

22
26j.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO



ESCUELA NACIONAL DE
TRABAJO SOCIAL

EL TRABAJO CON GRUPOS:
PERSPECTIVA METODOLOGICA

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL
P R E S E N T A:
FILOSONIO SANCHEZ PERALTA



ESCUELA NACIONAL
DE TRABAJO SOCIAL
TESIS Y EXAMENES
PROFESIONALES

MEXICO, D. F.

1987



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 está 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.

I N D I C E

	Páginas
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
EL GRUPO Y SUS FENOMENOS PSICOSOCIALES	5
1.1 El grupo social	6
1.2 Fenómenos grupales psicosociales	11
1.2.1 Atmósfera grupal	12
1.2.2. Comunicación	13
1.2.3 Cohesión	20
1.2.4 Roles	24
1.2.5 Liderazgo	35
1.2.6 Conformidad grupal	43
1.2.7 Dinámica externa	47
1.2.8 Proceso de grupo	48
CAPITULO II	
PROCESO DE CONOCIMIENTO Y TOMA DE CONCIENCIA	
GRUPAL.	60
2.1 Conocimiento y realidad	61
2.2 Desdoblamiento de la conciencia y ubicación de la realidad.	69
2.3 La codificación y descodificación	70
2.4 El acto concientizador	74
2.4.1 El proceso de reflexión	76
2.4.2 La objetividad y subjetividad	79

	Páginas
2.4.3 La criticidad	81
2.4.4 La trascendentalidad	82
 CAPITULO III	
PERSPECTIVA METODOLOGICA EN EL TRABAJO	
CON GRUPOS	84
3.1 Consideraciones previas	85
3.1.1 La extensión universitaria	86
3.1.2 Cultura subalterna	91
3.1.3 Educación y cultura	93
3.2 Aproximación metodológica en el trabajo con grupos	98
 CONCLUSIONES	146
SUGERENCIAS	149
BIBLIOGRAFIA	151
ANEXO	157

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

Considerar al grupo como una abstracción de la sociedad, nos permite entender el proceso de producción grupal como el resultado de los lazos que se establecen entre el hombre como productor de su existencia, los medios que utiliza para producirla y las relaciones sociales en las que necesariamente se encuentra involucrado. En este sentido, incorporarse a trabajar conjuntamente con un grupo, requiere de la comprensión de su vida cotidiana, o sea, la acción y las múltiples actividades que diariamente el grupo realiza en la consecución de su reproducción social, donde lo ordinario, la rutina aparece como lo no significativo por su repetir constante, rebasando las fronteras del consciente y alojarse en el inconsciente, y que va determinando al hombre como "es". Consideramos que eso es lo importante en un trabajo en y con grupos; hacer consciente aquello que va determinando nuestra vida y nuestras condiciones de existencia para incidir sobre ellos y transformarlos.

La vida cotidiana es la vida del hombre entero, el hombre que participa con todas sus potencialidades, limitaciones, pasiones, deseos, nociones e ideologías que le generan una jerarquía de intereses y actividades que se modifican según las circunstancias, pero que él puede incidir en ellas y modificarlas, vemos por tanto, que la jerarquización de las esferas de la vida cotidiana son dinámicas e influyen el pensar y el hacer del hombre que lo hacen particular e individual en relación a -

otros hombres. Este hombre particular se integra por voluntad o involuntariamente, por coerción o inducción a formar parte de los diversos grupos en la consecución de resolver sus necesidades individuales y colectivas, generando en el proceso de interacción una fuerza o dinámica que guía al grupo en diferentes direcciones. En esa dinámica grupal se gestan diversos fenómenos sociopsicológicos como la cohesión, comunicación, liderazgo, roles, que difieren de un grupo a otro.

Como relación social, en los grupos se generan relaciones de dominación en una mayor o menor medida que influyen en la estructura del grupo y sus formas de accionar. Quiérase o no el trabajador social, consciente o inconscientemente, también genera relaciones de dominación en su interacción con el grupo, por lo cual debe estar vigilante para que esto no se presente en una mayor medida y que sea el camino de la manipulación convirtiendo al hombre en objeto y no sujeto de acción, pues este tiene la capacidad de desdoblarse, hacer un recorrido por sus experiencias, vía la abstracción, conocerse a sí mismo y a los demás. Es sujeto cognoscente y objeto de conocimiento, es subjetividad y subjetividad. Es capaz de ubicarse en el contexto de la realidad en el tiempo y en el espacio, pero también es inducido ideológicamente a pensar y actuar de forma determinada.

En este trabajo de tesis es lo que pretendemos demostrar que el hombre, el grupo y la sociedad tienen una vida cotidiana. Que el hombre cualquiera que sea el lugar que ocupa en la divi-

sión del trabajo tiene una vida cotidiana que hay que tomar en cuenta para insertarse en su mundo de significaciones, que él no crea. Que son con el apoyo de las teorías social y la dinámica de grupo como herramienta teórica podremos hacer las interpretaciones y análisis del grupo y de la sociedad en la cual se encuentra inserto.

El tema que nos ocupa y la forma de abordarlo muy poco ha sido tratado, siempre se ve el grupo en sí mismo y no inserto en una sociedad ideológicamente definida, como reflejo o abstracción de la sociedad; ésta es nuestra intención para lo cual en la primera parte tratamos la vida cotidiana y la particularidad del sujeto para derivar los fenómenos psicosociales que se generan en un grupo. Asimismo en su dinámica, el grupo genera relaciones pedagógicas y de aprendizaje por lo que queda involucrada la teoría del conocimiento y la toma de conciencia que tratamos en el capítulo II. En el capítulo siguiente, abordamos la descripción de un proceso grupal que involucra al supervisor, supervisado y a la comunidad a partir de sus subgrupos. En este proceso los tres aprenden y se desarrollan cuantitativa y cualitativamente. Concepción que no encontramos en los textos de Trabajo Social de Grupos, pues se considera al trabajador social como un líder profesional que influencia, pero que no es influenciado, que da pautas para el cambio de conductas de los integrantes del grupo pero que él no internaliza algunos aspectos axiológicos y culturales de la comunidad y el grupo que lo transformen. Consideramos que al entrar en relación con otras personas el Trabajador Social influye-

y es influenciado, domina y es dominado, apareciendo en ambas partes (Trabajador Social, grupo o comunidad), resistencia en sus estructuras cognoscitivas previamente construidas, pero que al ser violentadas sufren rapturas en los individuos.

Abordaremos una perspectiva metodológica en el trabajo con grupos desarrollando un modelo de trabajo simultáneo con diversos subgrupos de una misma comunidad (Capirato, Mocorito, Sinaloa) - que llegó a plantear su programa de desarrollo global, pero a consecuencia de la represión, intimidación y coerción por los agentes del Estado, quedo suspendido el proceso, deduciendo que también así terminan los grupos. Pero que nos sirvió para reflexionar sobre él y encontrar que, cuando no se tiene una idea clara de los fenómenos psicosociales que se generan por las múltiples relaciones y el trabajo colectivo, caemos en el activismo, en el hacer, pero desconocemos por el que hacer y el como hacer sistemáticamente.

Nuestras reflexiones nos llevaron a encontrar que todo individuo, grupo y comunidad, tiene una vida cotidiana que va determinando su hacer y pensar y que para entenderla es necesario utilizar la teoría social y la teoría y dinámica de los grupos como herramienta teórica para interpretar la realidad social y grupal. Las categorías como grupo social, ideología, cultura, educación, clase social, cohesión, roles, etc., nos orientan en el estudio de lo social cuando los utilizamos como herramienta teórica y de análisis, función que debe cubrir el docente y principalmente el supervisor: enseñar al alumno o supervisado como se manejan estos

conceptos para interpretar la realidad y no únicamente sus definiciones.

El método que hemos seguido en este trabajo es partir de lo general para llegar a lo particular; partir de la Sociedad como un todo para encontrar explicaciones en el grupo como una expresión de la sociedad. En este vaiven analítico vamos de la sociedad al grupo y de éste a la sociedad para encontrar las explicaciones que se dan en el seno del grupo, pues consideramos que solo entenderemos al grupo y sus fenómenos psicosociales si lo concebimos inserto en un contexto social ideológicamente definido por múltiples determinaciones.

Corramos este trabajo de tesis con un cuadro de técnicas de trabajo con grupos a manera de síntesis que puedan dar una idea de sus objetivos, características y limitaciones, es una compilación no acabada, está en construcción.

Esperamos que este trabajo cumpla con las intenciones que nos llevó a realizarlo, aportar al Trabajo Social nuestra modesta experiencia en la conducción grupal.

I EL GRUPO Y SUS FENOMENOS PSICOSOCIALES

1.1 EL GRUPO SOCIAL

1.2 FENOMENOS GRUPALES PSICOSOCIALES

1.2.1 Atmósfera grupal

1.2.2 Comunicación

1.2.3 Cohesión

1.2.4 Roles

1.2.5 Liderazgo

1.2.6 Conformidad grupal

1.2.7 Dinámica externa

1.2.8 Proceso de grupo

I EL GRUPO Y SUS FENOMENOS PSICOSOCIALES

1.1 EL GRUPO SOCIAL

Cuando utilizamos el concepto grupo social como herramienta teórica, debemos de tomar en cuenta una serie de consideraciones, pues, el grupo social es una abstracción que hacemos de la sociedad, puesto que no se dan en lo abstracto, en el vacío, sino en un sistema y en un contexto sociocultural concreto, determinado e ideológicamente definido, dentro del cual el individuo y el grupo se hayan influenciados por el desarrollo de todos los demás con quienes establecen interacción directa o indirecta. -- Trabajar con el hombre en un contexto social determinado, requiere comprensión de su vida cotidiana, entendiéndola como "la totalidad de las actividades que caracterizan las reproducciones singulares productoras de la posibilidad permanente de la reproducción social".⁽¹⁾ Esto es, la acción, el despliegamiento de las actividades que diariamente el hombre realiza en la consecución de su reproducción social.

Las diferencias entre los grupos se manifiestan en los diversos estilos de vida, en sus ideas, modos de comunicación, escala de valores, modos de interpretar al mundo; pero los grupos a pesar de sus diferencias marcadas son necesariamente parte integrante de una sociedad ideológica y concretamente definida, -- que posee una vida cotidiana "y todo hombre sea cual sea su lu--

(1) Heller, Agnes, Sociología de la Vida Cotidiana, Ed. Península, España, 1985, p. 19.

gar ocupado en la división social del trabajo"⁽²⁾ o en su vida como particular, tiene una vida cotidiana. En este sentido, la vida cotidiana es la vida del hombre entero, o sea, el hombre - que participa con todos los aspectos y cualidades de su individualidad, de su personalidad, poniendo en acción todos sus sentidos, capacidades intelectuales, habilidades, sus sentimientos, pasiones, intereses, deseos, nociones e ideologías. La heterogeneidad de las esferas de la vida cotidiana generan una jerarquía de intereses y actividades que se están modificando según los - momentos, circunstancias o estructuras económico sociales en que se encuentra inserto el grupo o el hombre particular, entendiendo a éste, como el hombre que nace en condiciones socioculturales concretas, en sistemas concretos de expectativas, dentro de instituciones concretas que debe de aprender a usar y a poner - cotidianamente a prueba su capacidad y habilidad al enfrentarse continuamente a tareas y experiencias nuevas, a aprender nuevos sistemas de uso o adecuarse a nuevas costumbres. En este sentido, los hombres particulares quedan alienados reproduciéndose a sí mismos como hombres particulares, a su vez reproducen las relaciones sociales existentes.

Es precisamente este hombre que tiene una vida particular que se integra por voluntad, o involuntariamente, por coerción o inducción a formar parte de los grupos (grupos pequeños) que el trabajador social, promotor cultural, educador o cualquier otra persona o profesionista relacionada con el trabajo con grupos

(2) Heller, Agnes, Sociología de la Vida Cotidiana, Ed. Península, España 1985, p.19

coordina, asesora, orienta, funcionando como gestor, coadyuva con el grupo en la consecución de resolver sus necesidades individuales o colectivas. Con estas premisas podemos hacer un acercamiento de definición de grupo social como, el conjunto de particulares que interactúan en una situación dada, en un contexto determinado en base a un objetivo común y en común.

Los hombres se reúnen o agrupan para producir sus bienes materiales y espirituales encaminados a resolver sus necesidades de existencia que de manera individual no podrían satisfacer. En ese proceso de interacción se genera un conjunto de fenómenos psicosociales que van a dar pauta a que se integre un grupo como tal, es decir; que las personas puedan coincidir en un lugar determinado, por motivos comunes, pero esto no implica que formen un grupo, y más concretamente un grupo psicológico puesto que "el grupo es una relación significativa entre dos o más personas";⁽³⁾ donde la comunicación es constante y cara a cara; sus objetivos comunes y en común; la cohesión intensa; psicológicamente conscientes entre ellos percibiéndose como grupo; el reconocimiento de otras personas ajenas al grupo; y el proceso de producción grupal se basa en la coordinación y eslabonamiento de las actividades para alcanzar sus metas y objetivos. Por lo tanto, los elementos y características de los grupos pequeños, objeto de nuestro trabajo como trabajadores socia

(3) Fernández C. Julieta y Cohen Guillermo. El Grupo Operativo. Ed. Extemporáneos, México, 1973, p. 33.

les de grupos, son los siguientes:

- a).- Los grupos están integrados por particulares.
- b).- Existe relación entre sí de algún modo definido.
- c).- Interacción frecuente cara a cara.
- d).- Reconocimiento de pertenencia entre sus miembros.
- e).- Reconocimiento de personas ajenas al grupo.
- f).- Acciones conjuntas y unitarias.
- g).- Comunicación constante, cara a cara.
- h).- Influencia recíproca de conductas.
- i).- Conformidad de conductas, valores, conocimientos y formas de pensar.
- j).- Alto grado de cohesión.
- k).- Objetivos comunes y en común⁽⁴⁾

Todo hombre porta un conjunto de experiencias, conocimientos, afectos e ideología con los que el individuo se ubica en el universo. Piensa y actúa. Esto es, un Esquema -- Conceptual Referencial Operativo.⁽⁵⁾ Tiene un capital cultural

(4) Ver a Folliari, Roberto; Et, al. Trabajo en comunidad: Análisis y Perspectivas, Ed. Univ. Aut. de Sinaloa, 1984, p. 200; González Núñez J. de Jesús, Et. al. Dinámica de grupos. Ed. Concepto, México, 1978, pp. 17,18.

(5) Ver a Pichon Riviere, Enrique. El proceso grupal del psicoanálisis a la Psicología Social (I) Ed. Nueva Visión, Bs,As., 1971. Esquema Conceptual Referencial Operativo (ECRO) p. 10.

de origen⁽⁶⁾ que a través del proceso de desarrollo de su vida y como producto de sus múltiples relaciones sociales, va ampliando. Por lo tanto en cada hombre particular existe una pluralidad y heterogeneidad de conocimientos, experiencias, que conforman una totalidad estructurada en una síntesis radical, única y dinámica de los aspectos, funciones y mecanismos psicológicos que unidos a los caracteres biológicos y sociales estructuran su personalidad. Al entrar en juego con otros particulares, esas relaciones sociales generan una serie de fenómenos psicosociales como producto de la dinámica de grupo que los guía en determinadas direcciones. Energía o fuerza que los hace que se comporten de determinada manera y no de otra. Por todo lo antes dicho, podemos decir que un grupo se encuentra formado por individuos interactuando que conforman una unidad, diferente de la simple suma de los individuos que lo componen y, al mismo tiempo en permanente cambio.

(6) El Capital Cultural se refiere a una herencia social de competencia "Lingüística y cultural" que facilita la realización de la escuela y la ubicación en el medio social. Está relacionado con los conocimientos y experiencias a través de libros, obras de arte, visitas a museos, conciertos, etcétera. Y los producidos por la acción sobre diversos objetos en los distintos ámbitos de la vida cotidiana (trabajo, escuela, club de amigos, recreación, familia, religión, política, etc.) Ver a Pierre Bourdieu: la transmisión cultural de la desigualdad social. Documento mimeografiado -- por el CISE-UAS para uso de la Maestría en Ciencias de la Educación, Cuernavaca, Sin., diciembre de 1986, p. 3.

1.2 FENOMENOS GRUPALES PSICOSOCIALES.

1.2.1 Atmósfera grupal.

En una reunión podemos percibir "un estado afectivo general de tensión o relajación, espontaneidad o restricción, confianza o inhibición, calidez o frialdad, tranquilidad o irritación, integración o desintegración"⁽⁷⁾. Esto es, una "disposición de ánimo, tono o sentimiento que está difundido en el grupo"⁽⁸⁾ que afecta las relaciones personales negativa o positivamente para el desarrollo del proceso de la producción grupal, o sea todas las actividades, acciones y resultados para lograr las metas y objetivos del grupo. En esta atmósfera o ambiente grupal, el ambiente físico tiene una función importante, pues, la iluminación, ventilación, temperatura, audición, espacio, forma o distribución de los asientos, intervienen como variables para generar una determinada atmósfera. En este mismo sentido, sucede con el conductor, promotor sociocultural, educador o trabajador social y las particularidades de los miembros que conforman al grupo. Pero un grupo no nace como grupo, se hace. Lo mismo sucede con los miembros de un grupo, no nacen, se hacen. En este sentido, una aglomeración puede evolucionar hacia la constitución de un grupo y viceversa, un grupo puede involucrarse hacia una aglomeración, observándose en este proceso esta-

(7) Weinstein, Luis, Salud Mental y Proceso de Cambio, Ed. ECRO, Bs.As. Argentina, 1975, p. 114.

(8) Beal, George M. Et. Al., Conducción y Acción Dinámica del Grupo. Ed. Kapelusz, Buenos Aires, 1964, p. 72.

dos de ánimo diverso. Así por ejemplo, un grupo que recién se -- inicia, en su primera sesión se percibirá una atmósfera grupal tensionada, restrictiva e inhibidora. La desconfianza y el miedo a lo desconocido influirá para que se presente estos estados de ánimo, que el conductor del grupo debe de desvanecer para -- crear una atmósfera permisiva, afectiva y cordial, libre de tensión que favorezca "el trabajo y la producción de los grupos", - (9) porque, "cuando se está cómodo y tranquilo, a gusto con los demás, la tarea resulta provechosa y gratificadora, y el sólo - hecho de estar juntos es valioso"⁽¹⁰⁾ por el cambio de experiencias y conocimientos que se suman al capital cultural de origen, previas confrontaciones, reflexiones y análisis.

Cuando los hombres particulares se encuentran y trabajan conjuntamente, la tendencia es ya no comportarse como unidades individuales, sino que su respuesta es como un todo colectivo a la atmósfera grupal prevaleciente. Pero esto no es lineal ni mecánico, sino que, se genera en este proceso relaciones de dominiación en un mayor o menor grado, porque, toda relación social genera relaciones de dominación y por lo tanto de poder por la relación pedagógica que se establece entre el educador, trabajador social o promotor sociocultural con los integrantes del grupo, porque, en el trabajo grupal encaminado a la promoción sociocultural existe una relación educativa, en el sentido de que, -

(9) Cirigliano, Gustavo F.J. y Villaverde, Aníbal, Dinámica de Grupos y Educación, Ed. Humanitas, Buenos Aires, 1966, p. 69.

(10) Ibidem, p. 69

se pretende que los integrantes del grupo adquieran la herencia cultural de una determinada sociedad, desarrollen sus capacidades y destrezas, se adueñen de los valores que rigen una sociedad determinada, así como la formación de hábitos, admisión de tendencias o de ideologías o pugnar por el cambio social. En este sentido el trabajo con grupos es también una relación educativa.

Se puede presentar, por lo tanto, atmósfera grupal de temor o de sospecha, agresiva, apática o autoritaria donde la responsabilidad reside en la autoridad y nadie puede participar o iniciar una acción sólo cuando la impone el conductor autoritario, porque, se supone que sabe mejor lo que el grupo debería hacer y hacer. En este sentido saber es poder. Poder que la institución le confiere al trabajador social o quien esté frente al grupo. Una atmósfera permisiva donde cada uno se siente libre para expresar y participar en las diversas actividades del grupo, con un espíritu sin obstáculos y abierto de ideas y sentimientos que pueden caer en el voluntarismo, activismo y espontaneísmo. Una atmósfera democrática, amistosa y cálida, donde la conducción es compartida por todos, esforzándose por reconocer y desempeñar los roles adecuados y necesarios para su producción grupal⁽¹¹⁾ que mantenga el tono emocional positivo.

1.2.2 Comunicación.

La comunicación, es uno de los elementos esenciales

(11) Beal, George M., Op. Cit. p. 74.

para la existencia social, pues la más mínima y sencilla actividad que se realice , se realizará siempre y cuando exista un -- proceso de comunicación, ya sea éste el más rudimentario o el -- más sofisticado. Porque como dice Taufic, "gracias a la comunicación social, incluso antes de que los hombres hablaran, por -- gestos o sonidos guturales, estos pudieron desarrollar el trabajo social y su propia condición humana, es decir racional, parlante"(12). Si el hombre no entra en el proceso de comunicación, no hay posibilidad de nada, pues, es el vehículo por excelencia a la significación, es decir, no solamente para comunicar significados, sino para diferenciar, establecer diferentes grupos de significaciones, en la medida de que toda actividad que realizan los hombres postula intercambios de información, para convencer, modificar una opinión o actitud, hacer actuar, callar, -- instruir, actuar sobre el equilibrio personal y la salud psíquica, inducir sentimientos, transmitir ideas o creencias entre -- las personas miembros de un mismo grupo o entre grupos diferentes, sociedades o naciones.

La comunicación es lo que permite a los integrantes de una colectividad tener un acercamiento para conocerse mejor, relacionarse más estrechamente pretendiendo formar un conjunto -- cohesionado, coherente y homogéneo. Es inconcebible, por lo tanto, imaginar la capacidad organizativa de los grupos sin la comunicación, pues las acciones de organización se llevan a cabo

(12) Taufic, Camilo, Periodismo y lucha de clases, varias ediciones.

a través de contactos o relaciones con personas vivas. "Por eso, un organizador verdaderamente capaz, posee también una capacidad de comunicación bien desarrollada"⁽¹³⁾ que le permite que se genere una red de interacciones en la búsqueda de cuando menos una mínima organización para que el grupo logre alcanzar sus objetivos. Por lo tanto, "la cuestión de cómo y cuándo los miembros del grupo entablan relaciones interpersonales directas, es la característica más importante de las interacciones"⁽¹⁴⁾ - motivadas por la comunicación que en este sentido la entendemos como el conjunto de procesos físicos y sociopsicológicos mediante los cuales se realiza la operación de relacionar a una o varias personas con el objeto de la consecución de determinados objetivos. Esto es, los hombres que se comunican están caracterizados por su particularidad, por la historia de su vida cotidiana, por su "sistema de motivaciones, un estado afectivo, un nivel intelectual y cultural, un marco de referencia, un status social y roles psicosociales; esos diversos factores influyen en la emisión y recepción de los mensajes"⁽¹⁵⁾. En este sentido, podemos decir que, existen dos partes muy importantes en el proceso de comunicación, los emisores o los que emiten el mensaje y los receptores o los destinatarios del mensaje. No menos -

(13) Predvechni, G.P., Et.Al., Psicología Social, Ed. Fondo de Cultura Popular, México, 1979, p. 48.

