordinador quien las inicie y dirija.

En esta fase de formación es común que los integrantes presenten ciertas sensaciones nuevas de incomodidad como son aceleración de ritmo cardiaco, miedo a lo desconocido, angustia y estrés a causa de ser un suceso nuevo, debido a que, ante esta situación nueva se afecta la zona de confort de las personas, siendo también recomendable e importante facilitar un ambiente armonioso y de confianza.

También en esta fase se hace presente la formación de subgrupos, los integrantes buscan la forma de agruparse con personas que a simple vista se caen bien formando grupo de a dos, tres, cuatro o según en donde se sientan seguros y de acuerdo a sus intereses personales, sentimientos y valores. Estos subgrupos no deben percibirse como algo negativo, sino, todo lo contrario: deben aprovecharse, ya que ellos ayudan facilitando más rápido la integración del trabajo en el grupo.

- Conflicto: continuando con Kisnerman (citado por Pérez; 2007), ningún grupo se encuentra en bienestar cuando está pasando por su proceso de formación, debido al proceso empiezan a juntarse tensiones, por lo que es recomendable que estas tensiones se saquen a flote para enfrentarlas y darles algún tipo de solución.

Cuando el conflicto se presenta lo hace a manera de obstáculo ya que los integrantes del grupo se dividen y se convierten en contrincantes, compiten al dirigirse hacia el logro de un bien anhelado ya no trabajando como un solo equipo, hacen acuerdos entre los subgrupos que se forman por lo que se da fuerza a la oposición.

El conflicto puede manifestar en diferentes niveles ya sea en cuestión de valores, normas, objetivos o influirá mucho la personalidad que tengan los integrantes del grupo. En algunas ocasiones también ayudará y beneficiará a pesar de que se observará que perjudica, ya que pareciera que divide. Debido a que en el momento que el conflicto genera ansiedad y frustración surge la disposición por dar soluciones y es donde surge el desarrollo personal, ya se adquiere un mayor conocimiento personal y una mayor experiencia dando la habilidad para solucionar el conflicto, por lo que se queda la enseñanza para saber cómo actuar ante situaciones que se presentan en el medio.

- Organización: prosiguiendo Kisnerman (citado por Pérez; 2007), se refiere a la habilidad de la buena estructuración del grupo, ya que al estar bien establecidos todos los elementos que intervendrán se reducirá la posibilidad de que se manifieste un ambiente estresante y desgastante.

Así que al tomar en cuenta la organización se obtienen beneficios como son los siguientes: la reestructuración de fracturas en el trabajo, se desarrolla la habilidad de responsabilidad, cada integrante desenvuelve su capacidad para una mayor identificación de los integrantes del grupo, manifestando llano como una persona individual sino como todos somos parte de un equipo, en esta surge quien tiene la habilidad de ser líder del grupo, siendo, el que coordinará las actividades de los integrantes no basándose en imposiciones sino en la consciencia de los integrantes.

El grupo facilita que las habilidades se potencialicen o se adquieran si es que no se tienen, hacia el intercambio de nuevas ideas y la apertura para escuchar diferentes formas de pensar, satisface las necesidades del individuo dando un equilibrio entre lo afectivo y la parte de la inteligencia, dirigiendo hacia una productividad efectiva y de acción, esta organización le brinda carácter serio, entendiéndose como energía de los integrantes que los dirige hacia la meta.

- Integración: siguiendo con Kisnerman (citado por Pérez; 2007), para poder afirmar que en el grupo se está presentando la integración y la unidad, se diría que es cuando las distintas estructuras o roles se encuentren lo bastante ajustados entre sí, se acoplan y se ajustan, es entonces cuando está presente la integración en el grupo que funciona como un equipo o como uno mismo y que además genera. Otra manera de identificar la integración es cuando el liderazgo se encuentra distribuido en todos los integrantes del grupo.
- Disolución: se hace presente cuando el grupo llega a su término, debido al cumplimiento de los objetivos por los que fue fundado o construido; los integrantes muestran lentamente una disminución hacia la pérdida de interés al grupo, ya no tiene sentido asistir al obtenerse lo que se quería.

Por otro lado, también puede ser renovado el grupo siempre y cuando se pueden dar cambios en los intereses de los integrantes y si es que llegan a quedar personas que les interese seguir, se les recomienda plantearse nuevos logros o metas, al presentarse esta fase se debe aceptar con naturalidad ya que es normal que llegue

a terminar un grupo, es recomendable que desde el inicio del grupo se considere el término del grupo.

2.6 Síntomas del pensamiento grupal

Janis (citado por Myers; 2005), ubicó ocho síntomas del pensamiento grupal que surgen cuando el grupo pasa por situaciones difíciles que atentan contra él, los síntomas surgen para salvaguardar el equilibrio y bienestar de los que lo integran, la función del síntoma es mantenerlo en un equilibrio. Así que, los primeros dos síntomas orientan a sus integrantes a fortalecer la seguridad. Por lo que, los síntomas que refiere Janis se mencionarán enseguida: ilusión de invulnerabilidad, credibilidad incuestionable en la moral conjunta, racionalización, visión estereotipada del componente, precisión de conformidad, autocensura, ilusión de unanimidad y guardianes de la mente.

- Ilusión de invulnerabilidad: se refiere al desarrollo excesivo de confianza en sí mismo, este síntoma lo presentan las personas que se encuentran dentro del grupo, por lo que los integrantes pasan desapercibidas la advertencia de peligro, exponiéndose de manera irracional a situaciones que pueden poner en riesgo la vida tanto de la persona o personas, que dirigen y forman el grupo, así como el bienestar del grupo.
- Credibilidad incuestionable en la moral conjunta: los miembros de grupo dan por hecho que el grupo posee una moral perfecta en la cual no entra la

desconfianza, esta confianza puesta en los integrantes ocasiona que se desconozcan los derechos de las personas externas al grupo, por lo que actúan en total confianza, creyendo que las órdenes que reciban por parte de los líderes para ejecutarlas en tal acción, no tienen por qué discutirse o cuestionarse, ya que creen totalmente en lo que se les está diciendo.

- **Racionalización:** se refiere a que las acciones realizadas y que dan resultados negativos se justifican colectivamente, dando explicaciones en defensa de sus acciones realizadas, al presentar este síntoma el grupo no reflexiona sobre anteriores errores o futuras consecuencias, sino que simplemente se actúa con base en la situación que se está presentando y después se justifican.
- **Visión estereotipada del componente:** siguiendo con Janis (citado por Myers; 2005), se fundamenta en que el grupo encasilla o etiqueta a los oponentes, ya sea que los consideren más fuertes que ellos y planean una defensiva con base en lo que perciben o bien ya sea menospreciándolos o proponiendo que no saben defenderse y con base en lo que se acuerde se toman acciones.
- **Precisión de conformidad:** los miembros del grupo tienden a rechazar a todas las personas que manifiestan a través de comentarios, bromas o actitudes negativas que lo que hacen es equivocado, por lo que estas declaraciones van en contra de sus normas, planes u objetivos a lograr y tienden a rechazar este tipo de personas que se oponen a sus ideas, ya que los integrantes del grupo

creen que ellos son los que tienen la razón y no los que se encuentran fuera del grupo, por lo que, esta actitud tampoco permite apertura al dialogo para propiciar el cambio.

- Autocensura: se presenta dentro del grupo ya que las diferencias que se dan entre los integrantes a menudo son incómodas y perjudican el equilibrio del grupo, por lo que se opta por reprimir el sentimiento generado por otro integrante y más cuando se expresó en forma negativa, otra manera de mantener el equilibrio es a través del no dar importancia a lo que incómoda y lastima, ya que al presentarse este síntoma para estas personas les es más fácil hacer como si nada pasara, antes de manifestar sus inconformidades.
- Ilusión de unanimidad: se refiere a que la persona censura las situaciones incómodas que se presentan dentro del grupo y como el grupo ejerce presión para que salgan a flote y no lastimen, crean la idea de que todo está en equilibrio. Speer (citado por Myers; 2005), dijo que el ambiente de un grupo con referencia a este síntoma genera presión por conformarse, ya que no se tiene la libertad de expresar las inconformidades, reprimiendo todo posible abandono o desvió, se prefiere aparentar el estar de acuerdo antes que decir alguna inconformidad.

Pero también afectan las situaciones que se reprimen ya que causan inconformidad y perjudican, debido a que la fuerza se divide en mantener reprimido

algún sentimiento o situación molesta y en el esfuerzo por lograr la meta, y a final de cuentas afectan, ya que las consecuencias se ven reflejadas en el objetivo.

- Guardianes de la mente: son aquellas personas que cuidan a los miembros del grupo, con la finalidad de protegerlos de las situaciones o comentarios que atentan en contra de ellos, esto se da para que no se cuestionen ni se pongan en duda la eficacia o moralidad de las decisiones que se toman por parte de los líderes o coordinadores.

Así pues, la finalidad de los síntomas del pensamiento grupal es generar limitaciones y estancamiento en el grupo, ya que no aceptan ni buscan información nueva, rechazan toda información que sea contraria a sus normas y no permiten nuevas soluciones o alternativas que pueden ser de valiosa ayuda, para mejoramiento del grupo o así no caer en la toma de malas decisiones.

2.7 La dinámica de grupo

La dinámica de grupo es la fuerza o conjunto de fenómenos que se encuentra dentro de cada grupo, llevándolo a interactuar para realizar una acción a lo largo del tiempo que permanezca; también existen formas de como poder modificar la dinámica que se está presentando en el grupo, estas son las técnicas, permitiendo cambiar y modificar las fuerzas que se presentan dentro del grupo, y así poder obtener mejores resultados.

Según Fernández y López (2006), los individuos nacen y se desarrollan en ambientes de las interrelaciones grupales, la identidad se forma por medio de la socialización en la que las personas realizan diversos papeles o roles, donde aprenden las normas fundamentales de la conducta, introyectan los criterios base de interpretación convenientes de la cultura y se conectan con los demás en el transcurso complejo de interactuar y convivir con los otros para establecer las relaciones.

De modo que lo que para un grupo puede ser normal para otro no, y de acuerdo al grupo al que se pertenece el individuo se integra y adapta, de esta manera toma decisiones e influye en su medio o contribuye de acuerdo a lo aprendido y lo permitido, por lo que todos estos factores intervendrán en la dinámica que el grupo está presentando.

La dinámica de grupo brinda el poder recuperar o darle fuerza a ciertas pautas de la conducta, como a la identidad personal, autoestima, habilidades de comunicación, capacidad para enfrentar o darle solución a las exigencias o peticiones que se encuentran en el medio en el cual se desenvuelve.

Por otro lado la dinámica de grupo tiene como objetivo, fortalecer las habilidades que sean necesarias para el ajuste de los sujetos al medio social y la cultura, a la integración en el ambiente cambiante en el cual se desenvuelven los individuos y a las actividades que realizan.

2.8 Potenciar el trabajo con grupos

Según Torre (citado por Henry; 2004), para que se pueda potenciar el trabajo en grupo se necesita de la experiencia, ya que a través de ella se desarrollan destrezas, se adquiere más y mejor preparación, poder de convencimiento para influir en la propia persona y en los individuos que se encuentran a su mando. Por lo que a continuación se platearán tres elementos que conforman la potencialidad Individual, Interpersonal y sociopolítica.

- Individual: se refiere a que a través de los componentes psicológicos que tiene el individuo se pueden trabajar en desarrollar sus potencialidades para alcanzar mejores resultados; por ejemplo, actitudes, creencias, motivaciones y valores, ya sea creando el componente sino se tiene o fortaleciendo lo que ya existe.
- Interpersonal: se refiere a las habilidades que tiene la persona y que se consideran un potencial ya que benefician en la solución de los problemas, tanto personales como de su medio, incluye la capacidad para entrar en las estructuras del ambiente, así como las técnicas, el saber necesario para enfrentar y resolver problemas, tomado en cuenta que la comunicación beneficie a ambas partes y la capacidad de obtener recursos para ser su propio defensor y defender a los demás.

- Sociopolítico: el tercer elemento propone el participar en bien a la comunidad en generar y comenzar a realizar labores de forma personal o en nombre de los demás, en este punto se incluye las colaboraciones en actividades en común con la sociedad, como la participación en la elección para elegir algún representante a nivel de gobierno.

El trabajo del grupo tiene la finalidad de ofrecer a los individuos la oportunidad de desarrollar las habilidades y capacidades con las que cuenta y que por ciertas razones no han alcanzado su máximo desarrollo o también se presenta la posibilidad de que en la mayoría de las ocasiones no son reconocidas.

Por lo que el trabajo consiste en reforzar los valores con los que ya se cuenta o crear nuevos, centrarlos en la realidad social que existe en su medio, causar una reacción de cooperación y responsabilidad ante una acción a realizar, brindar ayuda en la integración racional, emocional, guiándolos además en la toma de buenas decisiones que le ofrezcan un equilibrio y por último se les ayuda a ser productivos en sus áreas de desarrollo profesional.

El formar parte del grupo, así como las acciones que se realizan dentro de el para lograr un objetivo determinado, ofrece la oportunidad de crecimiento a nivel personal, la identidad se realiza sobre las relaciones sociales en las que los seres humanos están sumergidos, básicamente en las relaciones interpersonales, intragrupo

pales. Como ya había mencionado, Merton (citado por Fernández y López; 2006) reafirma que los individuos siempre se desenvuelven dentro de un grupo que es parte de un sistema social.

Se requiere pues de una completa disposición e interés por parte de los individuos que forman el grupo para que el trabajo del grupo de resultados, ya que sólo así se obtendrán los beneficios para el desarrollo personal que incluye las habilidades, capacidades, creación de nuevos valores, reforzamiento de los que ya se tiene, el esfuerzo personal, estar dentro del grupo donde se cuente con el apoyo de personas, perseguir ideales y por último realizar acción social donde se ayude a los otros, todo esto de manera integrada darán como resultado que el grupo cuente con una gran potencia para realizar su trabajo.

2.9 Cohesión de grupo

Según Maisonneuve (1985) la cohesión tiene una multiplicidad y una complejidad como fuentes que la originan. Por lo que se presentará en un grupo en diferentes formas, la primera de ellas se dará cuando los integrantes simpaticen y se atraigan entre ellos, la segunda se dará a través del tiempo que tengan conviviendo, la tercera se presenta debido a un tamaño pequeño del grupo y por último las amenazas externas.

La cohesión de grupo, para Manzano (2008), es el nivel en el cual los integrantes simpatizan, encontrándose animados y comprometidos para permanecer

en el grupo, también se debe a que los integrantes han permanecido bastante tiempo juntos, viviendo experiencias tanto positivas como negativas y el tamaño pequeño del grupo es importante ya que proporciona que se dé una mayor interacción entre sus miembros y por último las experiencias de amenazas exteriores hacen que los lazos entre los integrantes se fortalezcan ya que al sentirse amenazados los integrantes tienden a unirse y limar asperezas.

La cohesión se puede medir a través de diferentes estrategias, una de ellas es aquella en la que los integrantes dan respuestas expresando sus sentimientos y emociones con respecto al grupo al cual pertenecen.

Para concluir el que un grupo sea cohesivo lo llevará a ser más eficiente, diferenciándolo de los grupos en los cuales no se ha generado la cohesión, para que surja ésta, tendrá que ver demasiado el desempeño de los integrantes y el cómo aportan desde las otras áreas en las cuales se desenvuelven fuera del grupo.

2.9.1 Obstáculos para la cohesión del grupo

A continuación se presentarán una serie de obstáculos característicos de la dificultad para que se presente la cohesión entre los individuos del grupo, una vez que ya ha sido establecido o que está en planes de ser formado, siendo los siguientes, número grande de individuos, seguridad personal frente a sinceridad, situaciones de género y confiabilidad.

- Numero grande de individuos: el que un grupo de personas este muy grande complica para al momento de hacer una dinámica, o alguna otra actividad ya que el tiempo se extenderá y habrá ocasiones en las que no todos alcanzaran a participar, no permitiendo que algunos integrantes expresen sus pensamientos, sentimientos y emociones. Por lo que se propone que una solución sería en estos casos en los que no se pueda reducir el grupo, el que se hagan subgrupos, para que a todos los miembros se les dé tiempo suficiente de manifestar sus inquietudes con respecto al grupo y no se quede ninguno sin participar.
- Seguridad personal frente a sinceridad: hace referencia a que dependerá del cómo se perciban las personas que forman el grupo o que antecedentes tienen y así serán las medidas de precaución que tomen los integrantes, unos de otro en un sentido de protegerse, incluyendo los datos personales, no siendo del todo sinceros, por lo que esta falta de sinceridad limita para cohesión del grupo.
- Género: cuando los hombres no están acostumbrados a ser dirigidos por el género femenino será más difícil lograr la integración y profundización, los hombres serán los primeros en mostrarán resistencia ante los mandatos del líder, ya que en ciertas culturas sigue predominando el que los hombres son los que tienen el poder y el control, no permitiendo los hombres ser dirigidos por mujeres, esto por su puesto afecta de manera importante en la cohesión del grupo dificultando y paralizando en el peor de los casos la meta.

- **Confidencialidades:** con frecuencia las personas no hablan de sus intimidades personal, pero al pertenecer a un grupo las posibilidades de exponer y compartir su situaciones personales se amplían, dando a la persona vulnerabilidad a expresar; pero si la persona percibe como no confiable a los integrantes del grupo preferirá no contar nada, para evitar que sus experiencias personales y intimas se conviertan en motivo de preocupación al sentir que pueden ser dichas por los miembros del grupo y al sentir desconfianza por parte de los integrantes la cohesión se verá afectada.

La cohesión es pues de vital importancia ya que a través de ella se puede dar cuenta de qué tan lejos puede llegar un grupo, siendo uno de varios elementos que llevará al grupo a que alcance sus objetivos, llenando a los integrantes de satisfacción y bienestar, es por ello, que es de importancia conocer lo que afecta la cohesión para así poder tomar medidas de corrección.

2.10 Tamaño del grupo

Un grupo no sólo tiene la función de motivar a sus integrantes para lograr alguna meta, sino también los puede convertir en personas hostiles, ya que dentro del grupo los individuos se pueden volver alborotadores y en ocasiones ofensivos, debido a que se creen y se sienten fuertes porque están dentro del grupo, habiendo también el caso de personas que se convierten en el peor de los casos en saqueadoras, agresivas y violentas.

Este tipo de personas utilizan el grupo como medio para liberar y sacar sentimientos de hostilidad realizando un comportamiento que daña, perjudica el desarrollo sano de la persona y la limita a no lograr metas planteadas, daña también a la sociedad, debido a la inclinación, por obtener resultados negativos en lugar de positivos, debido a esta situación menciona Maisonneuve (1985) la importancia del tamaño del grupo, ya que entre más grande sea habrá menos predisposición a no dirigirse adecuadamente debido a la dificultad para interactuar y entre más chico sea se facilitara mejor a dirigirlo ya que se comunicaran con más rapidez e intensidad y esto dará mayores resultados positivos y favorables para los mismos integrantes.

Para Bernard (2006), los grupos deben ser pequeños y no rebasar cierta cantidad de integrantes, para él un grupo debe mantener un tamaño en el cual se puedan conservar los roles y el reglamento establecido por el grupo, para permanecer constante en sus lineamientos y que no se salgan de sus objetivos, lo recomendable; es entre 12 y 15 integrantes, ya que si el grupo crece demasiado puede generar división y romper con la comunicación.

El tamaño del grupo es pues de suma importancia para mantener el equilibrio y bienestar tanto de los integrantes del grupo como de la sociedad, además al ser los grupos más pequeños favorecen, facilitan y mantienen mejor la comunicación, esto ayuda a su vez para que los integrantes no abandonen el grupo, ni las metas que se propusieron lograr al estar dentro del grupo.