(14) Ibidem., p. 56.

(15) Anzieu, Didier y Martín, Jacques - Yves, La dinámica de los grupos pequeños, Ed. Kapelusz, Buenos Aires, 1971, p. 115.

importantes son, el mensaje o contenido de la comunicación, los códigos, o elementos referentes al conjunto de símbolos utilizados para que el mensaje sea captado por el receptor, el canal - que es por donde avanza el mensaje (acústico, telefónico) que será para el receptor o los destinatarios que tendrá un efecto, de acuerdo con su comprensión y su representación del objetivo_ perseguido por el emisor, dado que el destinatario del mensaje, receptor o interlocutor "elige algunos elementos de la comunicación y rechaza otros". Esto quiere decir que, el 100% del contenido del mensaje no será captado por una serie de factores físicos, psíquicos, culturales, semánticos y fisiológicos que interfieren en el proceso de comunicación, denominados barreras de la comunicación.

Los factores que conforman las barreras físicas de la comunicación, son defectos en los medios de comunicación que se emplean para transmitir un mensaje, clasificados en: mecánicos_ (si el cable telefónico está roto o desconectado no funcionará el aparato); eléctricos (si no hay fluido eléctrico no se podrá utilizar el proyector de películas o de transparencias); electrónicos (si falla un circuito electrónico no se podrá ver el televisor); magnéticos (una tormenta eléctrica puede impedir la comunicación inalámbrica); acústicos (mucho ruido de la calle o el aula, impedirá escuchar al emisor, o una mala acústica distorsionará la voz del emisor); ópticos (letras pequeñas o borro

sas impedirán leer adecuadamente un texto).

Las barreras psicológicas se presentan en cada una de -- las personas que tienen su campo de experiencias particular. Ca da persona percibe la realidad a través de este marco de refe-- rencia. Entre las barreras psicológicas están; el agrado y desa grado (tendemos a aceptar lo que nos agrada y a rechazar lo que nos disgusta); los estados de ánimo.

Las barreras culturales están en relación al contexto so ciocultural donde se desarrolla el individuo, o sea, en un espa-- cio cultural determinado existen diversos valores y costumbres_ que pueda ser que no sean las mismas totalmente de todos los -- grupos y sectores que integren una sociedad. Por lo tanto estos valores culturales se convierten en barrera de comunicación --- cuando, en una interacción individual o grupal se enfrentan va-- lores contrarios.

Los elementos que integran las barreras semánticas de - la comunicación, están relacionadas con las palabras que son -- símbolos convencionales para representar una idea. A veces es-- tos símbolos (palabras) tienen más de un significado. La inexa ctitud en las palabras o la imprecisión en el significado de las mismas da lugar a una barrera en la comunicación. Por último, - las barreras fisiológicas que están relacionadas con las defi-- ciencias del organismo humano. Por ejemplo, el emisor puede te-- ner un defecto de dicción. O el receptor que puede tener una le sión en el oído que no le permita escuchar bien, un problema óp-

tico, dolor en un órgano, el cansancio, el hambre, la indigestión, son barreras fisiológicas que se pueden presentar tanto en el emisor como en el receptor.

La comunicación puede ser verbal y no verbal, la primera viene determinada con la utilización del lenguaje oral o escrito. la segunda, se refiere al uso de cualquier otro recurso como son las posturas, silencios, gestos faciales, movimientos físicos. La emisión del mensaje utilizando cualquiera de estos dos tipos de comunicación, será "siempre emitido y recibido en un marco de referencia específico"⁽¹⁶⁾ para evitar las barreras antes señaladas, "siempre estarán en referencia a un sistema general de conocimientos, actitudes y valores que constituyan el núcleo sólido y permanente de la personalidad."⁽¹⁷⁾ En este sentido la comunicación entre las personas será mayor cuando hayan pensado en base al mismo universo simbólico y posean los mismos marcos de referencia, porque al comunicarse sabrán codificar y decodificar de la misma manera, con iguales interpretaciones porque pertenecen a esquemas referenciales individuales y grupales a través de los cuales se hace posible configurar situaciones de entendimiento. "En última instancia, la comunicación grupal es posible por la existencia de un ECRO grupal".⁽¹⁸⁾

(16) Castrejón Jaime y Angeles Ofelia, Consideraciones sobre la dinámica de grupos, Ed. Edicol, México, 1979, p. 23.

(17) Ibidem, p. 23.

(18) Pichon Riviere, Enrique, Op. Cit. p. 116.

Este ECRO grupal, permite una retroalimentación o comunicación de retorno en cuyo proceso, el emisor que inició el proceso de comunicación se convierte en receptor y el receptor inicial en emisor de la nueva información. De esta manera se iniciará un flujo y reflujo de interacciones como producto de la comunicación de un ir y venir continuo.

En el proceso de comunicación grupal, los bloqueos para las buenas relaciones se ubican hacia ciertos temores que paralizan a algunos miembros y obstaculizan la actitud de otros. -- "Entre los temores más frecuentes encontramos los siguientes: - miedo al ridículo, que consiste en tener la impresión de que si se interviene se van a suscitar observaciones irónicas o burlas; temor a expresarse mal, no se siente uno seguro de lo que se quiere expresar, se imagina que la memoria va a fallar, que no saldrán las palabras o que se hablará entrecortadamente; temor a ser juzgado mal, se piensa que cuando se esté hablando aparecerán juicios de valor o apreciaciones desvalorizantes; temor a las reacciones, se imagina que algunos miembros del grupo podrían comportarse agresivos por lo que se va a expresar, u oponerse a lo que se quiere decir⁽¹⁹⁾. Estos temores están en relación al grado de cohesión, confianza y desarrollo del grupo y una constante atmósfera grupal, permisiva, cordial, libre de tensiones donde el miembro más tímido y el menos favorecido encuentre un ambiente que les permita expresarse tal como son e

(19) Ver a Limbos, Edouard, Como animar a un grupo, Ed. Marsiega, Madrid, --

inicien a realizar una actividad como sujetos. Sus capacidades_ y potencialidades se convertirán en reales y, en el proceso de esa actividad, empiezan no sólo a manifestarse como son, con -- sus alcances y limitaciones, sino que también a formarse como uno de los objetivos del grupo.

1.2.3 Cohesión

Tanto en la vida particular como en la vida en grupo, se observa que el individuo ejerce un influjo por lo que "es"; por su forma de comportarse, por su capital cultural, por su personalidad, etc., sobre los otros miembros del grupo en cuanto a individuos y sobre el grupo mismo. A su vez, sufre la influencia de los otros y del grupo, existiendo, por lo tanto, dependencia e influencia recíproca entre los integrantes de los grupos como del grupo como tal. En este proceso cada persona "recibe y da a los demás y contribuye a modelar la personalidad del grupo"⁽²⁰⁾ generándose un campo de fuerzas que motivan y actúan sobre sus integrantes para mantenerlos unidos en el grupo, fuerzas que actúan centrípetamente evitando la desintegración. Estas fuerzas están relacionadas con la cohesión grupal, entendiéndola como el "grado en que los miembros de un grupo desean permanecer en él".⁽²¹⁾ Este sentimiento de permanencia y pertenencia está determinado por diversos factores humanos tales como

(20) Maccio, Charles, Animación de Grupos II. Ed. Salterae, Santander, España, S/F, p. 15.

(21) Cartwright, Dorwin y Zander Alvin, Dinámica de grupos, investigación y teoría, Ed. Trillas, México, 1971, p. 108.

mo la estimación, la amistad, la admiración profesional, las expectativas de aprendizaje, el sentido de proteccionismo, en su ma, la satisfacción de necesidades materiales y espirituales, - en tanto que, el hombre experimenta la influencia de un conjunto de factores sociales durante el curso de toda su existencia. Factores sociales que en su conjunto constituyen el medio so--cial en el que se desarrolla la personalidad del particular. En este sentido, el sentimiento de pertenencia al grupo o a los --grupos en los que participa el individuo, está reforzada por la acción "en común de esfuerzos para satisfacer necesidades comunes; en la participación de cada uno en organizar un grupo que sea capaz de responder a las necesidades de los individuos que la componen; en el hecho de que la vida del grupo ha puesto en marcha estructuras que exigen una activa participación de cada uno mediante un reparto de las diversas tareas que pueden servir a todos".⁽²²⁾ O sea, la explicitación del área funcional --del grupo como medio operativo para la satisfacción de las necesidades individuales y grupales y por ende el logro de las metas y objetivos que se hayan planteado.

La cohesión de grupo es resultante de todas las fuerzas y energías que actúan sobre los particulares para que su --permanencia en el grupo sea persistente y duradera, manifestándose en una atmósfera agradable, en la cooperatividad, en la integración del grupo y en general, en unas relaciones humanas --

(22) Muccio, Charles, Op. Cit. p. 22.

más o menos satisfactoriamente afectivas, porque, "cuando las relaciones interpersonales son más próximas a la solidaridad y a la amistad, la cohesión del grupo es mayor y mayor su eficacia para lograr los objetivos"⁽²⁵⁾ comunes y en común que se han fijado. Por supuesto que, no queremos decir que en las relaciones amistosas entre los integrantes de un grupo queden excluidas las tensiones y conflictos. Estos se hayan presentes, -- pues partimos de que los conflictos significan disparidad de valores y pareceres, argumentaciones con un alto grado de carga afectiva, impaciencia, acusaciones, falta de disposición a escuchar y a comprometerse, falta de acuerdos, claridad de los objetivos grupales. Estas tensiones y conflictos van atenuándose a medida que el grupo se desarrolla y crece, permitiendo afrontar estos problemas con serenidad y lucidez. El diálogo juega un importante papel para que las relaciones interpersonales no se -- aproximen a antagonismos que resienta la cohesión del grupo y su eficacia. Incluso, se puede presentar que los participantes, consecuentes de que esos antagonismos podrían desencadenar las fuerzas desintegradoras o centrífugas del grupo, no planteen sus verdaderos problemas que el grupo debe hacer frente para evitar las tensiones que sus planteamientos corran el riesgo de provocar, pero, es indudable que el proceso de acción recíproca tiene tendencia a crear un sentimiento más solidario, más estrecho entre los miembros del grupo, muchas veces sin que ellos lo percatan conscientemente, favoreciendo la cohesión del grupo y la

(25) Ibidem, p. 16.

eficacia de su esfera funcional u organizativa hacia el logro - de sus objetivos. Por lo tanto, "si los resultados de la interacción son más positivos que negativos",⁽²⁴⁾ el grado de cohesión aumenta, así como si los resultados de esa interacción satisface las necesidades colectivas e individuales. En este sentido, la moral de grupo representa el espíritu participativo o de frustración que refleja el grado en que se cumple o se van - cumpliendo sus expectativas por convencimiento voluntario o - coercitivo. La moral de grupo es un elemento importante de - cohesión.

La adherencia a un grupo particular estará en base a la evaluación que un individuo hace "de las consecuencias deseables e indeseables que surgirían de pertenecer a él".⁽²⁵⁾ En -- cuanto a su permanencia en el grupo, está relacionada con las - "a) fuerzas derivadas de lo atractivo del grupo y b) fuerzas cu ya fuente es lo atractivo de memberships alternativas".⁽²⁶⁾ porque, "si la membresía de grupo pone en íntima asociación y en frecuente interacción con otros miembros, la evaluación de dichos miembros influirá sobre la atracción que sienta por la mem bresía en el grupo"⁽²⁷⁾ elegido y su sentimiento o conciencia - de pertenencia será más intenso según sean los resultados que -

(24) Ibidem. p. 19.

(25) Cartwright, Dorwin, Et.Al., Op. Cit., p. 113

(26) Castrejón, Jaime, Et.Al. Op. Cit. p. 25

(27) Cartwright, Dorwin, Et.Al., Op. Cit. p. 116.

esté obteniendo, así como el grado de la magnitud de las recompensas o costos que le proporcione el grupo.

La cohesión tiene como resultados en el proceso grupal - los siguientes: dá al grupo poder para influir sobre sus miembros; hay una mejor conformación a las normas de grupo; existe una mayor rapidez en aceptar las metas, decisiones y asignaciones de tareas y funciones; aumento de comunicación entre los miembros del grupo; mayor grado de participación en las diversas actividades; alta productividad del grupo. En suma, "las relaciones interpersonales mejoradas implicadas en el aumento a la cohesión, provocan una mayor aceptación, fe y confianza entre los miembros y que en consecuencia, cada miembro desarrolla un sentido de seguridad y de valer personal".⁽²⁸⁾ Asimismo, "según gana en cohesión el grupo, aumenta su capacidad de satisfacer las necesidades de los miembros, elevando por consiguiente el valor incentivo del grupo,"⁽²⁹⁾ contribuyendo al mantenimiento de la membresía y lealtad, con la idea individual y colectiva que comparten un destino común.

1.2.4 Roles.

La función rol no nace casualmente de la nada, sino que resulta de diversos elementos de la vida cotidiana dados ya antes de su existencia y que seguirán existiendo cuando dicha función se haya agotado. Por lo tanto, podemos decir que la acti-

(28) Ibidem, p. 123

(29) Ibidem, p. 125.

tud de rol están dados de un modo general en la existencia social del hombre. La sociedad, como tal, no será sino un gran sistema de roles y posiciones que se cruzan y enlazan de tal forma que "buscar las conexiones entre ellos siempre va a poner al descubierto a los hombres que las realizan, mediante el desempeño de sus papeles, al ocupar las posiciones en las cuales están involucrados".⁽³⁰⁾ Bajo estas premisas, hemos considerado al rol como el conjunto de expectativas que normativiza el comportamiento de una persona en una situación dada. Comportamiento sostenido por otros y por la persona misma. Es pauta de conducta que se estructura alrededor de derechos (conductas que uno está autorizado a esperar de los demás), deberes u obligaciones específicas (conductas que los demás esperan de uno) y asociada con una posición de status particular dentro de un grupo o situación social.⁽³¹⁾ En este sentido, el rol y el status son dos aspectos inseparables de la posición social pues no puede haber rol sin status y viceversa, status sin rol. Los individuos representan o desempeñan roles, y ocupan o llenan un status, donde el rol representa en aspecto dinámico del status. En otras palabras, "la posición que un rol ocupa en una estructura es un status, más exactamente, el status es el as-

(30) Salazar José Miguel, Montero Maritza, Et.Al. Psicología Social, Ed. Trillas, México, 1980, p. 225.

(31) Ver a Cerutti Cinalli, Angel, Apuntes de "lexicón de términos de Antropología cultural" Ed. Esc. Nac. de Trabajo Social, UNAM, 1983, p. 34.

pecto de posición de rol, y éste es el aspecto de comportamiento del status".⁽³²⁾ De lo anterior podemos inferir lo siguiente - como características que explicitan al rol: es un conjunto de - expectativas comunes de un determinado grupo de personas, con - carácter de norma, acerca de comportamiento o conducta de quienes ocupan posiciones específicas en un grupo o en una estructura social dada; estas expectativas implican que los integrantes del grupo compartan percepciones en relación con el status -- que ocupa cada persona en el grupo o en determinadas situaciones de la vida cotidiana; el cumplimiento de una conducta esperada, característica, típica de la posición, por quienes la ocupan; ese comportamiento se estructura como un patrón cuyo efecto normativo fija límites en la conducta social ligada a la situación, por tanto, son estructuras impuestas a la conducta; un individuo al pertenecer a más de un grupo posee múltiples roles y status simultáneamente, si bien, nunca se representan todos los posibles roles de la persona al mismo tiempo,⁽³³⁾ las situaciones exigen al hombre un rico y cambiante despliegue de sus - habilidades técnicas, de su capacidad de manipulación, en la medida que en cada nueva tarea requiere de otras cualidades.

En la historia del individuo, el proceso de socialización por la que atraviesa, es responsable de la adquisición, --

(32) Levitas, Maurice. *Marxismo y Sociología de la Educación*. Ed. Siglo XXI, España, 1977, p. 36.

(33) Ver a Salazar José Miguel, Et. Al., *Op. Cit.* pp. 228, 229. Levitas, Maurice, *Op. cit.* pp. 37.

formación y desarrollo de la mayoría de los roles sociales. Salvo aquellos generados por las relaciones biológicas naturales - (como la madre, hijo; hermano, padre) y los demás roles que un hombre debe de asumir a lo largo de su existencia, son consecuencia de la interacción y relaciones sociales que lo obligan a adquirir. "La socialización primaria crea en la conciencia -- del niño una abstracción progresiva que va de los roles y actitudes de otros específicos a los roles y actitudes en general"-- (34). Esta abstracción de los roles y actitudes de otros significantes concretos se llama el otro generalizado. Para ello tiene que asumir las actitudes que los demás tienen hacia él, siempre dentro de un determinado contexto social; tiene que comprender y aprender a anticipar la conducta de los otros; tomar -- sus actitudes, verse como un objeto, obteniendo así la unidad del sí mismo. Su formación dentro de la conciencia significa -- que ahora se identifica no sólo con otros particulares, sino -- "con una generalidad de otros, o sea con una sociedad" (35) en la cual existe división del trabajo. Un grupo no escapa al fenómeno de la división del trabajo, más aún si las situaciones a las que se enfrenta adquieren aspectos relativamente complejos, sus integrantes "tratan de especializarse, de acuerdo también -- con la reacción del grupo frente a sus intenciones, (reales o --

(34) Berger, Peter L. y Luckmann, Thomas. La construcción social de la realidad. Ed. Amorrortu Editores, Bs.As., 1979, p. 168.

(35) Ibidem, p. 169.

tal como son percibidas)",⁽³⁶⁾ asumiendo funciones que el grupo necesita para el logro de sus fines. De esta manera los roles, las interacciones o las maneras de relacionarse se identifican como las funciones que necesita desarrollar todo grupo para que crezca y produzca. La conducta esperada por parte de una persona definida de acuerdo con sus "especialidades" constituye el conjunto de roles de ese integrante del grupo, que puede ejercer distintos roles en distintos momentos. Por lo tanto, "diferentes miembros pueden ejercer los distintos roles en distintos momentos, con una concentración diferente de esas funciones en todos o algunos de ellos"⁽³⁷⁾ repercutiendo en el área organizativa, funcional y afectiva del grupo, en tanto que, se dirigen los roles hacia la tarea del grupo, al mantenimiento del grupo y hacia la satisfacción de necesidades individuales.

A).- Los roles centrados en la tarea del grupo, están relacionados con los papeles que los participantes de un grupo -- asumen en la decisión de emprender trabajos o tareas que están realizando. Su propósito es el de facilitar y coordinar los esfuerzos del grupo relacionados con la selección y definición de un problema común y la solución en común de ese problema. Cada miembro del grupo puede desempeñar más de un rol en cualquier unidad dada de participación. Estos roles son:

(36) Anziev Didier y Martín Jaques-Yves, Op. Cit. p. 163.

(37) Fernández Calderón Julieta, Et.Al., Op. Cit. p. 51.

a.- El iniciador y contribuidor.

Sugiere y propone al grupo nuevas ideas o una forma diferente de ver el objetivo del problema del grupo. La novedad propuesta puede ser a través de una sugerencia de un nuevo objetivo, una nueva definición del problema, así como una solución sugerida para orientar algún problema surgido, un nuevo procedimiento propuesto por el grupo o una manera de organizarlas en una tarea futura.

b.- El investigador.

Pregunta para aclarar la sugerencia hecha para su adecuación de los hechos; busca información autorizada y los hechos pertinentes al problema que se discute.

c.- El aclarador.

Interroga principalmente para esclarecer los valores concernientes a lo que el grupo está realizando o de las sugerencias vertidas por el grupo sobre un problema.

d.- El informante.

Presenta hechos o generalizaciones que conoce bien o relaciona en forma adecuada a su experiencia con el problema del grupo.

e.- El opinante.

Expresa su idea o ideas u opiniones oportunamente, sugiere alternativas, pone énfasis en la concepción de valores implicados a la que el grupo debería llegar -

según su propuesta.

f.- El elaborador.

Explica las sugerencias en términos de ejemplos o significados ya desarrollados, realiza su exposición fundamentada, razonada y trata de prever cómo podría funcionar su idea o sugerencia si el grupo la adoptara.

g.- El coordinador.

Clarifica la relación entre las diferentes ideas y sugerencias, trata de coordinar reuniendo las actividades de los miembros del grupo.

h.- El orientador.

Define la posición del grupo con respecto a sus objetivos en un determinado momento, resume lo que ha ocurrido, señala las divergencias de las metas acordadas o cuestiona la dirección que esté tomando la discusión de grupo.

i.- El crítico.

Somete el logro del grupo a algún conjunto de normas del funcionamiento en el contexto de la tarea fijada. Así puede evaluar o poner en duda la "practicabilidad", los "hechos" o el "procedimiento" de una sugerencia o de alguna unidad de la discusión del grupo.

j.- El dinamizador.

Incita al grupo a la acción o a la toma de decisiones, intenta estimularlo hacia una actividad "mayor" o de -

"calidad superior".

k.- El técnico.

Acelera la dinámica del grupo haciendo cosas para el grupo, realizando tareas rutinarias, como sería distribuir materiales, manipular objetos, distribuir las sillas en una nueva posición, recorrer las cintas de los cassettes, etcétera. Está atento a los recursos que se pueden utilizar.

l.- El registrador.

Lleva un control por escrito de las sugerencias, las decisiones del grupo, o el resultado de la discusión.- El registrador es la "memoria del grupo".

B).- Roles de constitución y mantenimiento del grupo.

Estos roles se orientan hacia aquellas participaciones que tienen como objetivo la estructuración de actitudes y -- orientaciones centradas en el grupo o el mantenimiento y - perpetuación de este tipo de conducta reforzando y regulando el funcionamiento del grupo como tal.

a.- El estimulador.

Elogia, está de acuerdo y acepta la contribución de -- los otros. Muestra calor y solidaridad en su actitud - frente a los demás, alaba y, en diferentes formas, expresa comprensión y aceptación de otros puntos de vista, ideas y sugerencias innovadoras.

b.- El conciliador.

Funciona como intermediario en las diferencias entre otros miembros, intenta armonizar desacuerdos, mitiga la tensión en situaciones de conflicto, haciendo una broma para relajar al grupo.

c.- El transigente.

Observa flexibilidad de un conflicto en el que su idea o posición está involucrada. Puede ofrecer arreglos -- disminuyendo su status, admite su error, disciplinándose a fin de mantener la armonía en el grupo para poder avanzar en conjunto.

d.- El canalizador.