2.11 Efectos del grupo

De acuerdo con Moscovici (2008), el grupo impacta en las personas que lo forman, ya que favorece el desarrollo de habilidades, el cambio de conductas, brinda el espacio para proponer y aplicar nuevas ideas, para entender porque el grupo beneficia la creatividad, se plantearan los siguientes puntos, el grupo como favorecedor del cambio, el grupo favorece la toma de riesgos, heterogeneidad del grupo y creatividad, con la finalidad de ampliar y aclarar que el grupo es un canalizador del desarrollo de las habilidades del individuo.

- El grupo como favorecedor del cambio: el efecto que tiene el grupo sobre los individuos es de alta importancia ejerciendo una influencia amplia en el dominio del cambio. El simple hecho de pertenecer al grupo, la interacción que se efectúa al conocer a personas diferentes, el intercambio de ideas nuevas son factores que producen una baja en las resistencias que el individuo tiene al no querer cambiar, estas experiencias nuevas dan como resultado el surgimiento de nuevas conductas.
- El grupo favorece la toma de riesgos: se refiere a cuando un grupo conformado por individuos que muestran diferentes puntos de vista es conducido a debatir una situación, da soluciones más peligrosas que las que daría un grupo que tiene el mismo punto de vista, por lo que las propuestas arriesgadas favorecen a que surja la creatividad, así pues al darse la creatividad las soluciones presentaran rasgos de mayor originalidad.

- Heterogeneidad del grupo y creatividad: el ser un mismo género dentro del grupo brinda una potencialidad y riqueza, debido a que produce la confrontación entre las ideas ya existentes y las diferentes, por lo que este factor da fuerza a la creatividad. Dentro de este factor también se puede producir la parte negativa creando obstáculos y barreras debido a que se pueden presentar luchas de poderes dentro del grupo.

Finalmente el relacionarse con más y nuevas persona favorecerá el cambio en las personas, el desarrollo de la creatividad y la toma de nuevas decisiones, llevando a las personas a tener un crecimiento personal.

2.12 Técnicas de grupos

Según Martínez-Jones (referido por Pérez; 2007), las técnicas se aplican para poner en acción al grupo siendo instrumentos metodológicos que sirven para estimular y hacer que surja la comunicación, la integración y las actividades grupales que se realizan en general siempre y cuando se tengan objetivos en común que lleven a obtener un beneficio personal y social.

Las técnicas tienen la finalidad de que los individuos participen, se motiven, rompan el hielo y esto favorece a la integración de los que forman el grupo, lograr hacer más fácil la comprensión de los temas y sus contenidos que se imparten dentro.

A través de las técnicas se obtienen resultados como la fluida comunicación y la cohesión del grupo.

La meta implícita de las técnicas es que se utilizan para aplicarlas en el grupo con la finalidad de obtener resultados que favorezcan la integración de los integrantes y un ambiente favorable para el desarrollo tanto personal como grupal, alcanzando los fines propuestos por el grupo y que a su vez se influya de forma positiva ante la sociedad en la cual se está realizando esta participación por parte de los sujetos, enseguida se mencionarán algunas de ellas siendo las siguientes:

- Enseñar para que se genere un pensamiento que lleve a la acción.
- La escucha de manera comprensiva de las necesidades que los integrantes están presentando.
- El desarrollo de la capacidad de ayuda tanto grupal como social.
- La ayuda de forma mutua.
- El desarrollo de la creatividad.
- Desarrollar un proceso de debate en el cual se expongan las ideas y se reflexionen.
- El compartimiento del conocimiento individual, fortaleciéndolo, potencializando por medio del conocimiento colectivo.
- Dominio de los miedos que paralizan a la persona.
- Producir sentimientos de seguridad que lleven a obtener lo propuesto.

Las técnicas proporcionan experiencia en las personas facilitando el cambio en la conducta, ya que no basta tener las preparaciones del conocimiento debido a que las habilidades no se desarrollan con el simple hecho de hablar nada más de ellas sino se necesita la experiencia a través de la práctica.

Para seleccionar una técnica es necesario el planteamiento de un objetivo que se desea lograr, se toma en cuenta la madurez y el tamaño del grupo, el ambiente físico, las características del ambiente y la de los integrantes, el tiempo que va a durar la aplicación de la técnica, el lugar donde se va a realizar, el material que se va a utilizar y la habilidad del dirigente.

La técnica se forma de un encabezado, objetivo, desarrollo y de una evaluación que se llevará a cabo al finalizar la técnica para ver si el objetivo se logró, siendo de importancia la elaboración de la técnica.

Dentro de la sociedad es importante y fundamental la formación, participación y existencia de los grupos en bien de la misma, ya que ellos también aportan una gran ayuda al equilibrio armonioso de los individuos, por lo que al formar parte de un grupo e bien de la sociedad se contribuye al bienestar social.

2.13 Algunas teorías de grupos

Así pues, la teoría es aquella que permite predecir e inferir sobre el sistema real al cual se aplica la misma. Igualmente la teoría permite dar explicaciones de manera económica de los datos experimentales e incluso hacer predicciones sobre hechos que serán observados bajo ciertas condiciones. Además, la mayoría de la teoría permiten ser ampliada a partir de la oposición de sus predicciones con los datos experimentales e incluso pueden ser modificadas o corregidas.

Grupos formales e informales según Hermann (citado por Bernhard Schäfers; 1984), lo formal se utiliza para distinguir el comportamiento que realizan los individuos de manera oficial, rutinario e impersonal, por otro lado también lo formal es la consecuencia de un proceso de formalización que es para dotar a algo de forma estable. Lo informal abarca los procesos sociales inconscientes, dicho de otra forma a la totalidad de contactos e interacciones propias del individuo que se originan y repiten sin una finalidad colectiva específica y consiente.

Los grupos formales dejan a un lado parcial y definitivamente una serie de relaciones interpersonales, no reconociendo los grupos primarios y es además planeado de forma racional. Lo formal por tanto procede a través de un sistema de acciones o fuerzas conscientemente coordinadas entre dos o más personas, así pues dentro de lo formal asociaríamos a las organizaciones, empresas, la escuela, la Iglesia y el estado.

Los grupos informales son el fruto de una serie de procesos espontáneos de interacción entre los compañeros de trabajo o entre los miembros de un grupo que

están en contacto directo, éstos están formados por costumbres, usos e instituciones como fundamentos de contenido colectivo de la consciencia del propio individuo. Por lo que dentro de estos grupos informales relacionaríamos a la familia, los amigos y a la pandilla.

Así pues, los grupos formales e informales están fuertemente relacionados y depende uno del otro, ya que los grupos informales son la base para formar los grupos formales como la escuela o alguna organización social.

Por lo que se podría afirmar que el grupo de jóvenes “Buscadores”, al darse una serie de procesos espontáneos de interacciones entre sus amigos y compañeros, encontrándose en un contacto directo, en condiciones reales, presentándose la comunicación y dándose una orientación a sus necesidades y experiencias propias de los integrantes del grupo, llegaríamos a la determinación de que es un grupo de tipo informal, ya que reúne las características exigidas.

Los grupos primarios, según Bernhard Schäfers (1984), son aquellos que se diferencian por una cooperación y unas relaciones propias estrechas y directas. Son primarios por varias cuestiones, pero principalmente porque influyen de manera fundamental en la construcción de la naturaleza social y en los ideales sociales de la propia persona.

Estos grupos primarios se conocen así, debido a que son los primeros que brindan al individuo la primera y más extensa experiencia del todo social, por otro lado

es de las experiencias que no cambia en la misma medida en que lo hacen otras relaciones más complicadas.

Así que, estos grupos primarios al ser los primeros que aparecen en la vida del individuo, intervendrán y serán importantes para la formación de la personalidad ya que se da una relación y cooperación muy estrecha, siendo estos grupos la familia, el grupo de juego en la niñez y el vecindario o la comunidad.

Cabe mencionar que estos grupos primarios, en especial el de la familia y la comunidad, han sido y siguen siendo de gran influencia en los jóvenes que pertenecen al grupo de “Buscadores”, ya que al no ser niños y ser jóvenes sigue influyendo el grupo primario, como lo es la familia para que los jóvenes entren y permanecer en el grupo.

Los grupos de referencia, según Hermann (citado por Bernhard Schäfers; 1984), son aquellos en los cuales el individuo toma en cuenta valores, normas, pautas de comportamiento y puntos de vista, que dirigirán y orientarán sus actitudes, conductas, empleándolas para valorarse y juzgarse a sí mismo y a su medio. La persona pues obtiene de estos grupos ideas y criterios esenciales para cimentar y determinar su acción.

En los grupos de referencia, el individuo actuante es calificado como un sujeto activo, reflexivo y significativo, que no es simplemente visto como un integrante más

del grupo cuyos pensamientos y acciones, sean marcados y determinados por las estructuras normativas de su ambiente.

El grupo de referencia indica que debe haber relación en formaciones sociales reales, es decir, que la persona debe establecer una relación con el grupo de forma real y no superficial. Ejemplos: la familia, pandilla, grupo de trabajo.

Para concluir, las teorías ayudan a comprender mejor qué factores intervienen en las personas para formar y desempeñar un buen trabajo o una acción determinada dentro de un grupo, además brindan el poder predecir e inferir sobre el sistema real al cual es aplicada. Igualmente la teoría permite dar explicaciones acerca de los datos experimentales e incluso hacer predicciones sobre hechos que serán observados bajo ciertas condiciones y por último, la mayoría de las teorías permiten ser ampliadas.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Este tercer capítulo se destinará a explicar cómo fue estructurada la metodología que se siguió y la exposición de las técnicas que se aplicaron para llevar a cabo esta investigación, donde se pretendió conocer la motivación principal en los jóvenes para pertenecer y permanecer en grupos católicos.