Intenta mantener abiertos los canales de comunicación, estimulando o facilitando la participación de otros -- ("todavía no hemos escuchado las ideas del licenciado") o proponiendo la regulación de la corriente de comunicación ("¿Por qué no limitamos la duración de las intervenciones de tal modo que todos tengamos oportunidad de contribuir?")

e.- El legislador.

Expresa normas e intenta aplicarlas en el funcionamiento o en la evaluación de la calidad del proceso de grupo.

f.- El comentarista.

Lleva registros de diferentes aspectos del proceso de grupo y nutre estos datos con las interpretaciones pro

puestas en la evaluación que hace el grupo de sus propios procedimientos.

g.- El seguidor.

Sigue el movimiento del grupo en forma más o menos pasiva, aceptando las ideas de otros y ocupando el lugar de audiencia en la discusión y decisión del grupo.

C.- Formas individuales de relacionarnos.

Son los roles que representan los miembros del grupo como intentos de satisfacer las necesidades individuales. No es tán relacionados con la tarea del grupo, orientadas o no hacia el crecimiento y mantenimiento del mismo. Existe incidencia notoria de participaciones "centradas en el individuo" o posición a las participaciones "centradas en el grupo".

a.- El agresor.

funciona de muchas maneras: disminuyendo el status, ex presando desaprobación por los valores, actos o sentimientos de otros miembros, atacando al grupo, negando interés al problema o tarea sobre el que se está traba jando, burlándose agresivamente, mostrando envidia por las contribuciones de los demás, tratando de desacredi tarlas.

b.- El obstructor.

Tiende a ser negativista y tercamente resistente, está en desacuerdo o se opone sin "razones" e intenta mante

ner o volver a traer un problema después que el grupo lo ha rechazado o evitado.

c.- El jactancioso.

Trabaja de diferentes maneras para llamar la atención, ya sea vanagloriándose, exhibiendo sus logros personales, actuando de manera inusitada, luchando para prevenir cualquier posibilidad de que lo coloquen en una posición "inferior".

d.- El confesante.

Usa la oportunidad que proporciona el ambiente de grupo para expresar sus "sentimientos", e "ideologías" -- personales, sin interés para el grupo.

e.- El mundano.

Hace alarde de su falta de compromiso en los procesos del grupo. Esta actitud puede tomar la forma de cinismo, indiferencia, payasadas y otros tipos más o menos estudiados de conducta "fuera de foco".

f.- El dominador.

Trata de hacer sentir su autoridad o superioridad manipulando al grupo o a algunos de sus miembros. Este deseo de dominar puede manifestarse como adulación, muestras de status superior o de derecho a la atención, directivas autoritarias, interrupciones cuando hablan -- otros.

g.- El devaluado.

Intenta despertar respuestas de "simpatía" de otros --

miembros o de todo el grupo, ya sea a través de expresiones de inseguridad, confusión personal o depreciación de sí mismo sin "razones".

h.- El agazapado.

Habla de la "burguesía", "del mexicano", de la "comunidad tradicional", del "ama de casa", "del trabajo", -- etc., generalmente ocultando sus propios prejuicios o deformaciones en el estereotipo que llena mejor su necesidad personal.

i.- El adulator.

Celebra exageradamente, encomia, miente, promete, festeja y procura evitar todo lo que desagrada al objeto lisonjeado. (38)

1.2.5 Liderazgo.

El grupo, para intentar lograr sus metas y objetivos comunes y en común necesita tener, cuando menos, una mínima organización dirigida por un colectivo o seleccionando una sola persona para dirigirlo. Si es colectivo se puede afirmar, que existen siempre personas que tienen más influencia que otras aunque la toma de decisiones sean producto del consenso. Al contrario

(38) La clasificación de los roles en estas tres categorías se pueden ver en: Anziev Didier y Martín Jaques-Yves, Op.Cit. pp.201-204; Beal George M., Et.Al., Op.Cit. pp. 95-98; González Núñez José de Jesús, Et.Al., Dinámica de grupos técnicas y tácticas, Ed. Concepto, S.A. México, 1978, -pp. 24-26, en Follari Roberto, Et.Al., Op. Cit. pp. 208-211.

de cuando dirige una sola persona, las decisiones son de un solo sentido; autoritarias o con un sentimiento paternalista.

Para tener más claridad en este fenómeno psicosocial del grupo es necesario distinguir los conceptos de "líder" y "liderazgo". Líder, "significa la persona que dirige, que tiene condiciones para hacerlo y cuya jefatura es aceptada voluntariamente por sus seguidores",⁽³⁹⁾ ocupa un rol o posición central de dominio e influencia en un grupo. Absorbe la mayoría de las funciones que el grupo debe realizar, si no es que todas, a través de hacerse responsable de ellas, aunque designe a otros integrantes para que directamente actúen en la realización de las actividades. En relación al liderazgo, lo entendemos como "las funciones que el grupo necesita realizar para lograr sus objetivos".⁽⁴⁰⁾ Funciones que el grupo debe realizar ya sea por uno o varios de sus miembros simultáneamente o en períodos distintos. La función del liderazgo "es fundamentalmente la de coordinar las actividades de grupo hacia metas grupales. La dominación y el prestigio ligados al rol del liderazgo provienen de que es el centro de coordinación y unificación de las actividades, la información y las decisiones".⁽⁴¹⁾ Podemos decir que, el lidera

(39) Ander-Egg, Ezequiel. Diccionario de Trabajo Social. Publicaciones de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia. Alicante, 1981, p. 216.

(40) Fernández Calderón, Julieta y Cohen Guillermo, Op. Cit. p. 45.

(41) Cerutti Cinalli Angel. Apuntes de "Lexicón de Términos de Antropología Cultural". Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM, México, 1983, p. 24.

go involucra el área funcional y organizativa del grupo, las acciones que coadyuvan a determinar las metas del grupo, dinamizar al grupo hacia dichas metas, así como, mejorar la calidad de las interacciones entre los integrantes y a desarrollar el grado de cohesión, facilitándole los recursos necesarios para el logro de sus objetivos.

La naturaleza del liderazgo y las características de los líderes serán diferentes de un grupo a otro, así como lo son también los miembros de un grupo entre sí. Porque el individuo para el cual su propia existencia es conscientemente objeto, ya que es un ser social, conscientemente genérico, tiene su propia particularidad. Su vida cotidiana lo hace particular en relación a otros individuos. Esto es, todo hombre singular es un ser singular particular que nace y desarrolla determinadas cualidades, actitudes y limitaciones que le son propias. Estas propiedades y disposiciones que el hombre trae al nacer, lo acompañan durante toda su existencia. El hombre como ser natural particular, es un producto del desarrollo social, por lo que su particularidad está cargada de valores, conocimientos, ideologías y experiencias con los que el individuo piensa y actúa en los diversos ámbitos de su vida cotidiana y, donde uno de ellos, son los diversos grupos de los cuales forma parte. Aunado a su particularidad están la naturaleza de las metas, la estructura del grupo, las actividades o necesidades de sus integrantes y sus expectativas, así como las necesidades y requerimientos del medio o entorno social que determinan qué función del grupo será la -

adecuada en un momento determinado y quien o quienes de sus -- miembros la llevará a cabo. Por lo tanto, "cualquier miembro o miembros -- del grupo, pueden poseer liderazgo en cierto grado, sin tomar en cuenta su oficio o posición formalmente designados"⁽⁴²⁾ y cuyo estilo para organizar y dirigir serán diferentes, como diferentes serán las respues-- tas del resto del grupo tratando siempre de influenciarlo y ho-- mogenizarlo. Entonces podemos decir que, la naturaleza de la ta-- rea del grupo influye sobre las formas de líder que surgen en -- el grupo y "que las necesidades específicas para mantener el -- grupo influyen en la conducta de liderazgo".⁽⁴³⁾ Bajo esta pers-- pectiva, los grupos no son estáticos. Son dinámicos, tienen una historia y una vida cotidiana que hay que considerar para su -- estudio. En otras palabras, el grupo se desarrolla, evoluciona, pasa por diversas etapas^(*). "El liderazgo que aglutina a las -- personas en torno suyo, es tan sólo la primera fase del desarro-- llo de los grupos".⁽⁴⁴⁾ En el grupo aglutinado según Fernández

(42) Cartwright Dorwin y Zander Alvin, Op.Cit. p. 335.

(43) Ibidem, p. 337.

(*) En el substituto 1.2.8 proceso de grupo de este capítulo será abordado.

(44) Fernández C. y Cohen Guillermo, Op.Cit., p.45. Estos autores plantean -- que el grupo evoluciona de la fase de grupo aglutinado al grupo sociali-- zado. En el transcurso de estas etapas el líder y el liderazgo va cam-- biando de centrarse en una persona hacia ser compartido por todo el gru-- po. Ver a Fernández C. y Cohen Guillermo, Op.Cit. pp. 55-71. Ver también a Kisnerman, Natalio, Servicio Social de Grupo, en *Humanitas*, Buenos Ai-- res, 1978, pp. 111-118.

y Cohen, las metas y los planes de acción son planteados por el líder, la comunicación tiene un solo sentido del líder a los miembros, no existe una ideología de grupo sino un líder. -- Cuando se deforma el grupo hacia la "autocracia el liderazgo se torna dominante, dictatorial". En la segunda fase denominada - el grupo posesivo, el liderazgo permanece como una función formalizada pero "el líder pierde el gran poder que tenía en la fase aglutinada". En la fase denominada grupo cohesivo, el liderazgo permanece como una función del grupo, encomendada en el mismo o en alguno de sus miembros fundadores, como una función reguladora. La cuarta fase, el grupo independiente. El liderazgo se encuentra ampliamente distribuido. Cuando se requiere una dirección o coordinación, ésta toma la forma de consejo o comité, -- predomina la autogestión. En la deformación puede ocurrir la --- anarquía o reinstalarse las relaciones de dominio-subordinado. - La última fase es el grupo socializado, es un hecho que aún está por vivirse, dicen Fernández y Cohen, cualquier situación humana que se pueda designar como íntegramente socializada, en cuanto al liderazgo objeto de este apartado, se generalizaría en autogobierno.

Sin embargo, cuando menos hasta en la fase independiente, "es preciso ser objeto y constatar que no todos los miembros - tienen necesariamente una influencia igual y que el liderazgo - es asumido con frecuencia por determinadas personas",⁽⁴⁵⁾ no

(45) Limbos, Edourd, Op. Cit. p. 242.

importa que sea resultado de consenso, el liderazgo inevitablemente implica la capacidad de influir de alguna manera sobre -- otras personas. En otras palabras, queremos decir que, existe -- dominación y una violencia simbólica que oculta las relaciones -- de poder que se dan en el grupo, porque, impulsar la creación -- de un tipo de hombre, de cultura, de creencias, de formas de ha -- cer y pensar, desechando otras concepciones humanas, otras cul -- turas y creencias, es una clara acción política, donde la acción pedagógica ⁽⁴⁶⁾ es una violencia simbólica, porque se impone una arbitrariedad cultural que se les presenta como universal. En -- este sentido, es violenta, porque no se asimila con pasividad, -- puesto que se tiene que violentar y a la vez presentar resisten -- cia; las estructuras cognitivas ya construidas por el niño en -- la primera etapa de socialización y denominadas por la teoría -- piagetiana como nociones espontáneas ⁽⁴⁷⁾ así como las estructu--

(46) Ver a Bordieu y Passeron, La reproducción. Ed. LAIE, Barcelona, España, 1977. P. 44,45.

(47) Denominadas nociones espontáneas a todas aquellas adquisiciones que el niño conquista en el proceso educativo al margen de una intención deliberada y consciente del adulto próximo a él, sirviéndose para ubicarse y "explicarse" su mundo inmediato. Estas nociones espontáneas pueden o no corresponder objetivamente a la realidad, pero, de cualquier manera son construcciones "mentales" que realiza el niño. "La psicología gené -- tica ha demostrado como, a través de un proceso activo el sujeto con -- quista nociones espontáneas desde el nacimiento y a lo largo de todo -- el proceso cognitivo de manera educativa" Ver a Rodríguez Beatriz. El proceso mental espontáneo del niño en el ambiente escolar, documento -- mimeografiado por el CISE-UAS septiembre de 1986, p.1.

ras cognitivas construidas por el adolescente y adulto en el -- transcurso de la socialización secundaria, entendida como "la -- internalización de "submundos" institucionales o basados sobre instituciones".⁽⁴⁸⁾ En este sentido, toda relación de hegemonía es necesariamente una relación pedagógica y toda relación social genera relaciones de dominación. Entonces no es extraño escuchar que para ser efectivos, los actos de liderazgo, estos se deben_ apoyar en una base de poder. Es precisamente el líder, o la per_ sona caracterizado como tal, que tiene relativamente más poder, o sea, mayor posibilidad de influir sobre los otros, como resul_ tado de su conocimiento o autoridad designada por la institu_ ción que representa y por lo tanto, saber es poder, el status - dá poder. De donde se deduce que el liderazgo existe en grados y como función del poder de los individuos considerados como lí_ deres. Afirmándose, que de ordinario, los que reclaman que no - existen líderes en un grupo, lo son precisamente ellos mismos.- Por lo tanto, "el verdadero grupo democrático sería aquel en el que el liderazgo fuese difuso y estuviera compartido por todos los miembros indistintamente, según sus aptitudes, las competen_ cias y las aspiraciones de cada uno según el tipo de tarea o -- las circunstancias.⁽⁴⁹⁾ donde cada integrante se convierte en - conductor cada vez que con sus ideas y acciones contribuya en - el proceso de lograr las metas del grupo, pero no desaparece -- por completo la influencia. Será obligación de todos y cada uno

(48) Berger Peter L. y Luckmann Thomas, Op. Cit., P. 174.

(49) Limbos, Edourd, Op. Cit. p. 242.

de los miembros de un grupo informarse de sus problemas, participar en la toma de decisiones, aportar sugerencias y aceptar responsabilidades, porque el liderazgo, como lo venimos tratando, es propiedad del grupo y tiene como finalidad la de contribuir a la organización y operatividad del área funcional del grupo.

Para concluir este subcapítulo, queremos hacer mención de cuatro tipos de líderes que nos presenta Limbos Edourd, que tienen ascendiente, que influyen sobre las orientaciones de un grupo: los animadores funcionales; que están colocados frente a un grupo, porque han sido elegidos por los miembros, por delega---ción de poderes o por la estructura de la organización o insti---tución (en éstos ubicamos al trabajador social); los conducto---res naturales; son miembros del grupo, poseen un carácter temperamento de jefe y fuerte personalidad. Son considerados por --sus compañeros como los portavoces y sus representantes; los líderes "filosóficos", generalmente son portadores de valores particulares, cuyas ideas y "mensajes" orientan de una forma muy -concreta los cuadros de referencia del grupo. Se trata de dirigentes políticos, sindicales, religiosos, pensadores, filosófi---cos o representantes de ciertas corrientes ideológicas, que forman parte del grupo o que adhieren los miembros de un grupo a -su mensaje; y los "tele" líderes que influyen a los miembros de los grupos en sus comportamientos y palabras. Las ideas impues---tas por los cantantes modernos, los escritores, los "ídolos" o "estrellas" del mundo artístico y otros personajes por los cua-

les sienten una gran admiración.⁽⁵⁰⁾ Deducimos que los líderes pueden haber alcanzado su status de muy diversas maneras: por elección oficial o institucional, por designación o selección, por sucesión o por apoderamiento del control. Independientemente el como lo hayan logrado, es evidente que sus posiciones les confieren autoridad, influencia y dominio sobre los demás, aspectos que se generan en el seno del grupo como producto de las relaciones sociales que el trabajador social no debe perder de vista.

1.2.6 Conformidad grupal.

Toda sociedad tiene una vida cotidiana así como todo individuo tiene una vida cotidiana que lo hace particular en relación a otros individuos. La vida cotidiana, es la vida de todo hombre. La vive consciente o inconscientemente, cualquiera que sea el lugar que ocupe en las redes de la división social del trabajo; intelectual o físico. El hombre al nacer lo hace ya inserto en su cotidianidad, pero debe ser conformado o socializado, vía la educación. "La maduración del hombre significa en toda sociedad que el individuo se hace con todas las habilidades imprescindibles para la vida cotidiana de la sociedad (capa social) dada. Es adulto el capaz de vivir por sí mismo su cotidianidad".⁽⁵¹⁾ Esta asimilación, para la conformidad del individuo es la adopción de un modo de vida, estrictamente,

(50) Ibidem, Op. Cit. pp. 241,242.

(51) Heller, Agnes, Historia y vida cotidiana, Ed. Grijalbo, México, 1985, - p. 41.

que domina el medio social donde se encuentra. Empieza siempre por grupos (en la familia, la escuela, grupo de amigos, pandilla) y estos grupos pequeños o cara a cara median y transmiten al individuo las costumbres, las normas y los valores de otras integraciones mayores. Por eso, el individuo es siempre y al mismo tiempo ser particular y ser específico por la diferencia que existe entre los seres humanos y que para conformarlos tienen que someterse a un proceso de socialización que se basa en la aceptación de lo "vigente" y en su acatamiento. Porque quien "no conforma" es un desviado, alguien que se aparta de las normas establecidas y aceptadas socialmente. La diversidad de creencias, hábitos, tradiciones, costumbres y conductas, es inmensa entre las diversas culturas existentes, pero encontramos que existe también una cantidad razonable de conductas comunes, dado que, "la sociedad no puede constituirse a no ser por la condición de penetrar en las conciencias individuales hasta formarlas "a su propia imagen y semejanza",⁽⁵²⁾ sociedad ideológicamente definida. En este sentido, las ideas que nos ubican y dirigen no son esas pocas que en un momento determinado están ocupando nuestra atención, sino "todos los residuos que ha ido dejando nuestra vida anterior, las costumbres que hemos contraído, los prejuicios y las tendencias que nos mueven sin que nos demos cuenta, en una palabra, todo lo que constituye nuestro carácter moral"⁽⁵³⁾ y que se refleja en nuestro ser social.

(52) Durkheim, Emile. Educación como socialización, Ed. Sígueme, Salamanca, 1976, p. 57.

(53) Ibidem. p. 57.

El grupo como una abstracción de la sociedad, es una expresión de lo que ocurre en ella, el grupo dentro de su dinámica interna, también conforma a sus miembros, por eso, es común observar que sus integrantes manifiesten una sorprendente homogeneidad de creencias, actitudes, valores y conductas, si es que quieren perdurar, terminando por compartir una ideología común, pero no es producto del grupo como tal, sino manifiestan similitudes e influencias de la sociedad. En otras palabras, el grupo reproduce controles sociales ya internalizados en la socialización primaria y secundaria para asegurar su conformidad; controles sociales que pueden asumir la forma de recompensas o estímulos y sanciones como "la censura, el ridículo, el rechazo, la privación del status, la pérdida de ciertos privilegios, o actos físicos reales, contra los transgresores".⁽⁵⁴⁾ Por lo tanto el grupo como tal o algunos de sus miembros domina e influye a sus integrantes para lograr uniformidad de creencias, actitudes, valores y conductas, para que los miembros se comporten de acuerdo a estándares específicos, pero que, al imponerlos restringen la libertad de los miembros, controlando sus pulsiones para asegurar el desarrollo y sobrevivencia del grupo.

Todo individuo que acude a un grupo lleva un conjunto de experiencias, conocimientos y afectos con los que el individuo piensa y actúa, un esquema conceptual referencial operativo --- (ECRO) y "que adquiere unidad a través del trabajo en grupo, --- promoviendo a la vez, en ese grupo o comunidad, un esquema re-

(54) Beal, George. M. Op. Cit. p. 84.

ferencial operatorio sustentado en el común denominador de los esquemas previos"⁽⁵⁵⁾ del resto de los miembros. Por ende, una de las prioridades de la conformidad grupal (mediado por el control social) es la construcción de un ECRO común, que es condición básica para el establecimiento de la comunicación en todos los sentidos u horizontal. Por tanto, "cada integrante lleva al grupo un esquema de referencia, y sobre la base del común denominador de estos sistemas, se configurará, en sucesivas "vuel-
tas de espiral", un ECRO grupal"⁽⁵⁶⁾ para pensar y actuar como grupo. Este proceso de construcción de un ECRO y conformidad -- grupal no se da de una manera mecánica y no violenta, se dá a través de mediaciones, violentando las estructuras cognoscitivas ya construidas. Hay una lucha ideológica dentro del seno del -- grupo. Entre la dominación y el consenso se juega la resisten-
cia que genera particulares que se salen de la conformidad grupal, ejerciendo presiones el grupo sobre éstos, urgiéndoles corregir sus conductas. "Las comunicaciones se dirigen más a menú do hacia la persona desviada si los remitentes perciben una -- probabilidad razonable de cambiarlo. De ser evidente que el des-
viado persistentemente se niegué a cambiar, o que sea incapaz - de hacerlo, el grado de comunicación dirigida hacia él declina notablemente".⁽⁵⁷⁾ El grupo presiona y exige su expulsión para proteger su existencia, pues el que no conforma, si no es con-

(55) Pichon-Riviere, Op. Cit. p. 110.

(56) Ibidem, Op. cit. P. 125.

(57) Cartwright Dorwin, Et.Al. Op. Cit., p. 166.

vencido puede convencer a otros, hacia una nueva conformación grupal, pues, "en última instancia, el conformismo concierne a los valores tomados en el sentido más amplio"⁽⁵⁸⁾ como quedó arriba expresado.

1.2.7 Dinámica externa.

El grupo como expresión de la sociedad, es producto de múltiples determinaciones, por tanto le afectan factores económicos, sociales, culturales. Fuerzas externas que inciden en él, "fuerzas tales como los valores y las esperanzas de la comunidad, los valores institucionales, las filiaciones y controles de los grupos básicos, la competencia intergrupal, el prestigio y el status afectan a todos los grupos: a las motivaciones de sus integrantes, a los objetivos y los medios, y a las actividades que están en marcha"⁽⁵⁹⁾ Fuerzas externas que se expresan por medio de las creencias, sentimientos, pensamientos y acciones de los individuos. Al igual que los individuos, los grupos se encuentran interactuando con otros grupos, pues es imposible que un grupo se encuentre en total aislamiento, puesto que sus integrantes satisfacen algunas necesidades que no puede resolver en un determinado grupo, teniendo que buscar satisfacción en otros. En este sentido, los miembros de un grupo son la mediación que existe entre las relaciones de los grupos y que de alguna manera influyen en su dinámica interna.

(58) Maisonneuve, Jean, La dinámica de los grupos, Ed. Nueva Visión, Buenos Aires, 1981, p. 33.

(59) Beal George M. Et.Al. Op.Cit. p. 109.

Los grupos como tales, tienden a establecer relaciones con aquellos que se identifican como iguales, esto es, que corresponda a su misma clase social, nivel cultural, aspiraciones políticas, etc. Por tanto, "para comprender a cualquier grupo es necesario analizarlo en el contexto de sus relaciones intergrupales" (60) y de sus significaciones, porque como dice Geertz - "creo con Max Weber, que el hombre es un animal suspendido de una red de significaciones que el mismo ha tejido, en consecuencia, entiendo a la cultura como esa red, y al análisis de la misma no como una ciencia experimental en búsqueda de leyes, si no como un saber interpretativo en busca de significados" (61) - que permitan develar qué hay atrás de la apariencia en un proceso de acercamiento al problema sobre la base de que los estudios se construyen sobre otros estudios, no en el sentido de que otros avancen desde donde otros llegaron, sino en el sentido de que, mejor informados y mejor conceptualizados, se sumergen más profundamente en el interior de los mismos temas. En síntesis, no se puede comprender a un grupo si se desconoce los factores que inciden en él y los efectos que le producen.

1.2.3 Proceso de grupo.

El grupo por la pluralidad de sus miembros y -- por la dinámica externa que incide en él, genera una dinámica -

(60) Fernández Calderón Julieta, Et.Al., Op. Cit. p. 49.

(61) Geertz, C. La descripción profunda hacia una teoría interpretativa de la cultura. Documento mimeografiado para uso interno de la Maestría en Ciencias de la Educación, CISE-UAS, Culiacán, Sin., febrero de 1987,p.3.

grupales que lo orienta hacia determinadas direcciones, el grupo no es la suma de sus miembros sino eso y más, donde cada uno de sus integrantes lleva un esquema referencial que se enriquece dando pauta a generar un esquema conceptual referencial operativo grupal por la confrontación de los ecos particulares y por el trabajo colectivo. En este sentido podemos decir que el grupo tiene vida, es dinámico y "tiende a pasar por etapas que van desde un período no estructurado, hasta la organización, la presión por conformar y la institucionalización"⁽⁶²⁾ de normas, roles y pautas de comportamiento.

Denominamos, por lo tanto, proceso de grupo al desarrollo evolutivo del grupo que está en estrecha relación con el desarrollo de sus medios y a tono con esos cambios, van transformándose las relaciones entre sus miembros y las relaciones de cada grupo con exgrupos. Cambian las distintas fases del desarrollo del grupo y se va manifestando la ideología correspondiente al nivel alcanzado por el grupo. A la vez que sus miembros crecen cuantitativa y cualitativamente. Realizándose con toda las implicaciones que se generan en su dinámica interna y externa como integrantes de su vida cotidiana.

Diversos son los autores que abordan la evolución o proceso de grupo, pero para el desarrollo de nuestro trabajo hemos elegido el esquema de Kisnerman⁽⁶³⁾ apoyado por puntos de vista

(62) Weinstein, Luis, Op. Cit. p. 117.

(63) Kisnerman, Natalio, Op. Cit. pp. 119-136.

de otros que han trabajado el tema,⁽⁶⁴⁾ porque, de acuerdo al perfil del egresado de Trabajo Social y los objetivos curriculares, así como la práctica dominante; el esquema se convierte en un instrumento operativo para el trabajo de conducción grupal - escolar (prácticas escolares) o profesional.

El proceso grupal, según nuestro autor de referencia, se inicia con la etapa de formación o aparente grupo. El trabajador social por iniciativa propia o por indicaciones institucionales, está motivado para formar un grupo. Es reconocido socialmente que su formación profesional incluye formación de grupos, por lo tanto, posee métodos y técnicas para lograrlo. En esta etapa es necesario conocer los intereses, necesidades y motivaciones de los futuros integrantes del grupo para derivarlos al grupo correspondiente. En la primera reunión todos los miembros

(64) Ver a Fernández C. Julieta, Et.Al., Op, Cit., pp. 55-71 que plantean el proceso grupal con cinco fases interdependientes: grupo aglutinado, -- grupo posesivo, grupo cohesivo, grupo independiente y grupo socializado; a Anzieu Didier, Et.Al., Op.Cit. "Sartre y la perspectiva dialéctica". Sartre plantea que el grupo no es un hecho estático, sino un todo dinámico, en movimiento, por hacerse, con relaciones dialécticas de interioridad o entre las partes. A García María, Rodríguez Carlos, Et.-- Al. El trabajo en equipo. Ed. Fondo Educativo Interamericano, México - 1983. pp. 83. Donde plantean que para llegar a un proceso de maduración el grupo debe pasar por las fases de la dependencia, la contradependencia, la independencia, y finalmente a la interdependencia.

van expectantes, tensionados, inhibidos, con desconfianza, miedo a las situaciones nuevas, se observan risas nerviosas, gestos, posturas corporales de rigidez, en una palabra, una atmósfera grupal tensionada y expectante que el trabajador social, conductor grupal, promotor cultural o educador, debe romper para crear un ambiente más cálido y cordial, libre de tensiones. Es necesario "disminuir la angustia y la tensión favoreciendo la confianza recíproca"⁽⁶⁵⁾ para introducir al grupo a la vida grupal y a la potencialización psicosocial que este hecho significa, el poder y fuerza que tiene el grupo en relación al individuo aislado. El liderazgo se centra en el trabajador social o conductor grupal en la medida que "la responsabilidad de iniciar la comunicación nunca debe ser de los miembros al AS sino del AS, para fortalecer un vínculo de seguridad"⁽⁶⁶⁾ pero generándose las relaciones de dominación como ya fue expresado. La presentación es muy importante en la primera sesión de trabajo, porque el nombre ubica y sujeta al individuo en el grupo, se sabe quiénes son, qué hacen, qué esperan obtener, etc.. pero habrá que tener cuidado y aplicar técnicas que sean desinhibidoras, que diluyan la presión que ejerce el grupo hacia sus miembros. Indagar sus diversas motivaciones y saber si son comunes o al menos concurrentes que permitan el planteamiento de un objetivo común y en común. Claro está, que no aparecerá de inmediato claridad en los objetivos y por lo tanto, posibilidad de un programa concreto

(65) Kisnerman, Natalio, Op.Cit., p. 121.

(66) Ibidem, p. 122.

to, pues, los participantes son hasta ese momento, un montón de nombres, una aglomeración. En esa aglomeración se observan subgrupos: parejas, tríos, cuartetos, como resultado de la búsqueda de apoyo y psicológico del individuo, en base a intereses, sentimientos, valores compartidos o porque se estableció una relación previa a la reunión. Otros se aglutinan en torno a quien interviene más, generándole prestigio y status en el grupo. La pareja representa una particular interdependencia que se influyen recíprocamente, comportándose de manera diferente que si se encontraran solas. "El trío está generalmente constituido por una pareja y un tercer miembro, relegado a nivel inferior en situación de dependencia. Cuando el tercer miembro se siente relegado, busca asociarse a un cuarto miembro, formando con él una segunda pareja, con la cual tenemos un cuarteto"⁽⁶⁷⁾ que si no se tiene el cuidado de que interactúen con el resto del grupo se convertirá en un subgrupo cerrado. Se debe tratar de que la comunicación e interacción cubra todo el grupo y que cada miembro sea un individuo activo participante de la vida grupal.

Si una de las funciones del grupo es educar, se debe tener conciencia del rol de educador y no abusar del poder que le ha conferido la institución, pues en esta etapa "el estado de dependencia se caracteriza por la incertidumbre y la ansiedad de las personas ante el desconocimiento de los objetivos y expectativas del líder formal, quien asume, por su investidura de po-

(67) Ibidem, ,p. 123.

der, la organización y la dirección de la vida del grupo". (68) El comportamiento del grupo se orienta a demandar instrucciones de qué hacer, cómo realizarlo y con qué instrumentos, sin tener claridad y conciencia del para qué. Condicionados por la socialización primaria y secundaria y por experiencias anteriores, - los integrantes de este grupo en formación esperan que el trabajador social, promotor cultural o educativo, se comporte como - un jefe autocrático convencional y tradicional, incluso esta actitud de espera es por la autoridad que emana de la institución y de sus agentes.

Podemos decir que el grupo es pura relación en torno al líder. Los miembros carecen de una ideología de grupo. El líder - no deja de hablar de "nuestro grupo.", "nuestra familia", "somos todos iguales", "somos como hermanos" expresando la necesidad - de unión, pero se reserva la función de liderazgo. El nivel psicosocial es bajo, así como sus recursos materiales y su productividad. Las normas expresas o veladas, son las de seguir al líder en todo, por lo tanto, se refleja con claridad la subordinación a él. Existe en esta etapa el inicio de conocimiento de -- sus miembros y "el acomodamiento recíproco de sus personalidades e intereses". (69) El trabajo con grupos requiere de trabajo con subgrupos. En esta etapa el grupo se defiende formando subgrupos que representan los intereses de sus miembros, por tanto, se debe trabajar con los subgrupos para integrarlos en un todo,

(68) García María, Rodríguez Carlos, Et.Al. El trabajo en equipo, Ed. Fondo Educativo Interamericano, 1983, p. 84

(69) Kisnerman, Natalio, Op. Cit., p. 124.

esto es, hacia un ECRO : conformidad grupal. Del grupo van -- emergiendo poco a poco sus propias normas, modificando las institucionales que son las primeras en aparecer e imponerse.

En este proceso, en la primera etapa van apareciendo desacuerdos y enojos por faltas a las normas institucionales y las del propio grupo, así como el incumplimiento de los roles, claridad en los objetivos, controversia de valores, procedimientos, que da paso a la segunda etapa, la etapa de conflicto.

Decíamos anteriormente que todos los miembros del grupo -- llevan al grupo sus necesidades, aspiraciones, problemas, modos de pensar y sentir, modos de ver al mundo, esto es ideologías y valores. Además que en el grupo como tal existe una lucha ideológica. Por lo tanto, no podrá existir siempre y de manera lineal armonía, siempre habrá confrontaciones de valores y normas, de objetivos y personalidades.

El conflicto en un grupo debe verse como momentos positivos, ya que de esas confrontaciones, los miembros enriquecen su capital cultural, amplían su ECRO personal y grupal y se van -- conformando como el grupo lo exige para enfrentar problemas de la vida social. El conflicto dinamiza al grupo hacia la organización e integración. El trabajador social o el promotor socio-cultural, debe buscar las formas de provocar el conflicto para visualizar obstáculos que estén impidiendo el desarrollo del -- grupo.

Se consideran síntomas generales de conflictos, cuando:

- Los miembros se muestran impacientes unos con otros.
- Se atacan las ideas aún antes de que estén totalmente expresadas.
- Los miembros toman partido y se niegan a ceder.
- Los miembros no pueden ponerse de acuerdo sobre planes y programas.
- Los argumentos se exponen con violencia.
- Los miembros se atacan personalmente unos a otros de manera sutil.
- Los miembros hablan desfavorablemente sobre el grupo y su capacidad.
- Los miembros contradicen las propuestas del conductor.
- Los miembros se acusan recíprocamente de no entender el verdadero problema.
- Los miembros tergiversan las contribuciones de los demás.
(70).

El trabajador social o promotor sociocultural, deberá buscar las formas de que estos síntomas de conflicto afloren, - se discutan y se llegue a niveles de superación, encaminando al grupo hacia la autoreflexión y autogestión. Pasado este reen---cuentro, el liderazgo tiende a descentralizarse y los contactos con los exogrupos comienzan a ampliarse, los miembros se van - conociendo entre sí y empiezan a producir, teniendo una conciencia

(70) Espinoza Vergara, Mario. Dinámica del grupo juvenil. Ed. Ministerio de Cultura, juventud y deportes. Costa Rica, 1981, p. 207.

cia más clara de su particular valor dentro del grupo, van descubriendo que el "líder" no puede hacerlo todo, se inicia una diferenciación de funciones, es decir, división del trabajo. -- Una desviación en el proceso grupal podría ser que "el grupo se disgregue debido a que la importancia que los participantes --- quieren dar a sus funciones se exagere al grado que cunda la rivalidad y el caos".⁽⁷¹⁾ El conflicto puede llevarlos a interacciones egoístas, agresivas, y cada miembro teme ser superado.

En la tercera etapa de organización, el grupo ha superado la de conflicto, desarrollando su capacidad de autodirigirse, - se fortalece el grupo cohesionándose más, la ansiedad tiende a desaparecer, se explicita la división del trabajo, aparece el - "nosotros". El trabajo se realiza mediante la coordinación ---- consciente de los miembros bajo el principio de que sus actividades son eslabones de una cadena de actividades para lograr -- sus propósitos grupales. Se distribuyen las funciones de liderazgo, se aceptan las ideas nuevas para un mejor funcionamiento. Se busca el consenso en la toma de decisiones, se consideran un buen grupo que funciona adecuadamente. Algunos miembros piden - ir más lejos del compromiso personal inicial trascendiendo formal y realmente al grupo. La productividad aumenta al especificarse sus funciones; se va estructurando el sentimiento de seguridad y tiende a cerrarse consolidando su unidad. La eficacia - de un grupo en esta etapa está en la organización de su esfera funcional, en la explicitación del liderazgo, roles y comunica-

(71) Fernández Calderón Julieta, Cohen Guillermo, Op. Cit., p. 60.

ción. Al desarrollarse y fortalecerse lo anterior, el grupo va hacia su maduración, con lo que se inicia la entrada a la etapa de integración. "Se dice que el grupo está integrado o cohesionado, cuando las diferentes estructuras parciales o roles se hallan suficientemente o perfectamente ajustados entre sí".⁽⁷²⁾ - El grupo funciona como una unidad productiva, se convierte en equipo de trabajo "cuando tiene clara conciencia de la capacidad de cada uno de sus miembros y de las habilidades de que disponen, así como de la aceptación de sí mismo y de los demás con todas sus posibilidades y limitaciones."⁽⁷³⁾ Se explicitan y refuerzan los elementos esenciales en un trabajo de equipo: la comunicación, la motivación, la planificación y la coordinación. - Sus objetivos y acciones trascienden al grupo hacia la sociedad. Pero se tiene cuidado de no caer en "hacer caridad" o "paternalismo". Los recursos del grupo "se han acumulado y constituyen un bien común"⁽⁷⁴⁾, el liderazgo es compartido por todos (aunque existen miembros que influyen al grupo más que otros), el tiempo libre se utiliza para actividades sociales que previamente son discutidas y formando parte de su programa, que también ha crecido, demostrando una verdadera solidaridad por otros grupos y problemas sociales. Su organización se encamina hacia el fortalecimiento de la autogestión y el líder desaparece, asumiendo un rol de asesor. Por lo que el carácter directivo adquie

(72) Kisnerman, Natalio, Op. Cit. p. 135.

(73) García María, Rodríguez Carlos, Et. Al., Op. Cit., p. 58.

(74) Fernández Calderón, Julieta; y Cohen, Guillermo. Op. Cit. p. 68.

re otra perspectiva, pero no desaparece. "Sobre el fondo común de los amplios recursos acumulados a través de la historia del grupo, los miembros se relacionan de manera independiente para el logro de nuevas metas comunes". (76) Dada su interdependencia, el grupo es capaz de hacerse cargo de sí mismo y expresar de este modo su autonomía. Sabe evaluar su propio proceso, controlar su funcionamiento, regular las tensiones y conflictos que surgen e intervenir activamente para modificar la situación cuando esta no es satisfactoria o productiva según sus objetivos y metas comunes y en común, que se han trazado. Controlan los resortes del poder del grupo y las esferas de decisión, mediante la democracia directa y el consenso, que permite una amplia y efectiva participación de los bienes y beneficios del grupo y de la sociedad, al reclamar de esta última a lo que se tiene derecho -- por el hecho de formar parte de ella.

La última etapa, la de declinación y muerte del grupo. Se ha hecho una analogía entre el individuo y el grupo en relación a su desarrollo. El individuo nace, se hace niño, luego adolescente, enseguida adulto y posteriormente en maduro. Siguiendo - esta línea de desarrollo tiene tendencia a morir. Así el grupo_ comienza a formarse, se forma, entra en conflicto (adolescencia) se organiza y se integra y tiende a desaparecer, a pesar del nivel de madurez alcanzado. Esto sucede por intervención de diversos factores: cambio de labores, de estado civil, otras inclina

(76) Ibidem . Op. Cit. p. 136.

ciones culturales y de estudios, cambios de residencia, o porque la institución "patrocinadora" ha cerrado el programa o prescribe que hasta allá llegó. Comienza una declinación del proceso. Disminuyen sus miembros y aunque entren otros a formar el grupo, el grupo inicial ya no es el mismo. Esta etapa "es natural a todo grupo y que no debe ser interpretada como fracaso por el grupo"⁽⁷⁶⁾ o el trabajador social. Para evitarlo es necesario que el grupo crezca cuantitativa y cualitativamente, permitiendo constantemente el ingreso de nuevos miembros que con sus conocimientos y experiencias darán mayor dinamismo al grupo, reactivando continuamente el proceso. Consideramos que el grupo no muere, no desaparece, en el sentido de que un grupo puede cambiar su perspectiva hacia un grupo o corporación cultural o política. Incluso, los miembros que emigran llevan la experiencia y satisfacciones adquiridas, pudiendo generar un proceso grupal similar que ha vivido. Desde nuestro punto de vista, las experiencias se ramifican y aunque ya no exista el grupo inicial o de origen se estará añorando y estará presente en la conciencia de los miembros por las múltiples internalizaciones de valores, conocimientos y experiencias compartidas, que forman parte ya de su ECRO y de su particularidad por el proceso de internalización que ha sido sujeto.

(76) Ibidem., Op. Cit. p. 136.

II PROCESO DE CONOCIMIENTO Y TOMA DE CONCIENCIA
GRUPAL.

2.1 Conocimiento y realidad.

2.2 Desdoblamiento de la conciencia y ubicación
en la realidad.

2.5 La codificación y descodificación.

2.4 El acto concientizador.

2.4.1 El proceso de reflexión.

2.4.2 La objetividad y subjetividad.

2.4.3 La criticidad.

2.4.4 La trascendentalidad.

2.1 Conocimiento y realidad.

El hombre es parte de la naturaleza pero diferente a ella. Es el único que tiene capacidad de salirse de ella por la vía de la subjetivación, de la abstracción; se desdobra a sí mismo para conocerse y para conocer la naturaleza, por tanto, el sujeto y el objeto, el pensamiento y la naturaleza son diferentes, pero están ligados con un lazo que es una interacción incesante, una relación dialéctica entre el objeto por conocer y el sujeto que conoce. De lo anterior podemos deducir que los elementos -- que intervienen en el proceso del conocimiento son: el objeto real, el sujeto cognocente y el objeto del conocimiento (producto). La interacción entre el sujeto y el objeto produce el conocimiento.

La primera estructura del conocimiento es derivada de la relación que tenemos con la naturaleza a través de nuestros sentidos, en cuanto que, "El proceso de conocimiento se inicia al entrar en contacto los órganos de los sentidos con el mundo exterior".⁽⁷⁷⁾ este conocimiento sensorial o común, también denominado empírico-espontáneo, se obtiene básicamente por esta vía, a través de la práctica que el hombre realiza cotidianamente. La práctica utilitaria inmediata y el sentido común correspondiente, ponen a los hombres en condiciones de orientarse en

(77) Rojas Soriano, Raúl. El proceso de la investigación científica, Ed. Trillas, México, 1981, p. 11.

el mundo, los sitúa en la realidad. "Es la forma ideológica del obrar humano cada día"⁽⁷⁸⁾ pero, no les proporciona una comprensión de las cosas y de la realidad, entendiéndola como unidad del fenómeno y la esencia, porque "la esencia no se da inmediatamente; es mediatizada por el fenómeno y se muestra, por tanto, en algo distinto de lo que es".⁽⁷⁹⁾ Se manifiesta la esencia a través del fenómeno y la comprensión de éste, marca el acceso a la esencia. Sin la expresión del fenómeno y su revelación, la esencia sería inaccesible.

La acción práctica y el conocimiento superan y resuelven las contradicciones sensoriales para penetrar en las profundidades reales de la naturaleza. Así pues, cuando el hombre está conociendo, existe una actividad mental, un proceso de abstracción. El conocer, por tanto, implica una acción humana, una práctica humana. Es teoría y acción. Podemos decir entonces que, "la aptitud del hombre para percibir los fenómenos de la realidad se desarrolla, se perfecciona gracias a la actividad práctica y bajo la influencia del trabajo y la actividad social humana"⁽⁸⁰⁾ que el hombre ha desarrollado en su devenir. Queremos decir que, el conocimiento es histórico, es producto de la

(78) Kosik, Karel, Dialéctica de lo concreto. Edit. Grijalbo, México, 1967, p. 32.

(79) Ibidem, p. 27.

(80) Rosenthal, M. Qué es la teoría marxista del conocimiento. Ed. Quinto Sol, S.A., México S/F, p. 22.

sociedad que ha adquirido y conquistado. Lo que conocemos es el objeto que hemos construido, pero no lo conocemos en su totalidad, lo vamos conociendo poco a poco a través de acercamientos progresivos hacia su esencia y a sus diversos aspectos que lo conforman. "Conocer un objeto o un fenómeno es, justamente, no considerarlo como aislado, no dejarlo en el aquí y ahora, pasivamente. Es buscar sus relaciones, sus causas"⁽⁸¹⁾ a través de la abstracción, que en forma de conceptos, leyes, categorías, ecuaciones matemáticas, etc., integra el camino de la cognición por el que es indispensable transitar para que la realidad, de apariencia desordenada al principio, se ofrezca a la mirada humana como una unidad de fenómenos y procesos intercondicionados y correlacionados. Estos dos movimientos de la cognición son -- producto de un mismo proceso, no se dan separados, aislados uno del otro, están dialécticamente unidos. En este sentido, Lefebvre expresa: " demos el nombre de dialéctica al movimiento más elevado de la razón en el cual las apariencias separadas pasan la una a la otra (...) y se superan",⁽⁸²⁾ por tanto, sin el conocimiento sensorial, sin las imágenes y percepciones de las cosas que nos suministran nuestros órganos de los sentidos ("copias", "imágenes" del mundo exterior), el conocimiento no podría progresar, nos proporciona el material para que podamos -- juzgar sobre las cosas. El pensamiento realiza todas sus opera-

(81) Lefebvre, Henri, *Lógica formal y lógica dialéctica*. Ed. Siglo XXI, México, 1976, p. 210.

(82) Lefebvre, Henri, *Op. Cit.* p. 196.

ciones con esta realidad con el material de la misma, sometiéndonos a "una elaboración que consiste en una disección mental - de los objetos estudiados, separando las propiedades y características sin importancia, de aquéllas sin las cuales las cosas - no podrían existir". (83) O sea, aislando las propiedades y características secundarias, accesorias o no esenciales de las - más importantes, decisivas o esenciales, por tanto, "la fuerza_ del raciocinio, consiste en revelar las relaciones causales internas y realmente importantes entre las cosas, ello significa el conocimiento de las leyes que rigen la naturaleza y la sociedad". (84) Pero, "la abstracción no constituye un fin en sí, sino un medio, un recurso para entrar en conocimiento de los fenómenos en lo que éstos tienen de concreto". Por este motivo, - alcanzado el nivel necesario de abstracción, cuando la esencia de los fenómenos, su ley, están descubiertas, el pensamiento comienza a moverse en dirección inversa, de lo abstracto a lo concreto, para reflejar lo concreto a base de la abstracción alcanzada, uniendo la diversidad de propiedades y facetas de la - cosa". (85) En este sentido tenemos que, lo abstracto es un paso

(83) Rosenthal, M. Op. Cit. p. 40

(84) Ibidem, p. 47.