Por lo que el desarrollo de esta investigación requiere de una serie de elementos que le servirán para su comprensión: el enfoque, diseño, tipo de investigación, alcance, técnicas, la descripción de una población determinada y su muestra; por último, la descripción del proceso de investigación.

La metodología será útil para conocer la forma en que se obtuvo la información que se pretendió saber, y a través de ésta se observará a detalle el proceso de la investigación, Asimismo, los elementos que llevaron a los jóvenes a formar parte del grupo y los que provocan que permanezcan con motivación.

3.1 Descripción metodológica

Cabe mencionar que en este apartado se presentan las características del plan que se llevó a cabo en esta investigación, ya que se estructuró de modo previo antes de la recolección de los datos, los cuales se obtuvieron a través de la entrevista y el cuestionario que se aplicaron a los jóvenes.

3.1.1 Enfoque

Según Hernández y cols. (2010), el enfoque mixto representa un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda información recabada y así lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

A continuación se presentan las características del enfoque mixto:

- Implica la recolección, análisis y la integración de los datos cuantitativos y cualitativos.
- Genera inferencias tanto cuantitativas como cualitativas, metainferencias mixtas.
- Sus diseños generales son: diseños concurrentes, diseños secuenciales, diseños de conversión y por ultimo diseños de integración.
- Utilizan con frecuencia de manera simultánea muestreo, probabilístico y guiado por propósito.
- Alguno de sus beneficios son: perspectiva más amplia y profunda, mayor teorización, datos más ricos y variados, creatividad, indagaciones más dinámicas, mayor solidez y rigor y por ultimo mejor exploración de los datos.
- Se fundamenta en el pragmatismo.
- Puede utilizarse, entre otros, para fines como son: triangulación, compensación, complementación, multiplicidad, credibilidad, reducción de

incertidumbre, contextualización, ilustración, descubrimiento y confirmación, diversidad, claridad y por ultimo consolidación.

Por lo tanto, esta investigación posee un enfoque mixto, ya que lo que se busca es integrar los datos obtenidos de los componentes cualitativos así como cuantitativos dentro de un mismo estudio, y así poder conocer los resultados que se obtuvieron.

3.1.2 Diseño

Refieren Hernández y cols. (2010) que el diseño no experimental corresponde a los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos

En el estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan las ya existentes, no son provocadas intencionalmente por quien realiza la investigación. En dicha labor el fenómeno examinado ocurre y no es posible manipularlo, no se tiene control directo sobre dichas variables, ni se puede influir sobre ellas, por qué ya sucedieron, al igual que sus efectos.

En este diseño interesa observar la realidad en su ambiente natural sin ningún tipo de manipulación, escuchar a las personas cómo vivieron la experiencia en su contexto, tomándose tal cual expresen la situación o experiencia vivida.

Es por ello que esta investigación se considera como diseño no experimental, porque en ella se realizan las observaciones de la variable desde la declaración de la vivencia de los sujetos únicamente, debido a que ya sucedió, no hay ningún control sobre ella, solamente se analizan desde las variaciones de los sujetos de observación.

3.1.3 Tipo de investigación

Para Hernández y cols. (2010), los diseños de extensión transversal son investigaciones que recopilan datos en un momento determinado.

Esta investigación es transversal por que se busca reunir todos los datos posibles que se obtiene a través de la entrevista y el cuestionario, para así poder llegar a una conclusión o respuesta, en un momento dado, ya que no se recolectaron datos en diversos momentos para comparar su evolución.

Se puede concluir que en ésta investigación, el tipo de estudio que se eligió fue el transversal, ya que sólo interesa obtener la información del momento.

3.1.4 Alcance

Mencionan Hernández y cols. (2010) que los estudios exploratorios se llevan a cabo cuando el objeto es examinar un tema o situación problemática de investigación poco estudiado, del cual se tienen demasiadas dudas o no se ha abordado antes, es decir, cuando la revisión de la literatura señala que tan sólo hay guías no investigadas

e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si se quiere indagar sobre temas y áreas desde nuevos puntos de vista, tal sería el caso de investigación que pretendieran analizar fenómenos desconocidos o novedosos.

En este caso, se pretende investigar los detalles de la vida de los individuos que los llevaron a formar parte del grupo y su permanencia dentro de él y todo lo que influyó en su contexto.

Es por ello que se considera a esta investigación exploratoria, ya que como lo dijeron los autores antes citados, se pretende especificar los detalles de esta investigación, para determinar qué intervino en la motivación de los jóvenes “Buscadores”.

3.1.5 Técnicas e instrumentos de investigación

Las técnicas que se siguieron son la entrevista y la encuesta, para las cuales se consideraron como instrumentos una guía de entrevista y un cuestionario, respectivamente. Con dichos recursos se pretendió hacer una indagación exhaustiva y profunda para obtener datos sobre lo que motiva a los jóvenes para pertenecer y permanecer en el grupo y así poder obtener el resultado final de la investigación.

Para Álvarez-Gayou (2004), la entrevista es la que se realiza a través de una conversación que está estructurada y tiene un propósito. Por lo que en la investigación

cualitativa, la entrevista busca entender el mundo desde la perspectiva del entrevistado y desmenuzar los significados de sus experiencias que ha obtenido a lo largo de su vida.

Según Hernández y cols. (2010), las entrevistas semiestructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre temas deseados.

Steinar-Kvale (citado por Álvarez-Gayou; 2004) precisa que el fin de la entrevista en la investigación cualitativa es obtener descripciones del mundo de vida del entrevistado respecto a la interpretación de los significados de los fenómenos descritos.

Por lo que en esta investigación se aplicó la entrevista semiestructurada, que tiene una secuencia de temas y preguntas sugeridas, presentando una apertura en cuanto al cambio de tal secuencia y forma de las preguntas, de acuerdo con la situación de las personas que están siendo entrevistadas (ver anexo 2).

La encuesta es la que utiliza procedimientos estandarizados de preguntas con intención de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de las personas.

Por otro lado, también se hizo uso del cuestionario, el cual, según Álvarez-Gayou (2004), se les proporciona a las personas para que lo respondan, de forma individual y del cual se espera obtener datos personales.

Para Hernández y cols. (citado por Álvarez-Gayou; 2004), el instrumento más utilizado para recolectar datos es el cuestionario, en especial cuando se habla de la investigación cualitativa.

Los cuestionarios pueden ser de dos tipos: los cerrados y los abiertos, en este caso se hizo uso del de tipo abierto, que es aquel, el cual utiliza preguntas de dicha naturaleza y que constituye una alternativa a la investigación, en la cual se obtiene información sin estar cara a cara con la persona que está siendo interrogada y está elaborado de acuerdo al contenido teórico, llevando por nombre “Cuestionario de motivación” (ver anexo 3).

El cuestionario diseñado para la presente investigación, se aplicó de manera colectiva, con las mismas indicaciones para todos los sujetos. Esto permite afirmar que se aplicó mediante la técnica de la encuesta. Al respecto, Hernández y cols (2010) afirman que la encuesta consiste en recaudar datos por medio de un cuestionario prediseñado, y no modifica el entorno ni controla el proceso.

3.2 Descripción de la población y muestra

En el siguiente apartado se darán a conocer las principales características de la población de estudio en el que se llevará a cabo la investigación, así como de la muestra seleccionada.

Según Hernández y cols. (2010), una población se define como el conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones, es decir, que la población debe situarse claramente en torno a sus características de contenido de lugar y en el tiempo. Su propósito es cumplir con los objetivos de la investigación realizada.

Para Hernández y cols. (2010), la muestra no probabilística o dirigida, se refiere a que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas que están relacionadas con las características de la investigación o de quien realiza la muestra. El procedimiento no es mecánico ni fundado en fórmulas de probabilidad.

Así pues, la muestra dentro de la investigación cualitativa, es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades sobre los que se recolectan datos, sin que necesariamente sean representativos de la población que se investiga.

Para esta investigación se tomó en cuenta al movimiento de búsqueda juvenil de Tancítaro, el cual está formado por una población de 80 jóvenes, hombres y mujeres. En esta investigación, sólo se eligieron a 30 jóvenes de la comunidad de Tancítaro, los cuales pertenecen al grupo de “Buscadores”.

La muestra de los jóvenes que se prestaron para la investigación fue de forma voluntaria siendo 14 hombres y 16 mujeres, de entre 18 y 25 años de edad.

Las características de estos jóvenes que participan en el grupo son las siguientes: pertenecen de forma voluntaria al grupo, buscan el desarrollo de sus habilidades y capacidades, practican la espiritualidad, el trabajo que realizan es en bien de ellos y de la sociedad.

3.3 Descripción del proceso de investigación

La validez de una indagación se sustenta en varios aspectos como la metodología, esto incluye los instrumentos utilizados para llevar a cabo la recolección de la información, por ello es indispensable que toda investigación científica reporte a detalle los procesos seguidos para la recolección, estructuración y análisis de la información.

En el presente caso, primero se buscó definir un tema de interés y común en la sociedad, una vez que estuvo definido, se explicó la importancia del estudio que se llevará a cabo, se establecieron los objetivos que se pretenden cumplir con la investigación, después se crearon las preguntas a las cuales se daría respuesta al final, se asistió a la institución en donde se decidió hacer la investigación, la cual lleva por nombre: Parroquia de San Francisco de Asís, en Tancitaro, Michoacán, para solicitar el permiso e iniciar con la investigación.

Enseguida se realizó la búsqueda de bibliografía de acuerdo con la variable que se investigaría; una vez encontrada, se comenzó a seleccionar la información que se necesitaba y se comenzó a transcribir de forma a parafraseada para la elaboración del marco teórico.

Después se describió la metodología la cual consistía en fundamentar la elección del alcance, diseño, enfoque y tipo.

Posteriormente se definieron las características de la población, como el sexo, la edad y otros aspectos comunes que presentan los jóvenes al ser parte del grupo católico en el cual se aplicaría la investigación.