* Lo concreto es concreto, porque en la síntesis de muchas determinaciones, es decir, unidad de lo diverso. C. Marx, Contribución a la crítica de la Economía Política, Ed. F.C.P. México, 1970, p. 258.

(85) Tecla Jiménez, Alfredo, Metodología en las Ciencias Sociales. Diseño de Investigación 1. Ed. Taller Abierto, México 1975, p. 194.

hacia lo concreto mentalmente reproducido, como un saber sobre fenómenos, iluminado por una idea única. por eso, "el movimiento de la cognición hacia el objeto sólo puede ir, siempre, dialécticamente; se aparta para acertar con más seguridad"⁽⁸⁶⁾.

El hombre en su afán de resolver sus necesidades, trata de conocer el mundo objetivo y avanza de la ignorancia al conocimiento, conquista progresivamente, por una serie de victorias - sobre la ignorancia, el saber. El conocimiento conquistado, adquirido, asimilado, se convierte en el medio para adquirir nuevos conocimientos. Es punto de partida para seguir, como proceso inacabado, penetrando en lo real, que tiene una riqueza por conocer inagotable.

Podemos decir que cada verdad alcanzada, es relativa, -- pues "está destinada a transformarse a aparecer bajo aspectos - nuevos, a ser superada por leyes o teorías más precisas, de una aproximación más avanzada"⁽⁸⁷⁾ del objeto de estudio. Pero en - cierto sentido la verdad alcanzada es absoluta, en tanto que -- "superación no significa supresión. Esta verdad subsistirá en su sitio, en su grado de objetividad y de precisión, en cierta_ escala. En el conocimiento, lo que precede encuentra su verdad en lo que sigue".⁽⁸⁸⁾ El resultado es que una misma verdad es a la vez relativa y absoluta. El conjunto de verdades relativas o

(86) V.J. Lenin, Obras, T. XXXVIII, p. 275. Citado por Tecla Jiménez, Op. - Cit., p. 192.

(87) Lefebvre, Henri, Op. cit. p. 112.

(88) Ibidem, p. 112.

parciales, nos dan la verdad absoluta que como señalamos anteriormente, se convierte en relativa y punto de partida para seguir investigando. Son relativas porque hay que relacionarlas con las condiciones históricas, porque guardan relación con el nivel de práctica y del saber sobre los cuales están fundadas.

Todo conocimiento es un hecho concreto, presupone un contacto con la realidad, por tanto, es una expresión de la práctica humana, entendida, como todas las formas de actividad de las que el hombre (como especie) es capaz. Toda la actividad histórica y social de la humanidad entendida como un proceso de desarrollo inacabado. Bajo esta perspectiva, la misma teoría se incorpora a la práctica social, puesto que el pensamiento es una forma de acción inseparable de éstas. "Esta práctica social -- tiene dos aspectos fundamentales inseparables. De una parte, es la acción recíproca del hombre sobre la naturaleza; de la otra parte es la acción recíproca del hombre sobre el hombre";⁽⁸⁹⁾ - es decir, que la relación hombre-naturaleza y la relación hombre-hombre, son relaciones prácticas, son espacios donde se validan los conocimientos. Sin dar, claro está, énfasis en el objeto o en el sujeto.

El conocimiento es siempre mediato a la práctica, no se da simultáneo a la práctica: Está mediado por el tiempo. El conocimiento del hombre tiene un carácter social, es producto de la -

(89) Besse, Guy, *Práctica Social y Teoría*. Ed. Grijalbo, Colec. 70 No. 48 México, 1967, p. 15.

sociedad como lo es el hombre, éste sólo se puede aislar de lo social a través de la abstracción.

Cuando el hombre conoce, es simultáneamente productor y -- producto de la naturaleza. Cuando transforma la naturaleza y la sociedad se va transformando a sí mismo. Es en la vida social -- que descubriremos la acción del hombre sobre la naturaleza y a -- partir de la acción social, o sea, "toda actividad consciente, -- organizada y dirigida individual o colectivamente"⁽⁹⁰⁾ el hom-- bre ha ido creando conocimiento. Así tenemos que el hombre que tiene más relaciones sociales, tiene posibilidades de adquirir más conocimientos, por ende, la vida social, la vida de relacio-- nes sociales nos aporta más conocimientos por el intercambio y -- confrontación de ideas y experiencias que se dan en esas rela-- ciones sociales.

No es lo mismo conocer la realidad (naturaleza) y la rea-- lidad social (lo social). Lo mismo sucede con la investigación, indagar sobre la naturaleza (n) no es lo mismo que indagar so-- bre el hombre (h). En el mundo externo (n) existen legalidades_ (leyes) cognoscibles por el hombre en su objetividad. La natura-- leza no es subjetividad, no puede estudiarse en sí misma, al -- contrario del hombre que es el único que lo puede hacer; es ob-- jetividad y subjetividad. La naturaleza se transforma por ella misma, por sus leyes. La realidad social no es un objeto mate-- rial, no tiene la misma naturaleza que el mundo natural, es pro

(90) Ander-Egg, Ezequiel, Op. Cit. p. 20.

ducida por los hombres. Sin embargo, sin la realidad externa o natural, no puede existir la realidad social.

La apropiación de la naturaleza es concreta, y en esa relación que se establece, el hombre se modifica a sí mismo como ente social, como sociedad. Modifica la naturaleza y modifica a los demás hombres, transforma la naturaleza a través del trabajo y necesita la mediación de los hombres para transformarla.

En el proceso de socialización el hombre internaliza conocimientos, valores, pautas de comportamiento y, conductas, implica, proceso de humanización y viceversa. La sociedad al ser integrada y construida por hombres, es subjetividad y subjetividad. Es una interrelación, es un objeto no material que tiene existencia social.

La realidad social y el conocimiento de lo social están ligados pero son independientes. No es lo mismo. La realidad social es toda sociedad (o sociedades), es lo que tengo frente; individuos, o grupos, instituciones, etc., y el conocimiento de lo social, es lo que se dé de ello. En este sentido no conozco toda la realidad social en sus múltiples formas y representaciones. Es unidad de lo concreto, producto de múltiples determinaciones y en eso estriba su riqueza inagotable para su estudio que el hombre a través de constantes acercamientos trata de desentrañar. Pero el conocimiento de lo social no transforma lo social, transforma el conocimiento. Sólo lo transforma cuando se aplica a lo social.

2.2 Desdoblamiento de la conciencia y ubicación de la realidad.

La especie humana es la única que tiene capacidad de - subjetivarse, de salirse de la naturaleza, se desdobra para conocerla y para conocerse, se aleja de ella vía la abstracción - para acertar con más seguridad en su conocer. Por tanto, la realidad de la conciencia está condicionada por la existencia del mundo exterior. Su característica fundamental radica en que es reflejo de la realidad, en ello estriba su esencia. La conciencia, que es una propiedad de la materia altamente organizada, - refleja al mismo tiempo la realidad objetiva. El reflejo objetivo del mundo exterior no sólo se amplía mediante el conocimiento, sino que se profundiza también al reflejar sus vínculos esenciales y las leyes que presiden la aparición y el desarrollo de los fenómenos de la realidad. La actividad práctica viene a ser el comprobante y el grado de esa penetración del sujeto en la realidad objetiva, convirtiéndose en el medio y la vía de la recíproca penetración del sujeto y el objeto, de la conciencia y el ser.

El reflejo objetivo del mundo exterior no sólo se amplía mediante el conocimiento de nuevas propiedades del mundo objetivo que el hombre descubre en la búsqueda de respuestas de sus dudas y preguntas, sino que se profundiza también al reflejar - sus vínculos esenciales y las leyes que presiden la aparición y el desarrollo de los fenómenos de la realidad que como hemos insistido, es rica e inagotable de dudas y expectativas. "La pecu

liaridad característica del reflejo específicamente humano de la realidad consiste en que el hombre tome conciencia de sí mismo como ser que posee la propiedad de reflejar idealmente el mundo exterior", (91) en este sentido el hombre cobra conciencia de sí mismo como activo, se da cuenta de que está dotado de ciertas propiedades psíquicas, de estados subjetivos como sujeto consciente, o sea que, toma conciencia de que las ideas y sentimientos son suyos, se comprende a sí mismo y comprende a otros. Así pues, que la toma de conciencia y la internalización en el sentido amplio están relacionadas, constituyendo la base primero para comprenderse a sí mismo y a sus semejantes y, segundo, para la aprehensión del mundo en cuanto realidad natural y social. Al irme conformando como la sociedad me exige, me ubico en sus estructuras, por lo que ubicarme en la realidad es normativizarse de acuerdo a lo socialmente aceptado y asumir consciente o inconscientemente "todo" su capital cultural.

2.3 La codificación y descodificación.

Cuando en un momento cualquiera de la vida cotidiana, un individuo empieza a reflexionar acerca de una superstición que comparta o de una tesis de su integración que antes se había asimilado y piensa que ni la una ni la otra son aceptables porque contradicen a la experiencia, y pasa luego a examinar el objeto puesto en duda, contrastándolo con la realidad, para acabar rechazándolo, ese individuo se eleva por encima del curso acostumbrado del pensamiento cotidiano, rutinario y obvio, aun-

(91) Sborojova, E.V. El problema de la conciencia. Ed. Grijalbo, México --- 1965. p. 47.

que sólo sea en ese momento, pues el pensamiento cotidiano y -- pragmático y cada una de nuestras actividades cotidianas van -- acompañadas por alguna fe o alguna confianza producto de la -- práctica repetitiva que no implica necesariamente reflexión pro funda en ese instante, considerándose que por serme útil es - "la verdad absoluta". En este sentido el hombre comienza a des- codificar y a codificar la realidad. Para desentrañarla y dar - un paso más en la toma de conciencia como el descubrimiento de esa dimensión de persona y de todo lo que le es inherente: sus derechos y compromisos, sus necesidades y limitaciones, inserto en la sociedad y ocupando un lugar en la complicada red de la - división del trabajo.

Decíamos que el hombre es producto de la sociedad y que - se encuentra participando en diversos grupos, desempeñando di- versos roles o papeles, y que, cuando ingresa a un grupo lleva todo su capital de origen y cultural y su ECRO como singular y particular, por tanto, asume diversas funciones de acuerdo al grupo que en ese momento esté integrado, pero para que sea inte grado y subsumido por el grupo debe codificar, descodificar y - de vuelta codificar el capital cultural y ECRO grupal y quedar conformado. La codificación es un paso de lo concreto a lo abstr- acto y permite diferenciar las distintas partes. Debido a que el sistema nervioso, insesantemente y en inmensa escala examina, selecciona, ordena, clasifica, elimina, almacena. agrupa, trans mite e interpreta datos, algunos de origen interno y otros ex- ternos, llegando a la conclusión que toda percepción es selecti

va, discriminadora y cuando se codifica* para efectos de análisis colectivo, se encuentran relaciones con esferas de la realidad que no se habían contemplado o que nuestra conciencia no se había percatado. Las estructuras cognoscitivas ya estructuradas entran en conflicto porque nuevas ideas las violentan. Los -- otros significantes que previamente las mediatizaron, deben -- "volver a re-interpretarse dentro del aparato legitimador de la nueva realidad"⁽⁹²⁾ o ampliación de conocimiento. Esta re-interpretación provoca una ruptura en la biografía subjetiva del individuo que va ampliando su horizonte de conocimientos. Este -- análisis que el grupo hace sobre la codificación, se denomina -- descodificación; es decir, es el análisis crítico de la situación codificada, que conduce al grupo estudiar sistemáticamente un problema o problemas elegidos, la descodificación es el proceso crítico a través de la síntesis por el que se descubre lo que existe detrás de la apariencia, se interpreta y se profundiza en sus causas y consecuencias. Es también un paso de lo abstracto a lo concreto, la reconstrucción del todo partiendo de -- las partes. En este movimiento por conocer "el análisis se esfuerza por penetrar en el objeto, opuesto a toda contemplación

* La codificación es una representación figurativa de una situación existencial visual o auditiva que pone de relieve algunos de sus elementos constitutivos y su interacción, se presentan ante un grupo para que éste reflexione sobre ello. Ver a I.N.O.DEP, Experiencias de concientización, Ed. Marciega, Madrid, 1978, p. 40.

(92) Berger Peter y Luckmann Thomas, Op. Cit., p. 200.

pasiva, no respeta a ese objeto (...) va de complejo a lo simple del todo a los elementos",⁽⁹³⁾ por su parte, "la síntesis se define en lo general, como una operación experimental (real) o racional (idea) por medio de la cual se rehace en sentido inverso, el camino recorrido por el análisis. La síntesis reconstruye el todo, asegurándose así de "no omitir nada".⁽⁹⁴⁾ En este proceso de codificación-descodificación existe un enfrentamiento ideológico, pues cada participante del grupo tendrá sus puntos de vista del problema codificado, la reflexión dilucidará estos puntos de vista antagónicos, emergiendo aquéllos que se acerquen más a la realidad, según el punto de vista de los miembros del grupo o personas ajenas a él por la fuerza de la influencia que puedan tener sus argumentos.

Las codificaciones, como técnica, pueden ser visuales, auditivas o audiovisual sobre una situación o aspecto de la realidad. Como representación sensible, debe ser expresiva, clara y principalmente sugestiva, tanto afectiva como mentalmente, de tal manera que invite a la reflexión individual y grupal. Para tal objetivo debe ser significativa para los miembros del grupo. Que exprese las características esenciales de la situación que queremos presentar y vinculados con el entorno social, necesidades concretas, aspiraciones y expectativas de los integrantes del grupo. Por tanto, para integrar una codificación (fotogra-

(93) Lefebvre, Henri, Op. Cit. p. 134.

(94) Ibidem, p. 136.

ffía, película, sociodrama, dibujos, carteles, etc.) es necesario el manejo de datos, información sobre la realidad codificable. Se trata pues, de que a través de la codificación, descodificación, el individuo desentrañe colectivamente situaciones concretas, buscando sus causas, sus consecuencias y formas de actuar sobre ellas. La acción social del individuo será, entonces, basada en el razonamiento y no meramente afectiva.

2.4 El acto concientizador.

Los sujetos tienen una manera singular de apropiarse del conocimiento que está dado también por sus conocimientos previos y por sus historias. El sujeto, es el lugar donde el conocimiento se "transforma" en una particular explicación de la realidad. Esta concreción, por tanto, no es estable, homogénea, unívoca para toda situación. El conocimiento se objetiva en las relaciones y prácticas cotidianas. El acto de concientización que se identifica con la acción cultural* es el proceso por el

* Acción cultural, aspecto de la concientización, como paso de una conciencia ingenua a una conciencia crítica, cara a las normas, los valores, las representaciones admitidas en la sociedad y difundidas por la ideología dominante.

Por la acción cultural, las capas sociales explotadas consiguen rechazar el lenguaje que les es impuesto y crear nuevos modos de expresión y de comportamiento, nuevos medios y nuevos tipos de intervención en el campo social (teatro, música, fiestas populares, literatura, etc.) Es lo inédito, viable, la alternativa concreta que se vive, mientras lo político está todavía bloqueado I.N.O.D.E.P. Experiencias de concientización, Ed. Marsiega, Madrid, 1978, p. 38.

cual, en la realidad sujeto-objeto, "el sujeto se torna capaz - de percibir, en términos críticos, la unidad dialéctica entre - él y el objeto. Por eso mismo, repitámoslo, no hay concientiza- ción fuera de la praxis, fuera de la unidad teoría-práctica, re- flexión-acción"⁽⁹⁵⁾. El proceso de concientización no puede es- capar de los límites que la realidad histórica le impone, es de- cir que, las masas populares pueden percibir las razones más in- mediatas que explican un hecho particular, pero no captar simul- táneamente las relaciones que existen entre ese suceso particu- lar y la totalidad de la que forma parte en lo cual se encuen- tra lo "viable histórico", o sea, el proyecto que tiene condi- ciones para realizarse. Por tanto, la comprensión de concienti- zación y su práctica se encuentra relacionada estrechamente con la concepción que tengamos del conocimiento en sus relaciones - con el mundo. Esquemmatizando en una fórmula lo anterior, tene- mos: Sujeto=Objeto=(Verdad). Según la importancia o énfasis que cada teoría asigne a los dos términos obtenemos dos variantes - típicas de la forma general; la primera caracteriza al empiris- mo: (=Objeto)=Verdad, o sea la verdad está contenida en el Objeto; la segunda caracteriza al formulismo (S=)= Verdad, - o sea, la verdad está contenida en el sujeto, y la síntesis -- dialéctica de las dos formas típicas que se expresa de la si- -- guiente manera: Sujeto — Objeto= Verdad, lo que significa que el conocimiento es producto de la interrelación de los dos, que la verdad es relativa de un proceso sin fin de aproximacio-

(95) Freire, Paulo, La importancia de leer y el proceso de proceso de liberación", Ed. Siglo XXI, México, 1984, p. 38.

nes sucesivas hacia la verdad absoluta que ya explicamos anteriormente.

En este sentido, la concientización sólo existe cuando reconozco y "experimento la dialécticidad entre objetividad y subjetividad, realidad y conciencia, práctica y teoría".⁽⁹⁶⁾ De ahí se desprende que en el proceso concientizador "la realidad sea aprehendida no como algo que es, sino como devenir, como algo que está siendo"⁽⁹⁷⁾ y al mismo tiempo incidiendo en ella para transformarla.

2.4.1 El proceso de reflexión.

El proceso educativo, en la extensión más amplia del término^(*), implica la posibilidad de admirar el mundo. Es

(96) Ibidem, p. 84.

(97) Ibidem, p. 85.

(*) Proceso de desarrollo de un individuo, que se realiza mediante la influencia y ayuda de otros, es producto de las relaciones sociales generando diversas definiciones en base a su raíz etimológica (Educar = Educar). Así la educación es vista como influencia de las generaciones jóvenes y en formación por los adultos; como desarrollo de capacidades, aptitudes y destrezas, como proceso para que las generaciones jóvenes se apropien de los valores que rigen a una sociedad determinada, como formación de hábitos, conductas, formas de ser y pensar, como normatividad y socialización como proceso liberador y concientizador. Ver a Emile Durkeim, Educación y Sociología, Ed. Colofón México, S/F., P. 70, también a José Huerta Ibarra. Organización lógica de las experiencias del aprendizaje Ed. Trillas, 1977, p.156.

estar no solamente "en" él, sino "con" él. Estar "con", es estar abierto al mundo, captarlo y comprenderlo; es actuar de acuerdo con sus finalidades para transformarlo, es responder a los desafíos que involucran la acción y reflexión.

Pero no debemos perder de vista que la educación es producto de múltiples determinaciones, es unidad de lo diverso y que sus fines están dados por lo social, estableciendo relación con la distribución de las posiciones y los privilegios sociales; con las creencias, valores y normas. Que la función que la educación puede o no desempeñar para promover y mantener los cambios sociales es otro aspecto crítico de la política. Que un proyecto educativo obedece a un proyecto político de nación que provoca la asignación o no de recursos y facilidades para transformar o mantener una sociedad ideológicamente definida, al servicio del desarrollo del bienestar común o al desarrollo económico de algunos grupos que forman la élite dominante, porque en última instancia, en una sociedad capitalista como la que vivimos, el núcleo de la educación no lo constituye la pedagogía, sino la política y los fines de la educación no los determina ni la ética ni la filosofía, de acuerdo con los valores de validez general, sino la clase dominante, en consecuencia con los fines de su poder. "Una tal separación entre educación y política, ingenua o astutamente hecha, recalquémoslo, no es sólo irreal sino peligrosa, pensar la educación independientemente del poder que la constituye, desgarrarla de la realidad concreta en que se forjó, nos lleva a una de las siguientes consecuen

cias: por un lado reduciría a un mundo de valores e ideas abstractas, que el pedagogo construye en el interior de su conciencia, sin siquiera percibir los condicionamientos que lo hacen pensar así; por otro, convertiría en un repertorio de técnicas de comportamiento. O bien tomar a la educación como palanca de la transformación social".⁽⁹⁸⁾ De ahí la necesidad de una comprensión del trabajador social, promotor cultural, o educador que lo quiera o no, consciente o inconscientemente, ejerce una importante acción política, su tarea educativa es política, y que por lo tanto habrá limitaciones para involucrarse en el proceso de conscientización que como finalidad trata de lograr en el hombre dominado, la conciencia del valor y dignidad del hombre en cuanto hombre y del sentido de lo humano y de su vocación de ser. Esto implica que el hombre se ubique conscientemente como un ser activo un sujeto de acción, capaz de transformar la sociedad y la naturaleza para su propio beneficio como ente genérico. El trabajador social debe coadyuvar en el desarrollo de esta toma de conciencia real en todas sus potencialidades y limitaciones en la apropiación del objeto de estudio y de la realidad, cuya conciencia posible lograda se convierte en una nueva conciencia real, cuyas premisas servirán para un mayor acercamiento del objeto concreto que a manera de espiral dialéctica, el conocimiento se irá acumulando con aproximaciones sucesivas al concreto real.

(98) Freire, Paulo, Op. Cit. p. 88.

En esta apropiación del objeto, se adquieren conocimientos, se desarrollan destrezas, aptitudes y hábitos. En este proceso el trabajo grupal adquiere una nueva perspectiva en el aprendizaje, pues nos permite ubicar al educador y a los educandos como seres sociales, con historia, capaces de elaborar el conocimiento, ya que éste no está dado ni acabado, comprender que la realidad es rica e inagotable de conocimientos, que la "interacción del grupo son medio de experiencias para el sujeto que posibilitan el aprendizaje; reconocer la importancia de la comunicación y de la dialéctica en las modificaciones sujeto-grupo."-(99) Así como al planteamiento de que el objeto de conocimiento no es el objeto real, sino una construcción social, producto -- del hombre en base al proceso acción-reflexión-acción que desde la perspectiva de la realidad en constante cambio y transformación, producen los hombres en colectividad. Por eso consideramos al proceso reflexivo como el examen o análisis que nos remite siempre a lo concreto "cuyos hechos busca esclarecer tor-- nando así posible nuestra acción más eficiente sobre ellos".(100).

2.4.2 La objetividad y subjetividad.

Hemos señalado en repetidas ocasiones, que el -- hombre es el único ser que tiene la capacidad de salirse de la naturaleza, de alejarse de ella vía la abstracción para conocerse a sí mismo, conocer a los otros y a la naturaleza, por --

(99) Pérez Juárez, Esther C. "Reflexiones críticas en torno a la docencia,-
Perfiles educativos No. 29-30, CISE-UNAM, México 1985, p. 9 .

(100) Freire, Pablo, Op. Cit. p. 31.

tanto, tiene la capacidad de volverse sobre sus propias experiencias vivenciales como objeto y sujeto, recorrer un camino y regresar por la vía proceso mental, pero el hombre mediatizado, cosificado, no ha desarrollado suficientemente esta capacidad, no porque no haya querido, sino porque no ha tenido los recursos para hacerlo y porque, además, le han controlado sus pulsiones hacia objetos de clase claramente determinados; apropiarse de su fuerza de trabajo y de su producto. Por eso, en la medida que no percibe o no se da cuenta, por el acondicionamiento que ha sido objeto, de la unidad dialéctica subjetividad-objetividad como capacidad real y potencial que tiene, de conocer y transformar, no será posible entender que la forma de ser de las clases dominadas no puede ser comprendidos por ellas mismas, mas que en su relación dialéctica con las clases dominantes. Es decir, existen clases dominadas porque existen clases dominantes; y a ellas se debe las condiciones de existencia que tienen. Internalizada la alienación de su cotidianidad, no alcanzan espontáneamente la conciencia de sí mismas, como "clase para sí". La ideología dominante es la de la clase dominante; por esto a menudo encontramos que los status dominados están poseídos por la ideología de la clase dominante. Lo que cada sujeto porta es, a menudo, una "mezcla de ambas -- con elementos mayoritarios de la ideología dominante." Por lo anterior podemos decir que las clases sociales existen objetivamente con intereses antagónicos entre sí, más allá de que sean capaces de captar conciencialmente esos intereses. En es-

te sentido, toda clase social existe "en sí", al margen de la idea que se configura de sí misma. Una clase es "para sí" cuando se hace consciente de sus intereses objetivos, es decir, --- cuando asume conciencia de clase, de su oposición a los intereses de otras clases. En este caso, es cuando asume la ideología correspondiente a su clase social.

2.4.3. La criticidad.

El hombre se desarrolla en un determinado contexto, donde se dan todos los hechos o sucesos sociales. Se encuentra envuelto por la cotidianidad* pero no necesariamente -- percibiendo la razón de ser de los hechos en forma crítica. O sea, estableciendo juicios y exámenes de valor por cada hecho o suceso que sería imposible, pues "la vida cotidiana se caracteriza por la unidad inmediata del pensamiento y la acción", -- (101) expresándose como idénticos la verdad y el acierto, o sea, lo que muestra ser acertado útil, lo que ofrece al hombre una base de orientación y de acción en el mundo, lo que conduce al éxito es también considerado "verdadero". Lo que tratamos de decir, que el hombre como ser genérico debe desdoblarse y valo--

* Lo ordinario, la rutina aparece como lo no significativo en la vida diaria por su repetir y frecuencia, rebasando las fronteras del consciente y alojarse en el inconsciente. "Es de hecho, la interiorización de la estabilidad del modelo social y las reglas que lo rigen. Es el aprendizaje subliminal de que hay un orden y, por supuesto un ordenador social". La sociedad. Ver a Gastélum, Jorge, Puntual crítico acusatorio de Tyler en Revista Pedagógica, No.2, año I, diciembre de 1985. UNAN-ENEDA. (101) Heller Agnes, Historia y vida cotidiana, Op. Cit. p. 73.

rar la vida cotidiana de la sociedad y su vida cotidiana en particular en todos los aspectos que le son significativos para su reproducción como ente genérico y hacia el logro de la esencia humana * "tomando distancia" de lo concreto, buscando la razón de los hechos. En otras palabras a través de la crítica, superar la mera opinión que de ellos tenemos y que la toma de conciencia nos proporcione un conocimiento más científico de ellos.

2.4.4 La trascendentalidad.

Podemos decir que, es el dinamismo que lleva a la conciencia de los hombres a trascender su sentido común y la primera realidad conocida al conocimiento científico y a realidades posibles más humanizantes. En el sentido de que el hombre se ubica en la cotidianidad en base a su sentido común "que parte de los hechos y se atiene a ellos".⁽¹⁰²⁾ Se limita a hechos aislados, sin ir muy lejos en la correlación con otros y de explicárselos. Se queda en la apariencia, en el conocimiento sen-

* "Los componentes de la esencia humana son para Marx el trabajo (la objetivación), la socialidad, la universalidad, la conciencia y la libertad. La esencia humana no es, pues, lo que siempre "ha estado presente" en la humanidad, por no hablar ya de cada individuo, sino en la realización -- gradual y continua de las posibilidades immanentes a la humanidad, a la especie humana". Heller, Agnes, Historia y vida cotidiana, Op. Cit. P.23.

(102) Bunge, Nario, La ciencia, su meta y su filosofía, Ed. Siglo XX, Buenos Aires, 1977. p. 17.

sorial. Pero de ahí habrá que partir para trascender hacia nuevas concepciones filosóficas porque "llevar a una masa de hombres a pensar coherentemente y de modo unitario el presente real y -- efectivo es un hecho filosófico"⁽¹⁰³⁾ pues la filosofía es un -- hecho intelectual, capacidad real y potencial de los hombres -- trascender la experiencia inmediata, hacia el conocimiento esen-- cial de las cosas hace libre al hombre. "La invitación a la re-- flexión, a comprender que lo que ocurre es en el fondo racional y que como tal hay que afrontarlo, concentrando las propias -- fuerzas racionales y no dejándose llevar por impulsos instintivos y violentos"⁽¹⁰⁴⁾ es uno de los objetivos del acto concien-- tizador la elaboración de un pensamiento superior al sentido co-- mún pero, que no olvida permanecer en contacto con las "gentes sencillas" (la población dominada) para construir un bloque in-- telectual-moral que haga políticamente posible un progreso in-- telectual de masa y no sólo de limitados grupos intelectuales.- Por consiguiente, en la medida en que la cultura alienada es -- puesta en tela de juicio, más claramente se distingue la reali-- dad opresora que la originó y los intereses económicos y cultu-- rales a quien sirve.

(104) Ibidem, p. 17.

III PERSPECTIVA METODOLOGICA EN EL
TRABAJO CON GRUPOS.

3.1 CONSIDERACIONES PREVIAS

3.1.1 La extensión universitaria

3.1.2 Cultura y clases sociales

3.1.3 Educación y cultura.

3.2 APROXIMACION METODOLOGICA EN EL
TRABAJO CON GRUPOS.

3.1 CONSIDERACIONES PREVIAS

Hemos incluido este apartado para hacer algunas reflexiones previas al abordamiento de la propuesta metodológica para el trabajo con grupos, pues pensamos que vendrá a apoyar al marco teórico que hemos venido planteando y que esclarece el papel del alumno, supervisor o el profesionista que está involucrado, de alguna manera, a la conducción y desarrollo de los grupos; ya sea como trabajo vinculado en la práctica escolar, servicio social o profesional. Le hemos dado más énfasis a la práctica escolar y al servicio social, por el deseo de hacer algunas aportaciones a la formación profesional del trabajador social que redunden en su ejercicio profesional a corto o mediano plazo.

3.1.1 La extensión universitaria

La llamada educación extramuros o educación no formal, constituye toda actividad educativa organizada y sistemática realizada fuera de la estructura del sistema formal, para impartir ciertos tipos de aprendizaje a ciertos subgrupos de la población, ya sean adultos o niños. En el contexto de la educación no formal se ubica la extensión universitaria, una de las funciones sustanciales de la Universidad, y por medio de ella, se extiende, aumenta la superficie de sus ideas y acciones, permitiendo que se propague, difunda, trascienda e influya a la sociedad, transmitiendo y difundiendo la cultura. Podemos decir, por lo tanto que, la extensión universitaria es el vínculo entre Universidad y sociedad. En este sentido, su actividad debe ser

conocer, promover y difundir la cultura popular de los grupos subalternos que conforman al pueblo, con una orientación revolucionaria, teniendo muy en claro de que "a la universidad no le corresponde protagonizar la transformación social, aunque no deja de incidir en los procesos sociales a través de su que hacer propio"⁽¹⁰⁵⁾ esto es, puede y debe coadyuvar a la transformación social a través de la superación de su vida institucional, desarrollando la conciencia social en torno a los problemas primordiales que afectan a nuestro país, así como impulsando todas las formas culturales, científicas y técnicas necesarias para que a partir de la acción participativamente democrática de la población, se busquen las alternativas de solución.

La Universidad como integrante de la superestructura, como formadora de profesionistas y técnicos, como transmisora de conocimientos, cumple funciones ideológicas, por lo que hacia su interior se enfrentan corrientes ideológicas y hacia el exterior participa en la lucha de clases. Sus armas son la cultura, "la motivación profundamente humana de los servicios profesionales que presta a la comunidad, así como la voluntad de capacitarse y de contribuir a la capacitación en forma continua y ascendente".⁽¹⁰⁶⁾

(105) Tecla Jiménez Alfredo. Universidad, Burguesía y Proletariado, Ediciones de cultura popular, México, 1976, p. 197.

(106) Ver a Barojas Weber, Jorge. La enseñanza como vínculo entre la investigación y la extensión universitaria, Ed. UNAM, México, 1982, p.62.

Para que la Universidad estreche sus vínculos con la sociedad debe establecer adecuados canales de comunicación, cuyo flujo y reflujo alimente tanto a la academia, la investigación, así como la difusión y extensión universitaria.

El instrumento fundamental para este objetivo es el servicio social que se debe de entender como "el servicio gratuito - que el alumno o pasante debe realizar en beneficio de la comunidad, como retribución por los trabajos y sacrificios que el pueblo pasa para sostener los centros educativos"⁽¹⁰⁷⁾ bajo los lineamientos de una política de compromiso con los sectores subalternos tendiendo al logro de una toma de conciencia por parte de los individuos de su medio social, del papel y del lugar que ocupan en el proceso de la producción, de la importancia de su participación y organización para el cambio y la movilización social que se requiere para lograrlo, y además, buscando el enriquecimiento teórico-práctico de los programas de estudio para regresarlos a la comunidad en forma de conocimientos, de acciones, de servicios, de culturas, etc.

De las diversas formas del servicio social universitario y de las prácticas escolares nos interesa destacar aquellas que se realizan en las comunidades rurales y las que se llevan a cabo con la población de las colonias populares.

La formación de ese universitario dentro de estos campos subalternos, requiere de un profesional con una concepción inte

(107) Follari Roberto, Et. Al. Op. Cit. . 153.

gradadora, globalizadora, para compartir, crear y recrear la cul
tura, con una mayor conciencia y sentido de solidaridad y res-
ponsabilidad respecto a las clases trabajadoras y sus múltiples
problemas en los cuales puede influir para su comprensión y so-
lución, ⁽¹⁰⁸⁾ porque sólo en la medida en que el hombre alcance a
comprender, a sentir y a conocer su mundo (particular-universal)
a través de una experiencia práctica de transformación colecti-
va del mismo, su pensamiento y su expresión ganarán un signifi-
cado más allá de aquel mundo que los domina.

Para coadyuvar en este develamiento de la realidad so-
cial hacia la consecución de la "esencia humana", el universi-
tario debe de tomar en cuenta algunas consideraciones, cultura
les, educativas e ideológicas que se presentan en el trabajo
comunitario y de grupo que realiza.

CULTURA Y CLASES SOCIALES.

Si partimos del concepto clásico de culturas que está en
relación con la noción de la cultura como cultivación, como ex-
quisitez, como lo culto, como elitismo, nos daremos cuenta que
detrás existe toda una concepción, donde se expresa la división
de clases sociales, donde un grupo minoritario domina a otro ma-
yoritario, donde existe una clara distinción entre "cultos e --
incultos", donde unos hacen cultura y otros no, donde unos son
civilizados y otros viven en la barbarie. Precisamente toda es-
ta carga ideológica ha servido para justificar que unos países

(108) Ver a Barojas Weber, Op. Cit. p. 62.

y grupos dominen y exploten a otros en aras de civilización o "hacerlos cultos".

Esta posición está totalmente abandonada desde el punto de vista teórico, pero la planteamos porque desde el punto de vista de la práctica, de la vida cotidiana, persiste. La encontramos no únicamente en la clase social burguesa, sino en las clases medias, así por ejemplo; escuchamos que el indígena es más tonto que la "gente de razón" de la ciudad, o que el campesino es menos listo que la gente de los centros urbanos, etc. En este sentido del concepto clásico de cultura, la cultura los ha expoliado, los ha excluido y finalmente, los ha clasificado como "inferiores". Para el universitario que va a integrarse a las comunidades y colonias proletarias, es fundamental preguntarse qué elementos lleva interiorizados de esta concepción dominante, puesto que, desde temprana edad nos los hemos incorporado, por la inculcación no sólo en nuestro hogar, sino también en la iglesia, escuela, el ambiente social que nos rodea.

Desde nuestro punto de vista consideramos a la cultura como el conjunto de pautas materiales y de significación que caracterizan a un grupo social determinado. Todo lo que el hombre a través de la historia de su desarrollo ha creado y recreado; su forma de vivir, de organizarse, de pensar y de creer. La cultura, es pues, el conjunto de los productos de la actividad social del hombre que demuestran la especificidad de un grupo humano. La estructura social y económica es la base y el modo co-

mo se produce la cultura. Bajo esta premisa puede afirmarse -- que la cultura está ligada a lo material en general y, dentro de esto, a lo económico en lo particular, por lo que, la cultura y lo económico están estrechamente relacionados con las clases sociales pues, la capacidad económica en términos de ingreso es la que permite vivir en ciertos lugares de las ciudades y no en otros, tener acceso y permanencia en determinados centros educativos y gozar de medios de aculturación que otros carecen. En otras palabras, podemos decir que, la cultura es diferente según las diversas clases sociales y que el universitario que acciona en el campo del desarrollo comunitario o urbano, debe tomar en cuenta y no considerar a la sociedad como de iguales culturalmente. Asimismo, debe tomar en consideración que la cultura es una estructura que se entiende como el conjunto de relaciones internas y estables que articulan a los diferentes elementos de una totalidad concreta y que estas relaciones internas determinan la función de cada elemento y contribuyen a explicar el proceso de cambio de la totalidad. Consideramos que esto es importante para entender la integración de esas diferentes partes, y su interdependencia. Así, en la práctica, modificar un elemento cultural de la totalidad no sería de gran trascendencia desde el punto de vista de la totalidad cultural. --- Puesto que si no cambia el todo, las partes no cambiarán, una parte "cambiada" vendría a ser suplida por otra que cubriera esa necesidad. Así por ejemplo, "concientizar" a las personas que no vieran televisión, sería reemplazada por los cómics o el rumor,

por ello se debe buscar transformaciones materiales, que son - la fuente última de la cultura, sin olvidar que es producto so cial resultado de múltiples determinaciones. Pero también cabe señalar, sin caer en contradicción con lo anterior, que para - alcanzar ese tan ansiado cambio del todo, es necesario coadyuvar para lograrlo a través de diversas acciones culturales y políticas encaminadas a invitar al pueblo a reflexionar y comprender la verdad de su realidad y actuar sobre ella. Introducirnos en forma conjunta al proceso de la acción-reflexión-acción, esto es, a la praxis.

3.1.2 Cultura subalterna.

La sociedad capitalista es una sociedad de clases, una dominante y otra dominada. Decíamos entonces que la cultura es diferente según las diferentes clases sociales, por tanto, tenemos también "una cultura dominante y una dominada; - una cultura hegemónica y otra subalterna, una que es elitista y otra que denominamos "cultura popular". (109) En este sentido, las culturas dominante y dominada son polos contradictorios al interior de una unidad dialéctica, en esa unidad y lucha de contrarios, cada cultura se define en sus particularidades y oposición a la otra y también en el área especial que les toca.

Siguiendo a Gramsci, podemos decir que el folklor puede - ser entendido sólo como un reflejo de las condiciones de vida - cultural del pueblo, (entendiendo por pueblo el conjunto de las

(109) Follari, Roberto, Et.Al. Op. Cit. p. 86.

clases subalternas) concepción del mundo propia de los estratos sociales subalternos en oposición a la concepción del mundo -- oficial. De esto se desprende que las culturas subalternas son aquellas a que pertenecen las clases sociales subalternas, no -- hegemónicas.

La contraposición subalterno vs. hegemónico no se da en -- un estado puro, sino que existe influencia que se da mediante -- un proceso de aculturación, esto es, al movimiento de un indivi -- duo, de un grupo, de una sociedad, y también de una cultura ha -- cia otra cultura. Por lo que en relación a la introducción del -- universitario a la comunidad o colonia, su intervención ¿gene -- ra proceso de aculturación? En este sentido que venimos diser -- tando, pensamos que sí genera procesos de aculturación, pues -- tratará de influir a la comunidad con nuevos conocimientos téc -- nicos, nuevas formas de vivir, de pensar y creer. En esa rela -- ción social que se establece, debe existir un respeto a las -- creencias y valores, formas de comportamiento y actitudes de -- las gentes, y es precisamente que a partir de conocer y compren -- der su cultura, sus intereses, aspiraciones, objetivos, concep -- ción de su mundo, se inicia a trabajar en y con la comunidad. -- Para llegar al pueblo decía el Che Guevara, hay que sentirse -- pueblo, hay que saber qué es lo que quiere, qué es lo que nece -- sita y qué es lo que siente el pueblo.

Dentro de su globalidad cultural el lenguaje ocupa un lu -- gar muy importante, pues como producto social es un conjunto --

único de signos y significados que de hecho entran en funciones en el acto del habla humana y que no es únicamente un sistema de sonidos, de palabras, sino un sistema de símbolos en sí. Esto es, el lenguaje no es un conjunto de palabras gramaticalmente vacías de contenido, el lenguaje es un conjunto de nociones y de conceptos determinados que proyectan una concepción del mundo⁽¹¹⁰⁾ puesto que es un producto social que se halla genérica y funcionalmente relacionado con la praxis social de los hombres. Por eso es importante descubrir en el lenguaje de las clases subalternas, los significados que tienen de la vida y del mundo, descubrir el sentido común o el "buen sentido" y generar conjuntamente una filosofía de la praxis. Como superación del modo de pensar precedente y del pensamiento concreto existente; como crítica del sentido común, porque el descubrimiento no se reduce nunca a una simple lectura de lo real, supone una ruptura con lo real y una praxis sobre lo real. Sólo en la medida en que el hombre alcance a comprender a sentir y conocer su mundo particular a través de una experiencia práctica de transformación colectiva del mismo, su pensamiento y su expresión ganarán un significado más allá de aquel mundo que lo domina.

3.1.3 Educación y cultura.

Con frecuencia, cuando hablamos de educación lo relacionamos de inmediato con escolaridad, esto es, en la educación que se imparte en la escuela en su función de transmisio-

(110) Ver a Gramsci Antonio. Op. Cit., p. 11.

ra de cultura y valores y como canalizadora hacia diversos papeles sociales, y no como un proceso que dura toda la vida, en el cual el individuo está aprendiendo a enfrentar la vida a través de experiencias autodirigidas y dirigidas por otros. En este -- sentido, educar es un proceso que se da simultáneamente en la sociedad, puesto que, la vida misma la fomenta. Que exige de -- ellos la sociedad en su conjunto y el medio social particular, -- donde se están desarrollando; educar es por tanto socializar, -- preparar individuos para una sociedad concreta e ideológicamente definida.

Observamos entonces que existe una serie de mediaciones -- entre la sociedad y el individuo que no podemos perder de vista en nuestro trabajo extramuros universitarios: entre la estructura social y la estructura del individuo existe la mediación que es la educación; entre la estructura cultural y la estructura del individuo el conocimiento es el mediador; entre la estructura cultural y la estructura del individuo la comunicación es la mediadora, y entre la estructura de la comunidad y el individuo, el lenguaje es el mediador, etc., adquieren significación estas mediaciones entendiendo la sociedad como una -- totalidad, cuyas partes están íntimamente relacionadas; son -- mas que la suma de esas partes. Por eso planteamos que se requiere de un universitario con una concepción integradora, globalizadora para compartir, crear y recrear la cultura. Por lo que deberá percatarse de que tanto para él como para los miembros de las clases subalternas, las creencias, los valores, los

supuestos, el conocimiento, el estilo de vida, las expectativas, los propósitos, las costumbres, los hábitos, las leyendas, sus tradiciones, sus cantos, etc., constituyen expresiones de una cultura que puede describirse y que debe de analizarse.

Apoyados en lo anterior, hipotéticamente podemos pensar que cuando la educación sale de las aulas para insertarse en la comunidad y se aplica a nivel microsocia, conjuntamente con otras intervenciones socioeconómicas, tecnológicas y con un marco teórico de la concepción científica del mundo, aumentará en cierta medida su capacidad para coadyuvar al cambio social, siempre y cuando exista como mediación la organización y la acción política que permita trascender a espacios más amplios y posiciones sociopolíticas más significativas.

Si educar es por tanto socializar, preparar individuos para una sociedad concreta e ideológicamente definida, esta socialización cumple un doble cometido; por un lado transmite pautas, valores, conocimientos o saberes y formas de vida existentes conformando a los individuos a la sociedad, y por otro, funciona como un medio de control social. Así el saber y el poder lo constituyen los sustratos profundos y predominantes de todo acto educativo y, a la vez la especificidad de una virtualidad transformadora. En otras palabras podríamos decir que la educación socializa, perpetua y reproduce a la sociedad y por otro lado, genera gérmenes para el cambio de la sociedad (aunque estos son menores que los de control social).

Si entendemos a la ideología como "el conjunto de significaciones acerca del mundo que un sujeto "porta". Es decir, - el cómo percibe el mundo, a partir de un universo de significaciones que él mismo no crea, sino que ha ido tomando del mundo externo, de su práctica social"⁽¹¹⁾ y si consideramos que su sitio de producción y de recepción no son sólo los llamados --- "aparatos ideológicos", sino es la sociedad toda, según las diferentes prácticas sociales que se dan en ella, podemos decir que existen sitios predominantemente dedicados a la producción y transmisión de ideología, que en este sentido aparecen como sitios "privilegiados" de lo ideológico en la sociedad de nominados por algunos autores como "aparatos de hegemonía". -- Dentro de estos se encuentra la escuela y por lo tanto podremos establecer la relación educación e ideología.

La educación es una de las formas de lograr hegemonía al imponer determinados criterios de emisión y recepción de saberes. Configura el más simbólico de los actos del poder. En ese recorte de saberes va implícita la ideología, que pretende universalizar un modo general de interpretación del mundo, constituyéndose como la representación simbólica de la dominación de un grupo minoritario sobre otro mayoritario. La ideología, aunque sea por medio de otras ideologías están vinculadas con la realidad, construyendo formas especiales de conocerla, por eso es importante que al insertarse en las comunidades y grupos de colonos, tener presente que las explicaciones del mundo de los

(11) Follari Roberto, Et. Al. Op. Cit. p. 61.

sectores subordinados son también ideológicas, no son puro conocimiento o que las explicaciones de los universitarios no son - puro conocimiento sino también son ideológicas.