Consecutivamente se empezó a trabajar en la construcción de los instrumentos que se aplicarían en la recolección de información que se necesitaba para la investigación, los cuales serían la entrevista semiestructurada y el cuestionario, el cual se formó con preguntas abiertas. Una vez que se logró la aprobación de éstos, se acudió nuevamente a la parroquia, para visitar al sacerdote y señalarle que ya se comenzaría con la aplicación de los instrumentos a los jóvenes, para identificar cuál motivación predominaba en el joven para ingresar y mantenerse dentro del grupo juvenil.

3.4 Análisis e interpretación de resultados

A continuación se describe la información y el análisis de los resultados a los que se llegó mediante el proceso que se llevó para la recolección de los resultados, de modo que sea posible garantizar el cumplimiento de los objetivos metodológicos planteados desde el inicio.

Se organizo los datos obtenidos en categorías, que son tres: Primera, motivación intrínseca, con las subcategorías de motivación a pertenecer y a permanecer. Segunda, motivación extrínseca, con las subcategorías de motivación a pertenecer y permanecer y tercera referida a las necesidades, con las subcategorías a pertenecer y permanecer.

3.4.1 Motivación intrínseca

De acuerdo con Morris y Maisto (2005), la motivación intrínseca es la más fuerte, ya que tiene que ver con el deseo interno de la persona misma, que la lleva a realizar un comportamiento, el cual se relaciona con haber tenido la experiencia de una acción que fue agradable para el individuo.

Este tipo de motivación es considerada muy importante, ya que el individuo al haber experimentado la sensación de agrado y bienestar, le surgirá un impulso interno que lo llevará a una acción, siendo él mismo quien se motiva sin necesitar estímulos

externos, así le será mucho más gratificante la experiencia. Este tipo de motivación se presenta con mayor fuerza en las personas con una madurez mayor.

3.4.1.1 Motivación intrínseca a pertenecer

Es el deseo interno de la persona en el cual lleva a cabo un comportamiento que nace a partir de haber realizado una acción que fue de agrado y el individuo dirige tal comportamiento a formar parte de una sociedad u organización de su interés.

- Resultados de la entrevista a pertenecer: de la categoría de motivación intrínseca de los sujetos de análisis se observaron los siguientes valores: “Curiosidad, aprender más de Dios, tener más amigos, para ser mejor persona, para saberme comunicar mejor, fe, acercarme más a Dios, conocer muchachos(as), para saber vivir mi vida, para dejar el vicio del alcohol, aprender de la Iglesia, encontrarle sentido a mi vida, sentirme mejor con mi familia, sacar resentimientos (papá), sentirme bien con mi persona, conocerme a mí mismo, vivir la experiencia espiritual, ser menos tímido(a), ser más responsable, para elevar mi autoestima, cambiar de personalidad, mejorar en el carácter, convivir con las personas, comunicarme con el grupo, participar en la Iglesia y para ayudar”.

Los sujetos analizados consideran como motivación más relevante en relación a la motivación intrínseca a pertenecer: para ser mejor persona (ver anexo 4).

- Resultados de la encuesta a pertenecer: de la categoría de motivación intrínseca de los sujetos de análisis se observaron los siguientes valores: “Curiosidad, obtener seguridad en mí, resolver dudas e inquietudes, conocerme a mí mismo, perder el miedo a hablar, aprender, para entenderme, falta de comunicación con mi familia y sentirme mejor, expresar lo que siento, para dejar el vicio del alcohol, no sentir odio a papá, para ser humilde, para servir a mi comunidad, tolerante, sacar resentimientos con papá, sentirme bien con mi persona, ayudar a más jóvenes, conocer a Dios, convivir, conocer muchachos(as), cambiar mi forma de pensar, conocer gente nueva, perdonar, sentirme más alegre, no sentir coraje a papá, más relación con la Iglesia, ser mejor persona y socializar”.

Los sujetos analizados consideran como motivación más relevante en relación a la motivación intrínseca a pertenecer: conocer a Dios (ver anexo 10).

3.4.1.2 Motivación intrínseca a permanecer

Es el deseo interno de la persona, que la lleva a ejecutar un comportamiento que nace a partir de haber realizado una acción que fue de agrado, dirigiendo tal comportamiento a un lugar para estar durante un tiempo.

- Resultados de la entrevista a permanecer: de la categoría de motivación intrínseca de los sujetos de análisis se observaron los siguientes valores: “La satisfacción de dar algo, el amor de Dios, porque yo lo decido, ser mejor

persona, saber vivir la vida, yo mismo(a) me motivo, servir, el ayudar a mi comunidad, para que me ayude el grupo, porque me encanta convivir, ver la gente nueva, el ayudar a más jóvenes, para sentirme bien con mi papá, para sentirme bien con mi familia, se me olvidan los problemas, para sacar resentimientos (papá), sentirme bien con mi persona, por la convivencia, para compartir mi experiencia, porque soy feliz en el grupo, para sentirme importante, para aprender la tolerancia, conocer más personas, esperaba cambiar, culpa, satisfacción de servir a Dios, aprender de la Iglesia y aclarar dudas”.

Los sujetos de análisis consideran como motivaciones más relevante en relación a la motivación intrínseca a permanecer: el amor a Dios y ayudar a más jóvenes (ver anexo 7).

- Resultados de la encuesta a permanecer: de la categoría de motivación intrínseca de los sujetos de análisis se observaron los siguientes valores: “Para sentirme más alegre, ser importante, servir, autocrecimiento, estar cerca de Dios, saber más de Dios, aprender a ser feliz, miedo, convivencia, aprender cosas nuevas, yo misma, tolerante, sentirme bien con mi papá, sentirme mejor con mi papá, sentirme mejor con mi familia, encontrar una mujer, sentirme bien con mi persona, apoyar a mi comunidad, aprender a trabajar en equipo, convivir, aprovechar mi tiempo, ayudar a persona, subir mi autoestima, tener amigos sinceros, cariño, sentirme en paz, esperanza y ninguna”.

Los sujetos analizados consideran como motivaciones más relevantes en relación a la motivación intrínseca a permanecer: estar cerca de Dios y ser mejor persona (ver anexo 13).

3.4.2 Motivación extrínseca

La motivación extrínseca es generada por estímulos externos, la realización de una conducta para lograr un beneficio externo o para evitar una situación de castigo (Morris y Maisto; 2005).

Tiene su origen en factores externos que influyen sobre los pensamientos, sentimientos, emociones y acciones propias de cada persona y que dependerá en gran medida del sujeto, ya que si es de su interés, el estímulo que se está presentando, generará el cambio en la persona poniéndola en un estado de motivación.

3.4.2.1 Motivación extrínseca a pertenecer

Es generada por estímulos externos, que llevan al individuo a la realización de una conducta para lograr un beneficio o para evitar una situación de castigo, tal comportamiento se origina desde la sociedad u organización a la que se pertenece.

- Resultados de la entrevista a pertenecer: de la categoría de motivación extrínseca de los sujetos de análisis se observaron los siguientes valores: “Dios, el ambiente bueno del grupo, la convivencia en el grupo, misioneros,

hermano(a), los del grupo, mi tía, si entraba al grupo cambiaria, mi ex novia, un amigo, un primo, para ayudar a los jóvenes, problemas familiares,, para que cambie mi papá, el sacerdote, realizar actividades, para servir a Dios, para conocer otros lugares, familia, novio(a), mamá, alcohol, cuñada, me hicieron una invitación y un matrimonio”.

Los sujetos analizados consideran como motivación más relevante en relación a la motivación extrínseca a pertenecer: los del grupo (ver anexo 5).

- Resultados de la encuesta a pertenecer: de la categoría de motivación extrínseca de los sujetos de análisis se observaron los siguientes valores: “Dios, mi tía, no dejar caer el grupo, que se acerquen más jóvenes, transmitir el mensaje de Dios, para servir a los jóvenes, los amigos que no son del grupo, para conocer al grupo, saber entender la vida, un amigo(a), me invitaron los del grupo, para ayudar a los jóvenes, mi cuñada, el sacerdote, personas ajenas al grupo, realizar actividades, para servir a Dios, porque conozco lugares, mi novio(a), mis papás, mi hermano(a), mi abuelita, mi mamá, amigos que querían entrar al grupo y los del grupo”.

Los sujetos analizados consideran como motivación más relevante en relación a la motivación extrínseca a pertenecer: un amigo (ver anexo 11).

3.4.2.2 Motivación extrínseca a permanecer

Es generada por estímulos externos, pero que se origina estando en un lugar durante un tiempo y que lleva al individuo a la realización de una conducta para lograr un beneficio o para evitar una situación.

- Resultados de la entrevista a permanecer: de la categoría de motivación extrínseca de los sujetos de análisis se observaron los siguientes valores: “Dios, servir a los jóvenes, no dejar caer el grupo, que se acerque más jóvenes, transmitir el mensaje de Dios, el sacerdote, la responsabilidad que los del grupo me pusieron, no abandonar a Dios, que mi familia cambie, un amigo, los muchachos del grupo, ayudar a los jóvenes, el respeto que me tienen, mi mamá, la gente de la comunidad, el realizar actividades, servir a Dios, mi novio(a), mis papás, conocer más personas, mi hermano(a), saber que Dios me ama, nadie influyó, verles la cara feliz, hacer sentir bien a los jóvenes, y los coordinadores”.

Los sujetos analizados consideran como motivación más relevante en relación a la motivación extrínseca a permanecer: mis papás (ver anexo 8).

- Resultados de la encuesta a permanecer: de la categoría de motivación extrínseca de los sujetos de análisis se observaron los siguientes valores: “Dios, que se acerquen más jóvenes, los amigos que no son del grupo, el señor cura, la gente de mi comunidad, el sacerdote a cargo del grupo, responsabilidad que el grupo me puso, por ir a diferentes lugares, para que mi familia cambie, amigo, los integrantes del grupo, ayudar a los jóvenes, problemas familiares, los

nuevos buscadores, conflicto con hermanos, realizar actividades, servir a Dios, mi novia, mi familia, mamá, no dejar caer el grupo, ver a las personas, oportunidades de desarrollo, hermano(a), y para que cambie mi papá”.