En este sentido, el universitario deberá cuidar que su relación social que se establezca con la comunidad, no genere relaciones de dominación, porque estaría reproduciendo esquemas de dominación que se dan en el aula y en otros sitios, donde uno se impone a otros a través de la violencia simbólica o hegemónica, o por medio de la fuerza o coerción. Indudablemente que estaría haciendo un recorte de saberes de acuerdo a sus concepciones y formas de pensar e imponiéndolas, considerando a la comunidad como un recipiente, un objeto y no como un sujeto de acción capaz de crear cultura, de filosofar y de ser intelectual.

Considerar a la comunidad (entendida como el conjunto de individuos) como sujeto de acción capaz de crear cultura, de filosofar y de ser intelectual, nos abre la perspectiva de una nueva visión del hombre marginado; es concebir al hombre como producto del conjunto de las relaciones sociales, como la síntesis de muchas determinaciones, es decir, unidad de lo diverso. Es entrar a pensar que su existencia es producto de la vida material que condiciona al proceso de la vida social, política e intelectual en general. Como dicen Marx y Engels, condiciones muy concretas entre ellas las económicas, las que deciden en última instancia.

Por último, hay que desechar la suposición que las nociones culturales del universitario que se inserta a trabajar con las clases subalternas, poseen una superioridad absoluta sobre la de ellos, si ha de buscarse una elevación de su conocimiento y concepciones del mundo hacia las filas de los intelectuales especializados hacia lo científico.

Esta concepción se encontrará a partir de su conocimiento y concepción y de la crítica que se haga de los dogmas de ambas subculturas, teniendo como objetivo principal, la promoción del desarrollo social y de la esencia humana. La educación y la ideología, entonces no están en contra, la educación se "apoya" en la ideología para dominar, o liberar.

3.2 APROXIMACION METODOLOGICA EN EL TRABAJO CON GRUPOS.

Para abordar el tema central de este capítulo, consideramos necesario plantear nuestro punto de vista sobre el método como la relación mediadora entre el sujeto que conoce y el objeto por conocer. Estableciéndose un movimiento que va del sujeto portador de teoría al objeto y viceversa. En ese vaivén, el método es interior a la investigación en términos epistemológicos y se debe de diferenciar de las recetas para operar por qué capta la lógica del error, con la perspectiva de evitar errores para acercarnos a la realidad. En este sentido, el principio del método es que no hay reglas de aplicación a priori, claramente determinadas, pues se limitaría y encajonaría al objeto a lo que nosotros queremos que sea, mas no lo que el objeto es.

El método como crítica de la razón duda de la razón, duda del saber razonado, duda del propio método. Así pues, cuando la teoría quiere descubrir la realidad se apoya en el método -- que es determinado por el objeto de estudio y orientado por la teoría. Cuando tanto la teoría como el método entran en crisis, por no relacionarse con la realidad, cambian, se transforman en la búsqueda de otros caminos, por tanto, el método es la guía - que se va construyendo en ese movimiento, ese vaivén entre la teoría y el objeto por conocer y viceversa.

Entendido, pues el método como el movimiento de la razón polémica, como un proceso siempre integrado al cuerpo teórico - en el que encuentra sustento, que sugiere las técnicas apropiadas para la construcción de nuevos conocimientos, que rechaza otros porque los considera limitadas o poco apropiadas para dar cuenta de su objeto, está negándose asimismo, porque pone en duda su propia consistencia y la de la teoría, por ende, el método lo consideramos como parte importante y significativa en la construcción de nuevos conocimientos, donde la realidad y la -- teoría participan conjuntamente en la construcción de los mis--mos.

Por tanto, vamos a explicar el camino recorrido que como método fue el instrumento para acercarnos a nuestro objeto de - estudio, describir y explicar las fases o etapas de nuestro trabajo intelectual-práctico, así como, sus resultados y plantear algunas sugerencias que por su carácter general pueden ser tomadas en cuenta para futuros trabajos pero como sugerencias y no

como imposiciones o recetas, pues, como dijimos, el objeto de estudio u objeto por reconocer determina el método que se construye avanzando hacia su conocimiento.

En la descripción y análisis de esta aproximación metodológica en el trabajo con grupos, como experiencia que se ha desarrollado en la formación profesional del trabajador social y de profesionistas o no profesionistas que están relacionados - con la promoción socio-cultural, quedan involucrados como actores del proceso, el alumno o pasante, el docente o supervisor y la comunidad o grupo como sujeto de acción.

La experiencia como docente y supervisor de prácticas nos ha demostrado que para trabajar con grupos y supervisar a los - alumnos, además de contar con un marco teórico de las ciencias sociales y un instrumental metodológico y técnico, es necesario poseer información sobre los diferentes campos o lugares, en lo general y en lo específico donde se realizará el servicio so- - cial o las prácticas escolares, porque es común encontrar que el supervisor con esa autoridad pedagógica que le confiere la institución, ordene al alumno a un lugar determinado (institu- - ción, colonia, barrio, fábrica, escuela, comunidad, etc.), sin que él mismo tenga la más mínima y concreta información, por - ejemplo de una institución pública o privada relacionada con - - sus objetivos, sus políticas, su estructura administrativa y - - técnica, de sus programas, de su problemática en general, o da- - tos de las colonias, barrios o comunidades designadas como si- - tios a realizar la práctica escolar o el servicio social.

Consideramos de vital importancia que el supervisor posea toda esta información para que apoyándose en su marco teórico - construya categorías o use las categorías ya construidas y las utilice como herramienta teórica para orientar al supervisado - en su aplicación e interpretación y análisis de los problemas - encontrados, pues, desde nuestro punto de vista en la práctica escolar o en el servicio social, se concentran diversos factores tanto económicos, políticos, sociales y culturales y educativos que hay que desentrañar. El campo de acción de la práctica escolar es concreto y como concreto es unidad de lo diverso. Es en esta esfera del currículo donde se sintetizan múltiples conocimientos. En otras palabras, queremos decir que, esta información es necesaria para planear y organizar las estrategias de la supervisión, entendida como el proceso mediante el cual se orienta, asesora, educa y reeduca al supervisado, "de modo que pueda aprovechar lo mejor posible sus conocimientos y habilidades y perfeccionar sus aptitudes"⁽¹¹²⁾ hacia la realización de sus acciones profesionales de la manera más eficiente posible. Por tanto, la supervisión "pretende alcanzar cuatro objetivos:

- . Enseñanza y formación permanente.
- . Asegurar servicios de calidad.
- . Socialización con el supervisado de los conocimientos.
y actitudes propias de la profesión.
- . Elevar el nivel teórico y práctico.⁽¹¹³⁾

(112) Ander-Egg, Ezequiel, Op. Cit. P. 349.

(113) Ibidem, p. 349.

En este sentido este acercamiento para conocer a los objetos de trabajo (sitios donde se realiza la práctica escolar y el servicio social) permitirá al supervisor coordinar, distribuir, dirigir, orientar y aplicar diversas acciones para alcanzar parte de los objetivos curriculares y perfil del egresado - vinculados con los objetivos y necesidades del grupo y la comunidad.

Sin esta información el supervisor orientará a ciegas o subjetivamente al supervisado*. Es evidente que esta información la puede obtener a través del supervisado, pero posteriormente del momento que consideramos debe poseerla y con la interpretación y subjetividad del alumno, producto de sus conocimientos, experiencia y vida cotidiana.

Por todo lo antedicho, consideramos como parte de este proceso la investigación que debe realizar el supervisor de los lugares de práctica antes de enviar a sus supervisados a realizarlas.

(*) De aquí en adelante, utilizaremos el concepto de supervisado para designar al alumno que realiza su práctica escolar o al pasante que realiza su servicio social.

I. ETAPA PRE-GRUPAL

Esta etapa pre-grupal la hemos dividido en:

1.1 Investigación exploratoria del medio social

1.2 Diagnóstico

1.3 Estrategias y políticas de acción.

1.1 Investigación exploratoria del medio social.

Previamente, antes de que el supervisado se introduzca formalmente a realizar sus prácticas escolares o servicio social a nivel institución, (o centros fabriles, penitenciarios, escolares, etc.) colonias, y comunidades, debe levantar una investigación preliminar para efectos de su conocimiento y ubicación del medio donde va a prestar sus servicios. En las instituciones entre otros datos debe levantar información sobre sus objetivos, políticas, estructura administrativa y técnica, de sus programas, servicios que presta y a quien, bajo qué condiciones o requisitos, etc. En cuanto a las colonias y comunidades; su origen, número de habitantes, ubicación, geografía, vías de acceso y horarios, problemas comunes, organización, actividades económicas a que se dedican sus moradores, servicios públicos, etc.

Esta información es comentada y confrontada con la información del supervisor en las primeras sesiones de supervisión, donde se planteará, después de un análisis colectivo, un diagnóstico que servirá para diseñar estrategias de acción para no incurrir en improvisaciones.

1.2 Diagnóstico.

El análisis de la información nos proporcionará un diagnóstico preliminar que será ampliado cuando los propios miembros del grupo aporten más datos, información de su vivencia, necesidades, aspiraciones, problemas y objetivos. Este diagnóstico nos sirve para jerarquizar algunos problemas desde nuestro punto de vista, incluso como elementos para contribuir hipótesis iniciales, además esta información y diagnóstico se convierte en herramienta para dinamizar las reuniones, así como referencia para profundizar en su problemática. Quiérase o no, se establece una relación pedagógica, o sea, de tratar de orientar a las personas hacia determinadas ideas y concepciones. Pero lo que se tratará siempre es, evitar que surjan relaciones de dominación y todo sea por la vía del consenso. En este caso el supervisado juega un papel de gestor.

Entendemos entonces por diagnóstico "el procedimiento por el cual se establece la naturaleza y magnitud de las necesidades y problemas que afectan al aspecto, sector o situación de la realidad social que es motivo de estudio-investigación con vistas a la programación y realización de una acción". (114) En este caso para la orientación y asesoría del supervisado y para conocer las prioridades del grupo, comunidad o institución.

En el diagnóstico se formula un resumen de lo más sobresaliente y significativo que arroja esta investigación preliminar, estableciendo una jerarquización de las necesidades y problemas

(114) Ander-Eeg, Ezequiel. Op. Cit. p. 118.

encontrados en base a los siguientes parámetros, que nos servirán como pauta para elaborar otros diagnósticos posteriores:

- a .- Por su extensión, esto es, aquellos problemas o necesidades que por su naturaleza requieren atención inmediata o porque afectan un número considerable o reducido de personas.
- b .- Por su gravedad, en el sentido de que los afectados sean un número muy reducido de personas, pero que el problema, o las necesidades requieran de una --- atención inmediata por su naturaleza.
- c .- Por su urgencia de solución. relacionado con lo anterior, habrá que valorar la urgencia como de más inmediata solución, pero después de haber realizado un análisis de todos los problemas y necesidades.
- d .- Por su causa, o sea que en esta jerarquización también es importante tomar en cuenta y analizar para valorar el origen o los orígenes de los problemas, - pues conociéndolos se abren mayores posibilidades - de solución.
- e .- Por su posibilidad de solución en base a los recursos existentes, tomando en cuenta que en la valoración de los problemas y necesidades, los recursos - disponibles de forma inmediata o mediata, en la mayoría de los casos, determinan su solución.

Estos parámetros entran en juego de forma intercalada o

simultánea, esto es, en una formalización de diagnóstico; estas observaciones no son estáticas, una con otras están relacionadas, de tal manera que se deben tomar en cuenta las cinco para el análisis de los problemas y plantear alternativas inmediatas, mediatas o a largo plazo, asimismo, permite organizar un cronograma de acción.

1.3 Estrategias y políticas de acción.

Con el diagnóstico que fue elaborado por el supervisor y supervisado a través de un trabajo colectivo, podrán tener los elementos para planear, por una parte el supervisor, hacia donde encaminar su orientación y asesoría, qué aspectos abordará como prioritarios. Por otra parte los supervisados se ubicarán en el contexto de su práctica o servicio social, donde centrarán sus observaciones, cómo hacer los contactos, qué técnicas utilizarán para penetrar y hacer contacto con las personas, etc. o sea, que como estrategia nos referimos al conjunto de decisiones y acciones que procuran hacer efectivas el proceso a seguir hacia la consecución del objetivo a lograr y política; a las líneas de acción que orientan a la estrategia, determinan las direcciones de prioridad y la coordinación y los usos de los recursos en general.

II. ETAPA INICIAL O DE FORMACION GRUPAL.

Los grupos se forman para resolver sus necesidades individuales o grupales, necesidades de índole material o inmaterial, se agrupan en la dinámica de la colonia o comunidad. Por

otro lado, los supervisados deben obtener identidad ante los moradores de estos núcleos de población, por tanto, deben dar a conocer, en las entrevistas que realicen, cuáles son los objetivos que los llevan hasta esos lugares, de qué institución provienen y cuáles son "sus proyectos a realizar" (formar grupos de jóvenes, culturales, recreativos, de estudio, de excursionismo, de actividades productivas, etcétera) o sea, quiénes somos, de dónde venimos, qué pretendemos hacer y por qué, cuándo, dónde y a qué horas sugieren se podría llevar a cabo una reunión general.

Las técnicas a utilizar serán la observación y la entrevista abierta, pero con una guía elaborada previamente y operacionalizada a través de la entrevista domiciliaria, con grupos formales o informales, con personas que transitan por las calles o que estén en establecimientos comerciales o públicos, (casa del ejido, casa del pueblo, centro de desarrollo, etc.).

Utilizando la técnica de la observación, se consignará los lugares de mayor concentración, de menor y mayor fluidez, condiciones físicas de la colonia o comunidad, el medio ambiente o atmósfera social que se percibe, ubicación de lugares donde de poder reunirse a jugar, trabajar en diversas actividades, condiciones y ubicación de campos deportivos, etc.

a.- Investigación-promoción.

Esta fase la hemos denominado como investigación-promoción, porque, al ubicarse formalmente el supervisado en el

campo de su práctica o servicio social, su investigación lo debe conducir a resultados y acciones prácticas y hacia el logro de trabajar con un conjunto de personas para modificar su situación hacia una de dignidad mayor.

El supervisado tiene que captar información directamente con las personas que supuestamente se verán involucradas en el trabajo con grupos, ofreciendo además información para establecer identidad mutua. Por tanto, esta fase implica por un lado, obtener información más profunda y detallada para ampliar la anterior, estableciendo contacto con la mayoría de la población de la colonia o comunidad, o del sector que se ha elegido (líderes de la colonia, o comunidad, maestros, con organizaciones, con jóvenes que tengan liderazgo y con el resto de la población) encontraremos puntos de vista divergentes respecto a la problemática, pues no hay que olvidar la particularidad y vida cotidiana de cada individuo, que también es necesario investigar de las personas que consideramos más significativas o se incluyen en los grupos porque se identifican con sus objetivos, por motivos afectivos o de amistad, por obtener membresía, etc., múltiples motivos se presentan. Pero, ¿cómo iniciar esta etapa de formación del aparente grupo hacia el grupo, cuando no tenemos "grupo" al ubicarnos en una colonia, barrio o comunidad? El problema que se presenta en una institución es diferente por las normas o reglamentos que en ella existen, por su organización, objetivos y programas. La propia institución nos proporciona, en la mayoría de los casos,

recursos humanos para iniciar nuestro trabajo con grupos. En la colonia, barrio o comunidad transitamos por determinadas fases hasta contar con recursos humanos y son las siguientes:

- a.- Investigación-promoción
- b.- Análisis del informe
- c.- Promoción: reunión de colonos o comunal
- d.- Reunión de colonos o comunal
- e.- Proceso de la reunión
- f.- Programación de la segunda reunión

En relación al informe, de este segundo acercamiento que debe rendir el supervisado al supervisor, constará de:

- 1.- Una descripción detallada de la investigación-promoción realizada.
- 2.- Un análisis de la descripción.
- 3.- Un diagnóstico.
- 4.- Un plan de acción a seguir.

1.- Descripción de la Investigación-Promoción.

Se describe en detalle lo conversado en las entrevistas, tratando siempre de consignar textualmente las expresiones de las personas, gestos y conductas asumidas, pues lo dicho en el hablar exterioriza su forma de ser y de pensar, no son palabras vacías de contenido, sino que expresan una visión del mundo, la forma de cómo ven sus problemas, cuáles son sus problemas o necesidades más importantes y según ellos, cuál es la forma de solución.

Además es importante atender y consignar la conducta (la manera como los hombres dirigen sus acciones) y con alguna --- exactitud, porque es a través de sus acciones y conductas asumidas, que las formas culturales encuentran su articulación. - Su significación lo reciben y se encuentran dentro del patrón dinámico de la vida, la cual concentra diversos elementos socioeconómicos y educativos que hay que poner atención en ellos porque al volverse rutinarios y obvios escapan a nuestra conciencia y se incrustan en lo cotidiano que es lo más significativo, revela múltiples cosas, pero es lo que menos se toma - en cuenta.

El informe, por tanto, nos ayuda a acceder al mundo conceptual en que las personas se desenvuelven. Al registrar el - discurso social, un hecho pasajero se transforma en un relato, que existe en sus inscripciones y que puede ser sucesivamente examinado, para abstraer, entre otras cosas, problemas generadores o palabras problematizadoras para su reflexión colectiva. En suma el informe de esta parte debe contar con los más - numerosos detalles, datos, tal y como fueron observados, así - como consignar textualmente y hasta donde sea posible, los diálogos entablados.

2.- Análisis e interpretación de la investigación-promoción.

Partimos de que lo no documentado, lo no escrito, es lo - familiar, lo cotidiano, lo oculto, lo inconsciente; es la historia de los que han logrado la resistencia a la dominación y

la construcción de movimientos alternativos, pero también es el entramado real de los intereses y poderes de quienes dominan, es aquella parte de su realidad que nunca ponen por escrito. En este sentido, el análisis e interpretación girará en ir estudiando parte por parte que hasta ese momento es caótico, es "el mundo de la pseudoconcreción, es un claroscuro de verdad y engaño. Su elemento propio es el doble sentido. El fenómeno muestra la esencia y al mismo tiempo, la oculta. (115) Es por tanto, documentar lo no documentado de la realidad social, utilizando conceptos, categorías, como herramienta teórica para explicarse lo social.

En el análisis se toma en cuenta la pretendida neutralidad para ser objetivo, pues desde el momento mismo de seleccionar nuestro campo de práctica y de prestar atención a ciertos hechos y no otros, es una clara posición política e ideológica, pues el "objeto" sólo se percibe y se entiende "a través de una organización interna de datos, mediada por constructos conceptuales y formas de ver el mundo". (116)

En este análisis encontraremos cómo está jerarquizada la vida cotidiana y cómo dominan en ciertos momentos una(s) sobre otra(s), como se desplazan. Esto es lo que hay que encontrar, pues, la forma concreta de la jerarquía no es eterna e inmutable, sino que se modifica de acuerdo a las circunstancias, cir

(115) Kosik, Karel, Op. Cit. p. 27.

(116) Willis, Paul, Notas sobre método, En cuadernos de formación No. 2, Red Latinoamericana de Investigaciones cualitativas de la realidad escolar, 1985, p. 8

cunstancias que tampoco son eternas, son modificables.

En el análisis e interpretación será el espacio donde de forma individual y colectiva se utilice el marco teórico de -- las ciencias sociales en general y en particular, la teoría y dinámica de los grupos para interpretar teóricamente los datos que se han recabado de la realidad concreta.

3.- Diagnóstico.

Podemos decir que el diagnóstico es un juicio comparativo de una situación dada y concreta con otra situación dada o con un deber ser y es resultado de la fase anterior. Tiene el objetivo de servir de base para decidir acciones y tareas, fundamentar estrategias y políticas que se han de expresar en una práctica concreta, de acuerdo a las necesidades y aspiraciones manifiestas por los miembros de un grupo o una comunidad. Utilizando las categorías (por su extensión, por su gravedad, etc.) para jerarquizar los problemas y plantear alternativas de acción.

4.- Plan de acción.

Por último, el enfoque que elaborará el supervisor debe contener un plan de acción a seguir que será dado a conocer al supervisor para ser discutido, orientado y asesorado según las necesidades que detecte. Este plan de acción es para tener una guía y programar la reunión general de colonos o comunal.

El supervisado para diseñar el plan de acción, podrá -- utilizar las clásicas preguntas que se han utilizado en la ad ministración y planeación.

- ¿Qué? - la actividad, el tema o problema
- ¿Para qué? - El objetivo o los objetivos
- ¿Cómo? - El procedimiento metodológico u operativo
- ¿Dónde? - Lugar o espacio
- ¿Para quiénes? - Universo o población
- ¿Cuándo? - Fecha, día, hora
- ¿Con qué? - Recursos
- ¿Quién supervisará? -
- ¿Quién evaluará?
- Qué requisitos previos hay que cumplir.

b.- Análisis del informe.

El supervisado o supervisados se reunirán con su orienta-- dor o supervisor para analizar el informe, con los puntos ya mencionados, quien enterado, dará sus puntos de vista en relación al manejo de conceptos y categorías, así como del análisis y la interpretación. Por supuesto que este documento debe llegar a -- manos del supervisor con anterioridad a la reunión de supervi-- sión de gabinete para que tenga tiempo de leerlo y haga sus res pectivas observaciones y lo central de la reunión, planear su -- asesoría, pues el proceso de supervisión no es vigilancia, o -- chequeo, es un proceso constante y oportuno de orientación y -- asesoría, de educación y reeducación. Por tanto, el supervisor

formulará su asesoría en relación a:

- La aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.
- La internalización de la profesión del trabajo social.
- La capacidad del ejercicio del autoconocimiento de sus potencialidades y limitaciones.

Necesitando para lo anterior:

1. Conocer y comprender al alumno teniendo en cuenta:

- La edad
- El sexo
- Antecedentes escolares
- Reacciones naturales ante una nueva situación
- Reacciones ante imprevistos.

2. Favorecer la adaptación del supervisado al ambiente (relación supervisor-supervisado)

3. Planear sistemáticamente lo que enseñará.

4. Mantener con el supervisado una relación de carácter amistoso al mismo tiempo que profesional.

c.- Reunión de colonos o comunal.

Cuando se ha analizado el informe con sus partes que lo integran y si en el plan de acción se ha determinado realizar -- una reunión de colonos o comunal (que sería lo recomendable) -- para socializar la información de los problemas y necesidades, -

podemos utilizar los siguientes instrumentos para promoverla, pero previamente haber establecido contacto con los maestros, el sacerdote, grupos o asociaciones que funcionen en el lugar, el comisario ejidal, las personas que funcionan y son reconocidos como líderes y principalmente a la mayoría de la población, para que intervengan en la promoción y sugieran que otros medios se puedan utilizar además de los volantes, carteles, aparato de sonido, periódico popular, visitas domiciliarias. Todos estos medios pueden ser utilizados simultáneamente, quedando claramente entendido el objetivo de la reunión, el día, hora y lugar.