Los sujetos analizados consideran como motivación más relevante en relación a la motivación extrínseca a permanecer: los integrantes del grupo (ver anexo 14).

3.4.3 Necesidades

Maslow (referido por Mankeliunas; 2003), en su teoría, señala el concepto de jerarquía de necesidades, mencionando los cinco tipos que la conforman: fisiológicas, de seguridad, de afecto y pertenencia, de autoestima y de actualización.

Necesidades fisiológicas: se refiere a que si el individuo no ha cubierto sus necesidades de hambre y sed, sus pensamientos estarán enfocados en conseguir el alimento y la bebida; si esta necesidad se mantiene sin ser satisfecha, todas las demás actividades que el sujeto tenga que realizar tendrán poca importancia y no será fácil lograrlas

Necesidades de seguridad: tienen que ver con la protección física, como es el tener con que vestirse, el no padecer enfermedad y aquellas situaciones que ofrecen cierto equilibrio desde el medio social como la religión. Todo esto se genera debido a que el individuo quiere conocer y controlar el ambiente en el que se encuentra, esto quiere decir que la persona tiende a apoyarse de algo superior a ella para cubrir su

necesidad de seguridad y al sentir que tiene control sobre las situaciones, se siente seguro.

Necesidades de afecto y pertenencia: corresponden a lo que sería la necesidad de afiliación. Es decir, a aquello que lleva al individuo a buscar personas con las que se sienta aceptado y amado, también llamada necesidades de soporte y relación con otros, ya que en este nivel las otras personas son las que darán el bienestar, debido a que depende de los demás, la persona siempre estará en busca de sentirse querida y buscar la aprobación de quienes lo rodean.

Necesidad de autoestima: se refiere a la búsqueda de estima y a la obtención de un concepto positivo de la propia persona, que requiere en gran porción de la parte interna, que es donde está presente el sentirse capaz de lograr las tareas, por lo que dependerá totalmente de la satisfacción de afecto y sentido de pertenencia que la persona experimente.

Necesidad de actualización: es propia de todos los comportamientos dirigidos a lograr el desarrollo de las capacidades y habilidades propias del individuo, alcanzando la mayor potencialidad ante lo que es capaz de hacer.

Además de las anteriores, existe la necesidad de afiliación, la cual, siguiendo con McClelland (citado por Mankeliunas; 2003), se refiere a que los individuos siempre estarán inclinados a buscar el contacto con otras personas, ya sea de forma física o

afectiva, por poco tiempo o por un lapso largo, en lo cual surgen las relaciones profundas; el hecho de formar grupos es un resultado de la afiliación que se da entre las personas, a lo cual también se le conoce con el nombre de instinto gregario.

Esta necesidad de afiliación se pone de manifiesto por el comportamiento que realiza el individuo al dedicarse a la búsqueda de amigos, al progreso de trabajo en grupo, el que permanezcan en algún tipo de relación, la regeneración de relaciones interpersonales, el no molestar a otras personas, la aceptación de los demás y por último, la disposición al servicio de los demás.

3.4.3.1 Necesidades a pertenecer

Son las carencias de los recursos necesarios para vivir o una situación en la que el individuo necesita auxilio o ayuda, llevándolo a buscar el formar parte de un grupo en el cual encuentre lo que necesita.

- Resultados de la entrevista de necesidad a pertenecer: de la categoría de necesidades por los sujetos de análisis se observaron los siguientes valores: “De Dios, de conocer a Dios, de entender porque me pasan cosas malas si no me porto mal, de no estar solo, de distraerme, de perdonar, de no ser agresivo, de desahogar sentimientos, de sentirme bien, aprovechar mejor mi tiempo, de ser tolerante, de no sentir tristeza, de ayudar a quien lo necesita, de estar bien con mi familia, de ser mejor persona, de sentir alegría, de llenar el vacío que sentía, de aceptarme tal y como soy, de ser escuchado(a), de aceptación, de

cariño, de estar en paz, de solucionar los problemas de la casa, de seguridad, convivir con más jóvenes y de apoyo”.

Los sujetos analizados consideran como motivaciones más relevantes en relación a las necesidades a pertenecer: de Dios y de ser mejor persona (ver anexo 6).

- Resultados de la encuesta de necesidad a pertenecer: de la categoría de necesidades se observaron los siguientes valores: “De Dios, de conocer a Dios, de buena relación con mi pareja, de saber cómo relacionarme, de estar bien con mis padres, de perdonar, de tener amigos, de sentirme bien, de encontrar motivación en mi vida, de ser tolerante, de encontrarle sentido a mi vida, de ayudar a quien lo necesita, de fortalecer la fe, de ser mejor persona, ninguna necesidad, que me ayuden, de aceptarme tal y como soy, de ser escuchado(a), de aceptación, de comprensión, de estar en paz, de dejar el vicio del alcohol, de seguridad, de relacionarme con los demás y de sentir cariño”.

Los sujetos analizados consideran como motivaciones más relevante en relación a las necesidad a pertenecer: de Dios y ser mejor persona (ver anexo 12).

3.4.3.2 Necesidades a permanecer

Son todas las carencias de los recursos necesarios para vivir o una situación en la que el individuo necesita auxilio o ayuda, llevando a la persona a estar en un lugar durante un tiempo para lograr satisfacerlas.

- Resultados de la entrevista de necesidad a permanecer: de la categoría de necesidades se observaron los siguientes valores: “De agradecerle a Dios, de conocer a Dios, de servir, de elevar mi autoestima, de no sentirme solo(a), de sentido en mi vida, de perdonar a mi papá, de no guardar rencor, de invertir tiempo positivamente, de sentirme bien, de dejar de sentir todo lo malo, de ser tolerante, de no sentir tristeza, de ayudar a quien lo necesita, de sentir confianza, de ser mejor persona, de sentir alegría, comunicación en mi familia, de aceptarme tal como soy, de ser escuchado(a), de aceptación de los demás, de cariño, de que mi familia se una, de sentirme feliz, de seguridad, de relacionarme con los demás, de desahogar mis sentimientos y de paz”.

Los sujetos analizados consideran como motivación más relevante en relación a las necesidades a permanecer: necesidad de sentir alegría (ver anexo 9).

- Resultados de la encuesta de necesidad de a permanecer: de la categoría de necesidades, de los sujetos de análisis se observaron los siguientes valores: “De Dios, de felicidad, de perdonar, de desarrollar mis capacidades, comunicación en mi familia, tener buena comunicación, de no guardar resentimiento a las personas, cuidar mi cuerpo, de sentirme plena, de ser tolerante, de no sentir tristeza, de ayudar a quien lo necesita, tratar bien a las personas, de ser mejor persona, de sentir alegría, de curar mi herida, de aceptarme tal y como soy, de ser escuchado(a), de aceptación, de amor, de

estar en paz, de comprensión, de seguridad, de relacionarme con los demás y de sentir apoyo”.

Los sujetos analizados consideran como motivaciones más relevantes en relación a las necesidades a permanecer: La necesidad de seguridad (ver anexo 15).

3.4.4 Interpretación integrada de resultados

Con base en el análisis realizado y expuesto anteriormente, se concluye que los sujetos analizados expresan en las tres categorías una frecuencia de 1041 unidades de análisis, de las cuales 383 pertenecen a la categoría de la motivación intrínseca, 286 a la categoría de motivación extrínseca y 372 a las necesidades de afiliación.

En las subcategorías los sujetos de análisis consideraron dentro de la categoría motivación intrínseca a pertenecer se presentó una frecuencia de 204 y a permanecer de 179 unidades de análisis. Dentro de la categoría motivación extrínseca a pertenecer se presentó una frecuencia de 133 y a permanecer 153 unidades de análisis y dentro de la categoría necesidades de a pertenecer una frecuencia de 136 y a permanecer 236 unidades de análisis (ver anexo 1).

Y dentro de cada subcategoría encontramos las motivaciones que los sujetos de investigación consideraron más relevantes, por lo que en la subcategorías a pertenecer, son:

- Respecto motivación intrínseca: conocer a Dios y para ser mejor persona.
- Respecto a motivación extrínseca: los del grupo y un amigo.
- Respecto a necesidades: necesidad de Dios y necesidad de ser mejor persona.

En la subcategoría a permanecer, son:

- Respecto a motivación intrínseca: estar cerca de Dios, el amor a Dios, ayudar a más jóvenes y ser mejor persona.
- Respecto a motivación extrínseca: mis papás y los integrantes del grupo.
- Respecto a necesidades: necesidad de sentir alegría, necesidad de Dios y de seguridad.

Por lo que podemos determinar de manera general que la motivación que más predomina es de tipo intrínseca, dentro de las subcategoría a pertenecer la motivación que más predomino es de tipo intrínseca y en la subcategoría a permanecer es una necesidad de afiliación.

En el proceso de la investigación realizada y específicamente durante la aplicación de los instrumentos, se logró descubrir algunos puntos que se consideran importantes de resaltar.

Al principio de la investigación se planteó que debido a que los jóvenes no estudian, buscan espacios en donde se puedan desarrollar humanamente, por lo que al obtener estos resultados se comprueba que antes de entrar al grupo, los jóvenes van motivados de forma intrínseca por la necesidad de ser mejores personas.

Por último, se observó que tanto la motivación intrínseca como la extrínseca y las necesidades de afiliación, están estrechamente relacionadas en la toma de decisiones de los jóvenes, las tres áreas se ven involucradas tanto para entrar al grupo como para permanecer.

CONCLUSIONES

En la presente investigación se establecieron siete objetivos particulares a los que se hará mención enseguida, junto con la manera en que se lograron.

Para llegar al logro de estos objetivos, fue de suma importancia basarse en la teoría, por lo que la aportación que hace es con relación al tema de la motivación que predomina en los jóvenes para pertenecer a un grupo y permanecer dentro del mismo.

El primer objetivo particular fue conceptualizar la categoría de motivación, cuyo cometido se alcanzó en el capítulo 1, al definirse la reacción que el sujeto tiene ante un impulso generado de forma interna o detonado por un estímulo externo, y que es a consecuencia de alguna necesidad que requiera ser cubierta, con la finalidad de mantener el bienestar y equilibrio.

El segundo objetivo fue describir las características de la motivación, el cual también se logró y se encuentra en el capítulo 1, en donde se mencionan que dichas particularidades son las siguientes: energización o facilitación de una variedad de respuestas, el vigor conductual y la eficacia, dirección de la conducta, reforzamiento y debilitamiento de la conducta

El tercer objetivo fue explicar la función de la motivación, el cual se cumple en el capítulo 1, en donde se menciona que dicha finalidad consiste en mover la conducta del individuo a la acción, vigorizándola y manteniéndola hasta la meta.

El cuarto objetivo fue el de puntualizar los tipos de motivación, éste se cumple en el capítulo 1, en donde se señalan y se describen las siguientes clases: intrínseca, extrínseca, trascendente y adquirida.

El quinto objetivo fue definir la muestra de jóvenes que acuden a grupos católicos de Tancítaro, Michoacán, México, el cual se alcanzó en el capítulo 3, en donde se indica que la muestra dentro de la investigación cualitativa es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, sobre los que se recolectan datos sin que necesariamente sean representativos de la población que se investiga. La muestra establecida fue de forma voluntaria, con 14 hombres y 16 mujeres de entre 18 y 25 años de edad, pertenecientes al grupo de “Buscadores”.

El objetivo sexto, el cual se refiere a distinguir las motivaciones en los jóvenes a pertenecer y permanecer en grupos católicos de Tancítaro, Michoacán, México, se cumplió a través de la aplicación de técnicas e instrumentos. Esto se puede revisar en el capítulo 3, en el análisis de resultados tanto de la entrevista como del cuestionario.

Como séptimo objetivo, se planteó mostrar las motivaciones más frecuentes en los jóvenes a pertenecer y permanecer en grupos católicos de Tancítaro, Michoacán,

México. Este objetivo se encuentra expuesto en el capítulo 3, específicamente en el punto 3.4.4, en el cual se muestra la integración de los resultados.

Finalmente, el objetivo general fue el determinar la motivación predominante en los jóvenes a pertenecer y permanecer en grupos católicos de Tancítaro, Michoacán, México; al respecto se obtuvieron como resultados las siguientes motivaciones: “para conocer a Dios, para ser mejor persona, porque los del grupo me invitaron, debido a que un amigo me invitó, necesidad de Dios, el amor a Dios, el ser mejor persona, ayudar a más jóvenes, estar cerca de Dios, necesidad de sentir alegría, necesidad de seguridad, mis papás que son los que me motivan y los integrantes del grupo que también me motivan”. Todas ellas se encuentran en el capítulo 3, al final de cada resultado, tanto de la entrevista como de la encuesta.

Como se puede observar, cada uno de los objetivos planteados para esta investigación se cumplió, lo que confirma una vez más tanto teóricamente o como en la práctica, que la motivación es fundamental para que los individuos se pongan en acción para afiliarse en un grupo.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez-Gayou Jurgenson, Juan Luis. (2004)
Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología.
Paidós Educador. México.
- Bernard, Marcos. (2006)
El Trabajo Psicoanalítico con Pequeños Grupos.
Editorial Paidós, Buenos Aires.
- Bernhard, Schäfers. (1984)
Introducción a la sociología de grupos.
Editorial Herder, Barcelona.
- Bleger, José. (2006)
Temas de Psicología. Entrevista y Grupos.
Editorial Nueva Visión, Buenos Aires.
- Bolles, Robert. (2002)
Teoría de la Motivación. Investigación Experimental y Evaluación.
Editorial Trillas, México.
- Capiz Arroyo, Hugo Alejandro. (2011)
Efectos de las estrategias de enseñanza en la motivación escolar.
Tesis inédita de la Escuela de Psicología de la Universidad Don Vasco. Uruapan,
Michoacán, México.
- Cofer, C.N.; Apley, M.H.(2007)
Psicología de la motivación: teoría e investigación.
Editorial Trillas, México.
- Contreras de Wilhelm, Yolanda. (2003)
Trabajo Social de Grupo.
Editorial Trillas, México.
- Escobar Briones, Carolina; Aguilar Robledo, Raúl Antonio. (2003)
Motivación y conducta, sus bases biológicas.
Editorial Manual Moderno, México.
- Fernández García, Tomas; López Peláez Antonio. (2006)
Trabajo Social con Grupos.
Editorial Alianza, Madrid.

González Núñez, José de Jesús. (2007)
Psicoterapia de Grupo. Teoría y Técnica a Partir de Diferentes Escuelas
Psicológicas.
Editorial Manual Moderno, México.

Harsch Bolado, Catalina. (2005)
Identidad del Psicólogo.
Editorial Pearson Educación, Mexico.

Henry, Sue. (Coord.). (2006)
Trabajo Social con Grupos: Modelos de Intervención.
Editorial Narcea, Madrid.

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández-Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar.
(2010)
Metodología de la investigación.
Editorial McGraw-Hill, México.

Maisonneuve, J. (1985)
La dinámica de los grupos.
Editorial Nueva Visión, Buenos Aires.

Mankeliunas, Mateo V. (2003)
Psicología de la motivación
Editorial Trillas, México.

Manzano Sánchez, Adrián. (2008)
Factores que influyen en la dinámica de grupos de trabajo, análisis y diagnóstico,
área de transmisión michoacana en la Comisión Federal de Electricidad.
Tesis inédita de la Escuela de Psicología de la Universidad Don Vasco. Uruapan,
Michoacán, México.

Morris Charles, G.; Maisto Albert A. (2005)
Introducción a la Psicología.
Editorial Pearson Educación, México.

Moscovici, Serge. (2008)
Psicología social: influencia y cambio de actitudes individuos y grupos.
Editorial Paidós, México.

Myers, David G. (2005)
Psicología Social.
Editorial McGraw-Hill, México.

Palmero, Francesc (Coord.). (2002)
Psicología de la Motivación y la Emoción.
Editorial McGraw-Hill, Madrid.

Palmero, Francisco; Martínez Sánchez, Francisco. (2008)
Motivación y Emoción.
Editorial McGraw-Hill, Madrid, España.

Pérez García, Alma Gloria. (2007)
Teoría de Grupos y Trabajo Social.
Editorial UNAM-ENTS, México.

Quiroz Madrigal, Maricela. (2005)
Influencia que tiene la motivación en el rendimiento académico a nivel escolar básico
Tesis inédita de la Escuela de Psicología de la Universidad Don Vasco. Uruapan,
Michoacán, México.

Stewart, Greg L.; Manz, Charles C.; Sims, Henry P. Jr. (2011)
Trabajo en Equipo y Dinámica de Grupo.
Editorial Limusa, México.

MESOGRAFÍA

Duarte Magaña, Ernesto. (2006)

“Estudio de Motivación, Actitud y Productividad en empleados del sector maquilador del noroeste de México”. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=1273>

Consultado el 24 de enero de 2012.

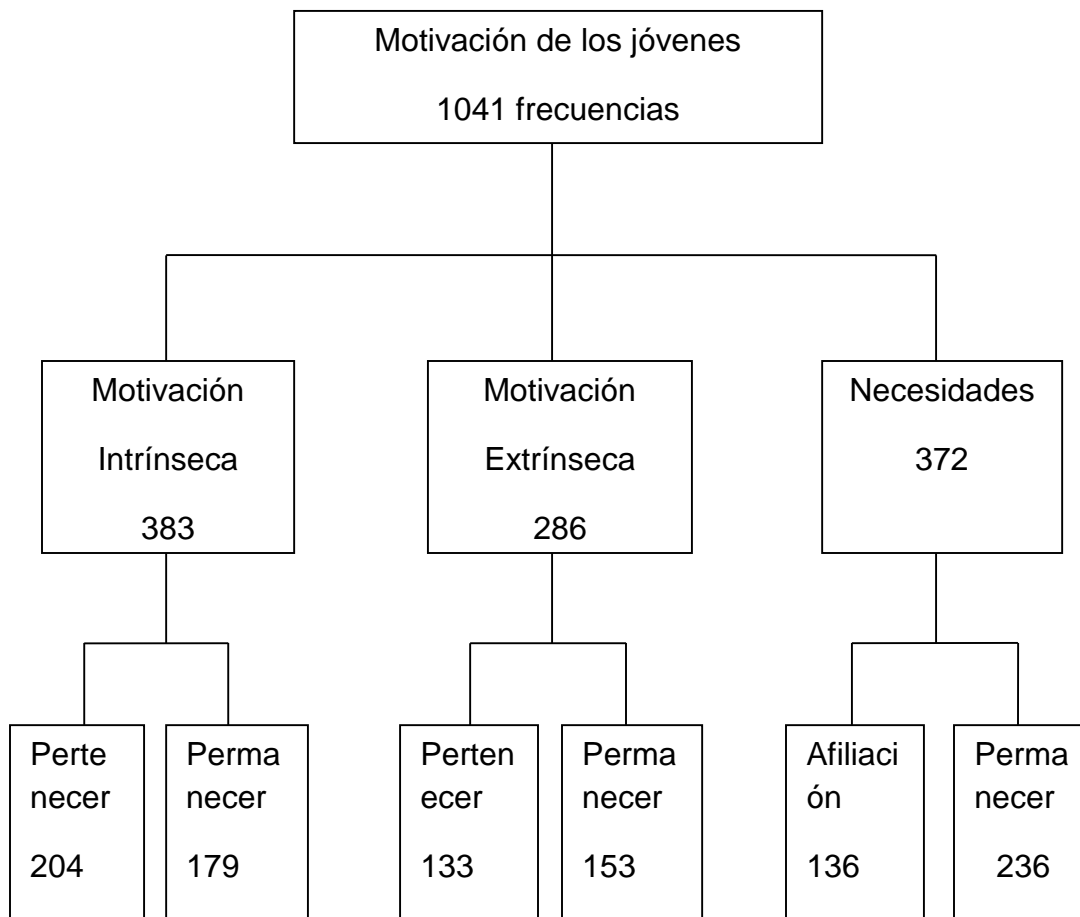
García Calvo, Tomás. (2006)

“Motivación y Comportamiento adaptativo en jóvenes futbolistas”.

<http://www.posgrado.cetys.mx/downloads/tesis4.pdf>

Consultado el 23 de enero de 2012.

ANEXO 1



GUÍA DE ENTREVISTA

1. ¿Qué motivos te llevaron a entrar al grupo?
2. ¿Quiénes te motivaron a entrar al grupo?
3. ¿Qué esperabas obtener al entrar al grupo?
4. ¿Qué necesidades te llevaron a entrar al grupo?
5. ¿Qué esperas al estar en este grupo?
6. ¿Qué motivos te mantienen en el grupo?
7. ¿Quiénes influyen para que sigas permaneciendo con motivación en el grupo?
8. ¿Qué necesidades has satisfecho al estar en el grupo?
9. ¿Qué necesidades satisfaces al estar en el grupo?
10. ¿Qué necesidades esperas satisfacer al estar en el grupo?

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

El siguiente cuestionario tiene el objetivo de conocer las motivaciones grupales.

INSTRUCCIONES:

Responde amplia y honestamente a las siguientes preguntas expuestas a continuación. Una vez que termines de contestar las preguntas, entrega el cuestionario.

La información del cuestionario es confidencial y sólo para uso de la investigación.

Gracias por tu disposición y participación.

DATOS GENERALES:

Nombre: _____

Edad: _____

Nombre del grupo juvenil al que pertenece: _____

Parroquia a la que pertenece: _____

Lugar de origen: _____

1. Menciona cinco motivos por los cuales entraste al grupo.

2. Menciona quiénes te motivaron a entrar en el grupo.

3. Explica qué esperabas obtener al entrar al grupo.

4. Por favor explica qué necesidades te llevaron a entrar al grupo.

5. Menciona qué esperas al estar en el grupo.

6. Explica qué motivos te mantienen en el grupo

7. Menciona quiénes influyen para que sigas permaneciendo con motivación en el grupo.

8. Explica qué necesidades has satisfecho al estar en el grupo.

9. Menciona qué necesidades satisfaces al estar en el grupo.

10. Por favor explica qué necesidades esperas satisfacer al estar en el grupo.

Suj. 22					
Suj. 23													.								.					
Suj. 24													.						.				.			
Suj. 25						
Suj. 26																			.			.				
Suj. 27	.																			.						
Suj. 28	.																						.			
Suj. 29																			.		.					
Suj. 30													.	.					.							
	9	3	1	2	0	2	3	4	3	1	1	0	0	4	9	1	2	1	4	5	6	4	1	3	4	4

ANEXO 7

INSTRUMENTO		ENTREVISTA	
CATEGORÍA: MOTIVACIÓN A PERMANECER			
Sujetos	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA		
VALORES			
1. La satisfacción de dar algo			
2. El amor a Dios			
3. Porque yo lo decido			
4. Autocrecimiento			
5. Saber vivir la vida			
6. Yo mismo(a) me motivo			
7. Servir			
8. El ayudar a mi comunidad			
9. Para que me ayude el grupo			
10. Porque me encanta convivir			
11. Ver la gente nueva			
12. El ayudar a mas jóvenes			
13. Para sentirme bien con mi papá		.	
14. Para sentirme bien con mi familia		.	
15. Se me olvidan los problemas			
16. Para sacar resentimientos (papá)		.	
17. Sentirme bien con mi persona		.	
18. Por la convivencia			
19. Para compartir mi experiencia		.	
20. Porque soy feliz en el grupo			.
21. Para sentirme importante			
22. Para aprender la tolerancia			
23. Conocer más personas			
24. Esperaba cambiar		.	
25. Culpa			
26. Satisfacción de servir a Dios		.	
27. Aprender de la Iglesia			.
28. Aclarar dudas			
Suj. 1			
Suj. 2	.		
Suj. 3		.	
Suj. 4			.
Suj. 5		.	
Suj. 6			.
Suj. 7	.		
Suj. 8			
Suj. 9			.
Suj. 10		.	
Suj. 11	.		
Suj. 12			.
Suj. 13	.		
Suj. 14	.	.	
Suj. 15			.
Suj. 16			.
Suj. 17		.	
Suj. 18	.	.	
Suj. 19			.
Suj. 20		.	

ANEXO 9

INSTRUMENTO		ENTREVISTA	
CATEGORÍA: MOTIVACIÓN A PERMANECER			
Sujeto	NECESIDADES		
s			
VALORES			
	1. De agradecerle a Dios		
	2. De conocer a Dios	.	
	3. De servir		
	4. De elevar mi autoestima		
	5. De no sentirme solo(a)		
	6. De sentido en mi vida		
	7. De perdonar a mi papa	.	
	8. De no guardar rencor	.	
	9. De invertir tiempo positivamente		
	10. De sentirme bien	.	
	11. De dejar de sentir todo lo malo	.	
	12. De ser tolerante		
	13. De no sentir tristeza		
	14. De ayudar a quien lo necesita	.	
	15. De sentir confianza		
	16. De ser mejor persona		
	17. De sentir alegría	.	
	18. Comunicación en mi familia		
	19. De aceptarme tal como soy		
	20. De ser escuchado(a)		
	21. De aceptación de los demás	.	
	22. De cariño		
	23. De que mi familia se una		
	24. De sentirme feliz		
	25. De seguridad		
	26. De relacionarme con los demás		
	27. De desahogar mis sentimientos	.	
	28. De paz		
Suj. 1		.	
Suj. 2		.	
Suj. 3			
Suj. 4		.	
Suj. 5	.		
Suj. 6		.	
Suj. 7			
Suj. 8			
Suj. 9		.	
Suj. 10	.		
Suj. 11		.	
Suj. 12			
Suj. 13			
Suj. 14		.	
Suj. 15	.		
Suj. 16			
Suj. 17		.	
Suj. 18			
Suj. 19	.		

ANEXO 13

INSTRUMENTO		CUESTIONARIO																											
CATEGORÍA: MOTIVACIÓN A PERMANECER																													
Sujetos		MOTIVACIÓN INTRÍNSECA																											
VALORES		1. Para sentirme más alegre	2. Ser importante	3. Servir	4. Ser mejor persona	5. Estar cerca de Dios	6. Saber más de Dios	7. Aprender a ser feliz	8. Miedo	9. Convivencia	10. Aprender cosas nuevas	11. Yo misma	12. Tolerante	13. Sentirme bien con mi papá	14. Sentirme mejor con mi familia	15. Encontrar una mujer	16. Sentirme bien con mi persona	17. Apoyar a mi comunidad	18. Aprender a trabajar en equipo	19. Convivir	20. Aprovechar mi tiempo	21. Ayudar a personas	22. Subir mi autoestima	23. Tener amigos sinceros	24. Cariño	25. Sentirme en paz	26. Esperanza	27. Ninguna	
Suj. 1	.													.	.														
Suj. 2																												.	
Suj. 3									.		.	.																	
Suj. 4						.	.																						
Suj. 5																
Suj. 6					.						.																		
Suj. 7																								.					
Suj. 8	.										.																	.	
Suj. 9										
Suj. 10								
Suj. 11										
Suj. 12					.						.											.							
Suj. 13					.					.														.					
Suj. 14									
Suj. 15											
Suj. 16					.	.				.																			
Suj. 17										
Suj. 18					.																								
Suj. 19	.																.												
Suj. 20					.									.													.		

ANEXO 14

INSTRUMENTO		CUESTIONARIO																								
CATEGORÍA: MOTIVACIÓN A PERMANECER																										
Sujetos	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA																									
VALORES	1. Dios	2. Que se acerquen más	3. Los amigos que no son del	4. Señor cura	5. La gente de mi comunidad	6. Sacerdote a cargo (grupo)	7. Responsabilidad que el grupo me puso	8. Voy a diferentes lugares	9. Para que mi familia cambie	10. Amigo	11. Los integrantes del grupo	12. Ayudar a los jóvenes	13. Problemas familiares	14. Los nuevos Buscadores	15. Conflicto con hermanos	16. Realizar actividades	17. Servir a Dios	18. Mi novia	19. Mi familia	20. Mamá	21. No dejar caer el grupo	22. Ver a las personas	23. Oportunidad de desarrollo	24. Hermano(a)	25. Para que cambie mi papá	
Suj. 1																		
Suj. 2		.															.				.					
Suj. 3							
Suj. 4																			.				.			
Suj. 5											.	.												.		
Suj. 6									
Suj. 7																				
Suj. 8	.									.																
Suj. 9	.				.			.																		
Suj. 10	.									.													.			
Suj. 11		
Suj. 12						.	.					.														
Suj. 13											.			.							.					
Suj. 14								
Suj. 15				
Suj. 16										.	.								.							
Suj. 17											.						.		.							
Suj. 18											.							.	.							
Suj. 19								.			.															
Suj. 20										.	.															
Suj. 21						.				.								.								

Suj. 22	.																	.								
Suj. 23					.					.	.															
Suj. 24																										
Suj. 25	.										.									.						
Suj. 26										.	.									.						
Suj. 27																										
Suj. 28	.																									
Suj. 29											.									.						
Suj. 30																			.				.			
	8	2	1	1	2	4	3	3	0	1	1	4	0	1	0	0	1	1	1	4	4	1	2	1	6	1

Suj. 22					
Suj. 23				
Suj. 24																									
Suj. 25									
Suj. 26					.						.										.				
Suj. 27																									
Suj. 28											.														
Suj. 29							
Suj. 30					
	9	8	1	1	1	4	1	3	2	2	3	6	3	9	8	2	3	2	7	6	5	1	10	7	3