En relación al lugar, este debe ser un lugar donde las personas no sientan compromiso político o se cohiban. La hora, debe establecerse en la cual la mayoría de las personas no les afecte en sus trabajos.

d.- Reunión comunal o de colonos.

El día de la reunión o asamblea se deben cuidar varios aspectos.

-Los supervisados deben llegar al sitio indicado con tiempo suficiente a la hora de la reunión para hacer un recorrido por la colonia o comunidad y condicionar el local para que sea más operativo. Lógicamente que debe estar limpio, si es un salón de clases, el pizarrón borrado, gises y borrador a la mano.

Se recomienda estructurar el acomodo de las sillas en

círculo, semicírculo o semicírculos (si los muebles son móviles).

Esto es importante, pues, quedarán (en el círculo cara a cara) en condiciones de que la comunicación sea más directa, se verá con más facilidad quién participa o si es en semicírculo habrá oportunidad de ver el desarrollo de la reunión con -- más facilidad que de espaldas.

En esta primera reunión las personas estarán expectantes, nerviosas, tensionadas y con ansiedad por saber qué se va a tratar realmente pues; del día de la investigación-promoción al día de la reunión habrán surgido y circulado rumores que harán más expectativa la reunión. Dentro de sus dudas surgirán -- preguntas como las siguientes: ¿Qué dirán? ¿Qué nos ofrecerán? ¿A qué realmente vendrán? ¿Quién los mandará? ¿Si son de la -- Universidad, tendremos problemas con el gobierno? ¿Nos vendrán a grillar? ¿Qué pensarán de nosotros? ¿Nos vendrán a engañar? -- ¿De qué problemas hablarán? Aquí no hay ninguno. Si los aceptamos ¿Nos seguirá ayudando el gobierno?, etc. (*) Estas interrogantes a través de las intervenciones de las personas de las colonias, comunidades y supervisados se van contestando.

No están exentos de ansiedades, temores y expectativas los supervisados, en una menor o mayor medida, sus personalidades se ven afectadas y se manifiestan en salir y entrar del

(*) Estas interrogantes han sido captadas en los trabajos de comunidad que hemos emprendido cuando se ha generado la confianza y nos platican qué impresión tenían de nosotros antes de trabajar conjuntamente.

salón, en recorrer y acomodar una y otra vez el mobiliario, en asomarse continuamente a la puerta para ver si acuden o estarse pasando la responsabilidad de iniciar la reunión. ¿Vendrán? Se preguntan, ¿si no vienen qué hacemos? ¿Cómo comenzaremos? ¿Seremos aceptados? ¿Querrán trabajar con nosotros? ¡Creo que estamos más nerviosos que ellos!

Si tuvieron asesoría, si planearon cómo abordar y qué hacer en la reunión, esa tensión y nerviosismo tiende a desaparecer en el momento que comienzan a llegar las personas. Si no tuvieron asesoría y no planearon sus acciones, se incrementará el nerviosismo, se sentirá más la presión del grupo y aunque encuentren apoyo psicológico entre sus compañeros, se evidencia su estado anímico (las personas en ocasiones expresan, ¡mira los que nos vienen ayudar ni siquiera ellos se ponen de acuerdo!)

Es común que las personas comiencen a llegar, formen subgrupos y platicuen entre ellos, mientras por otro lado los trabajadores sociales, promotores socio-culturales u otras personas responsables de coordinar el grupo o la reunión, hacen corrillos y comentan cualquier cosa, sin tomar en cuenta que una sonrisa, un saludo o simplemente el hacer contacto con los ojos de la otra persona son signos de comunicación, que como apertura para entrar a su ambiente o a su grupo, hay que continuar fomentando, estableciendo relaciones y comunicación directa. El grupo de alumnos que realizan su práctica escolar o servicio social deben de desplazarse por estos subgrupos y conversar con ellos, pues son estos subgrupos y de manera informal donde se captan más da-

tos y detalles de su problemática y vida cotidiana. Las reuniones y asambleas se formalizan y crean un ambiente diferente que en los subgrupos. Es recomendable, siempre que las condiciones lo permitan, formar sub-grupos, plantear el problema, y que los subgrupos lo analicen. Sus conclusiones se llevan a un plenario donde se puede seguir discutiendo para tomar acuerdos o pasar directamente a los acuerdos.

E.- Proceso de la reunión.

Antes de que la gente se incomode por el retardo de otras personas, hay que iniciar la reunión, pues, un momento crucial en la creación de la atmósfera de grupo, es la iniciación de la reunión. La manera de cómo aborde la reunión, dependerá que se genere una atmósfera tensionada, o cálida y participativa. Esto es, si el que conduce la reunión asume una actitud dogmática y autoritaria, será factor para que se forme una atmósfera agresiva y fría, pero si es una actitud de cordialidad, igualdad y flexible, se encamina a que se formule una atmósfera grupal --- afectiva, armoniosa, cordial y de confianza mutua.

En la primera reunión es menester que los "intrusos" (supervisados) se presenten, indiquen de que institución llegan, - (no decir venimos a realizar nuestras "prácticas". Es mejor decir "venimos hacer nuestro servicio social"), porque las prácticas escolares se deben entender como servicio profesional que se presta a la comunidad y no convertirla en laboratorio donde se va a experimentar o un centro de adiestramiento. Se debe asumir una actitud seria y profesional, con el respeto y admira---

ción por los esfuerzos que realizan por elevar su nivel de vida y combatir su problemática. Deben fundamentar su presencia en la comunidad o colonia (nosotros utilizamos los argumentos de la relación Universidad-pueblo, que de alguna manera están abordados en lo relacionado a la extensión universitaria al inicio de este capítulo) y plantear claramente sus objetivos que quizá sean diferentes que la población tiene. Promoverán la participación de las personas para resolver sus dudas con respuestas claras y precisas.

Después, alguna persona de la comunidad o uno de los -- alumnos o pasantes coordinará la reunión, los otros (supervisados) si no están intercalados en la asamblea o reunión tendrán que incluirse como otros más, para tratar de oír y observar, rumores y conductas que se dan en el interior del grupo y retenerlos para que en forma de datos o detalles queden en el --- cuerpo del informe con las mismas características que el primero.

Un alumno o pasante puede dedicarse a tomar nota de todo lo que se conversa y acontece en el grupo, anotando preguntas y respuestas de las intervenciones de todos los que pueda captar, sin olvidar que se consignan textuales o casi textuales, -asimismo, los gestos y actitudes pero sin valorarlos o interpretarlos se anotan tal y como se dan. En suma, registrará la -dinámica grupal que surge, incluso lo que sucede en el exterior del aula (mucho ruido, algunos jugando, corrillos que no entra-

ron a la reunión, etc.).

Para ser más productiva la reunión y socializar los problemas y necesidades se pueden auxiliar de la lluvia de ideas o de los diálogos simultáneos. Con estas técnicas además de captar el mayor número de problemas y necesidades, también se captan puntos de vista, formas de solución y organización, intereses objetivos, grupos a formar, etc.

De acuerdo a la dinámica grupal que se genere y difunda, como de las condiciones de tiempo, se introduce al grupo y a sus miembros en la iniciación de la vida grupal y en la nueva potencialización psicosocial del individuo que este hecho significa, el poder y fuerza que tiene un grupo organizado en relación a un individuo solo que quiera resolver sus problemas que forzosamente necesita el concurso de otras personas y una mínima organización grupal. Si no existen condiciones para iniciar el proceso de iniciación grupal, se procederá levantar un censo sobre:

- Tiempo libre
- Los días más viables para trabajar
- Horario
- Actividades que les gustaría realizar.

Se recomienda pasar una hora mimeografiada tipo cuestionario que cubra estos datos, también se puede recoger esta información de forma oral y colectiva en la misma reunión, para concluir la reunión con el acuerdo y establecimiento del día, ho-

ra y lugar de la próxima reunión.

Para futuras reuniones hay que tomar en cuenta: la frecuencia de las reuniones, hora, lugar, duración, recursos, de acuerdo a las necesidades y problemas expuestos por los moradores de la colonia y comunidad, la programación de actividades y buscar eslabonar las acciones y actividades en base a un programa elaborado conjuntamente; alumnos o pasantes-comunidad o colonos.

El equipo de práctica o servicio social se reúne a concentrar información del cuestionario, codificarlo y analizarlo, así como trabajar los datos del cuaderno o diario de campo para redactar el informe con sus cuatro niveles anteriormente señalados.

F. Analizado y evaluado el informe conjuntamente supervisor y supervisado, en la segunda reunión serán tratados, entre otros puntos:

- a.- Visitas domiciliarias para recordarles la reunión.
- b.- Integración de los grupos según las inclinaciones.
- c.- Programa de ambientación, sensibilización e integración grupal.

- a.- Visitas domiciliarias para recordarles la reunión.

Con anticipación a la hora convenida para que se inicie la reunión, se hace un recorrido por los domicilios, recordándoles el compromiso contraído. Cuando se tienen los recursos,

días antes de la reunión se promueve utilizando los instrumentos ya señalados.

b.- Integración de los grupos según sus inclinaciones.

Después de una breve introducción se pasa a formar los grupos. Habrá algunos que les interese integrarse a un grupo determinado, pero, se impone el deseo de abordar sus problemas más urgentes de la comunidad o colonia, por tanto, se integra un grupo gestor de la problemática, que será el núcleo que concentre a la población.

c.- Programa de ambientación, sensibilización e integración grupal.

Retomando el tema de la presentación en la primera reunión, podemos decir que en relación a los alumnos y pasantes no se presenta problema por hacerlo uno por uno frente al grupo o desde su interior, pues el número será siempre reducido. No así en lo que respecta a los moradores de las colonias y comunidades, pues en la mayoría de los casos son muchos los que acuden a la reunión; por tanto hay dos opciones que van de acuerdo al tamaño del grupo y del tiempo disponible. Una cuando el grupo de habitantes es pequeño y no implica tiempo, aburrimento y presión grupal en mayor grado hacia quienes hablan. Se pueden presentar directamente, cuando el grupo es numeroso se forman subgrupos y a través de ejes técnicos^(*) se trabaja un programa

(*) Denominamos ejes técnicos al eslabonamiento o combinación de diversas técnicas que por sus propias limitaciones es necesario que se cubran con otras técnicas, recursos o medios. El eje técnico es determinado por el eje temático.

de ambientación, sensibilización e integración grupal donde -- quedan incluidas las presentaciones personales. La segunda opción es la de iniciar el proceso de ambientación, sensibilización e integración grupal hasta que las personas se agrupen de acuerdo a sus intereses e inclinaciones.

Independientemente de las dos opciones señaladas, se -- inicia la formación del grupo o grupo aparente con un proceso de ambientación, sensibilización e integración grupal. Fundamentado en que todo grupo que se inicia está constituido por personas que son desconocidas entre sí, o que el conocimiento es superficial reduciéndose, incluso, al saludo. La comunicación es nula o muy reducida. En otras palabras, el grupo que se inicia es una aglomeración que hay que inducir la hacia la constitución de un grupo como tal.

El proceso de ambientación, sensibilización e integración grupal lo orienta un programa, cuyo eje temático^(*) encamina a lograr este objetivo y se encamina a desinhibir, a conocerse mutuamente, a crear relaciones personales directas, a formar las primeras redes de simpatías, a aceptar tareas grupales y descubrir y aceptar al grupo y a sus miembros como reguladores de la acción individual. Uno de los ejes técnicos para lograr estos objetivos es el siguiente^(**):

(*) Denominamos eje temático a la unidad programática del tema o problema -- (tema generador) que le da coherencia a los contenidos y que determina y orienta la estructuración del eje técnico.

(**) Eje técnico que hemos comprobado su operatividad en diversos grupos, con sus debidas adaptaciones.

I.- Eje temático: Proceso de ambientación, sensibilización e integración grupal.

II.- Objetivo: Facilitar el proceso de comunicación y conocimiento mutuo para realizar acciones futuras en forma colectiva.

III.- Programación: (Para 5 horas)

- 09:30 - 09:50 hrs. 1.- "Los trenesitos"
- 09:50 - 10:05 " 2.- Fiesta de presentaciones 1ra. fase
(cuartas o cuartetos)
- . Nombre
 - . Origen
 - . Tiempo de residencia
 - . Labores a las que se dedica
 - . Qué puede aportar para el desarrollo de su comunidad.
- 10:05 - 10:15 " 3.- Presentación indirecta (octavas)
- . Presentar a una persona y repetir lo que dijo.
 - . "El es yo soy".
- 10:15 - 10:25 " 4.- Fiesta de presentaciones 2da. fase
(cuartas o cuartetos)
- . Nombre
 - . Origen
 - . Tiempo de residencia
 - . Qué problemas ha detectado

. Cómo cree que se pueden resolver.

- 10:25 - 10:40 hrs. 5.- Presentación indirecta.
- . Presentar a una persona y repetir lo que dijo.
- . "El es yo soy"
- . "Me quiero comunicar con"
- 10:40 - 11:00 " 6.- "¡Jao! ¡Hola! ¡Honorable!"
- 11:00 - 11:20 " 7.- "Juntos lo hacemos mejor"
- 11:20 - 11:50 " 8.- Receso: "Conversando un café"
- 11:50 - 12:05 " 9.- "Formando palabras"
- 12:05 - 12:30 " 10.- "La torre"
- 12:30 - 13:00 " 11.- Comentarios.

DESCRIPCION DE LA PROGRAMACION.

Con frecuencia observamos que a una reunión llegan por parejas, tríos, cuartas o cuartetos, estos subgrupos están integrados por amistad, afectividad, porque viven en el mismo barrio, porque por coincidencia conversan sobre la misma reunión, etc. o por apoyo psicológico, para enfrentarse a lo desconocido. Si se pidiera que formaran un subgrupo, inmediatamente se integran aquellas personas que se conocen o son afines en algo (atracción natural) por tanto se reduce la posibilidad de conocer otras personas. A la larga estos subgrupos se convierten -

en grupos cerrados. Para romper con estos subgrupos existen diversas técnicas vivenciales, una de ellas son "los trenecitos" y con ella se inicia este proceso, claro después de una pequeña introducción para ubicar a los participantes. En primer lugar, debe de quedar libre el mayor espacio posible del salón o lugar donde se va a trabajar. Las sillas se colocan alrededor y el trabajador social o conductor da las explicaciones correspondientes para comenzar: "Vamos a iniciar nuestra sesión con un ejercicio denominado "los trenesitos". Son unos trenes muy especiales, no necesitan vías para rodar y pueden ir donde quieran. Están integrados por la maquinita y los vagones. En la maquinita va el maquinista que va pitando para no chocar y los vagones que arrastra la maquinita, (personas tomadas de la cintura) van con el clásico "chuck, chuck", son tan especiales, que pueden cambiar de vagones y de máquina en un momento. La maquinita y los vagones los van a integrar ustedes. Cuando se indique trenesitos de 2 serán; la maquinita y dos vagones, es decir, será el trenesito integrado por 3 personas con las funciones antes señaladas, si se ordena trenesitos de 4 serán 5 las personas que la integren, si se dice de 3 serán 4 personas quienes lo integren, etc.

Para iniciar el ejercicio se ponen de pie y caminan por el salón entrecruzándose y a la voz de trenesitos de... ¡comienzan a integrarlos. Se cambian de número hasta que el conductor considera que ya desaparecieron los subgrupos (5 ó 6 veces) la última orden es trenesitos de 3 para formar cuartas o cuarte

tos y el conductor va estacionándolos tratando de distribuir el espacio. Este ejercicio permite romper los subgrupos, y -- por el movimiento y por los sonidos que se emiten simulando el tren son medios para atenuar la tensión inicial y comienza el proceso de desinhibición.

Integradas las cuartas se dan las indicaciones para -- que se presenten. digan su origen, etc. ahí en el subgrupo que les tocó. El tiempo es un minuto por cada integrante. Enseguida se juntan las cuartas para formar octavas donde se realizó una presentación indirecta. Se presenta una persona y se repite todo lo que dijo en el subgrupo anterior. Sin desintegrar la octava, continúan con la técnica "El es Yo soy" que tiene por objetivo aprenderse los nombres a través de la repetición sistemá tica. Primero en dirección a la derecha, luego en dirección a la izquierda y luego cruzado. Sin desintegrar las octavas se nu mera de tal manera que queden integrados de nueva cuenta en -- cuartas, pero con personas diferentes.

A partir de estas nuevas cuartas, se inicia la segunda fa se de la fiesta de presentaciones.

Se presentan, dicen su origen, etc. Después se repite el procedimiento anterior, se integran octavas, se aplica la téc nica "el es yo soy" y sin desintegrar las octavas se pone en -- práctica la técnica "me quiero comunicar con" que su procedi--- miento es el siguiente: como ya se aprendieron los nombres de las personas, se les pide que cada uno elija un gesto o una --

acción y que con esa se identifique. Se inicia con "me quiero comunicar con" y se imita el gesto o la acción, a la que el grupo contestará con el nombre de la persona que corresponda, éste a su vez dirá "me quiero comunicar con" y la imitación del gesto o la acción de otra persona y así sucesivamente -- hasta que el conductor dé por terminado este ejercicio para eslabonar el otro que sigue.

¡Jao! ¡Hola! ¡Honorable! Tres expresiones culturales -- que comunican amistad y afecto. Se integran filas con el mismo número de personas por pares, y quedan cara a cara, se forman equipos que son las filas A, B, C, etc. o designándoles un nombre. Al quedar cara a cara, se recomienda que si aún no se conocen que en ese momento se presenten. Se da la indicación de que al decir ¡Jao! deben de alzar la mano derecha estilo piel roja. Cuando se diga ¡Hola! extiendan la mano y se saluden y -- cuando se diga ¡Honorable! que hagan una reverencia tipo japonesa (agachando un poco el cuerpo) se realizan 4 o 5 ensayos para que se acostumbren y se inicia el ejercicio cambiando el orden de las expresiones. Si uno de la pareja pierde, salen los dos que forman la pareja. Uno de ellos ocupa el lugar del conductor y da las órdenes y el otro ayuda a cuidar. Previamente se da a conocer el número acumulado de pérdidas para sacar un perdedor y ganadores. Se le aplaude a los dos (ganadores y perdedores) y se les ofrece un premio (caja de galletas envueltas como regalo) para que sea compartido en el receso.

Concluida esta técnica, se integran dos círculos, uno --

dentro y otro fuera para aplicar la técnica "Juntos lo hacemos mejor". Esta técnica es desinhibidora y provoca la comunicación. Su procedimiento es el siguiente; ya integrados los dos círculos se toman de las manos (las manos deben estar caídas a lo largo del cuerpo) y dirigidos por el conductor comienzan a apretar suave, fuerte, suave, más fuerte, ¡fuerte! etc. Después sin desintegrar los círculos, se suben los brazos encima de los hombros de los compañeros y se extienden hasta donde se pueda y ahí los dejan caer. A la voz del conductor comenzarán a palmear suave, fuerte, más fuerte, suave, más suave, ¡fuerte!, etc., -- evitando prolongar mucho este ejercicio. Enseguida trabajando -- todavía con los círculos se toman por la cintura, o mejor dicho abrazan la cintura de los compañeros de al lado y a la -- voz del conductor girarán hacia la izquierda o derecha, caminarán hacia adelante o hacia atrás según como lo indique: dos pasos a la izquierda, 5 a la derecha, 3 atrás, 2 al frente, etc. Sin que se desaparten, intentarán hacer una sentadilla colectiva. Esta sentadilla será por fases: abajo arriba, abajo... -- arriba, más abajo arriba, más abajo... arriba ¡abajo! ¡arriba!

Con este ejercicio se termina la primera etapa de la sesión y el grupo toma un receso, pero conversa sobre esta experiencia: cómo llegó, cómo se siente hasta el momento, etc.

Terminado el tiempo del receso se integran equipos de -- diez personas y se les da dos cartulinas con una letra cada una de ellas. Estas cartulinas se ponen una adelante y otra en la --

espalda y se sostienen con seguritos. Se dan indicaciones de -- que con esas letras formarán palabras. Se establece una salida y una meta. Se dan 30 segundos para que se organicen cómo van a trabajar. Se van armando las palabras que previamente el conduc tor estructuró tomando como base las que llevan los participan- tes, gana el equipo que integre mejor y más rápidamente un núme ro determinado de palabras.

Por último al azar se integran subgrupos para realizar un trabajo colectivo que consiste en una torre. Esta torre debe - tener tres características: bonita, resistente y muy original y será construida con los recursos que únicamente se les propor- cionan: 3 cartulinas, metro y medio de cinta engomada, 5 clips, 5 vasos desechables y tres platos desechables. Al término de es te trabajo se les pregunta en plenario cómo se sintieron traba jando en equipo, qué dificultades de comunicación tuvieron, cómo se organizaron, de quién fue la idea, si alguien bloqueó el trabajo, etc., y se hacen comentarios y reflexiones en torno a toda la sesión y con frecuencia se escuchan que, llegaron ten- sionadas, fuera de ambiente, con cierta incertidumbre, nerviosos, como un desconocido dentro de lo conocido, etc., y al término de la sesión un poco más integrado, con más libertad, espontanei- dad y confianza. Relajado, sin presiones de ningún tipo, con ga nas de seguir participando. Integrándome al grupo, tranquilo, - descansado y agusto, etc.

Por supuesto que todo el equipo de prácticas o servicio

social deben de entrar en este proceso, pues de esa manera se identifican más y será más fácil planear y accionar tareas con juntas, pues en este momento se abren las posibilidades por las condiciones grupales logradas de preguntar ¿Qué desearían hacer en futuras sesiones? ¿Qué sugieren tratar en la próxima reunión? ¿Podríamos establecer los objetivos que vamos a perseguir?, etc.

A partir de esta reunión comenzamos a utilizar un nuevo instrumento de registro denominado crónica de grupo o relato. Se estructura con el registro de todo lo observado y escuchado, tratando de registrar todas las participaciones de los miembros, incluso los supervisados, textualmente o haciendo interpretaciones pero sin hacer valorizaciones. Registrar tal y como sucedieron las cosas con múltiples detalles, también se registra el contorno más inmediato del grupo, o sea, quién hace cosas, quién habla y hacia quién se dirige, cómo se dan las acciones, actitudes y conductas manifiestas, quiénes llegan primero, quiénes llegan después, quiénes juntos, qué hacen mientras que se inicia la reunión, qué detalles surgen en el transcurso de la reunión, qué se dicen y cómo se lo dicen, qué sucede en el entorno inmediato, fuera del salón. La grabadora es un instrumento para recoger con mayor fidelidad los diálogos, pero no puede captar actitudes y gestos que deben ser registrados.

El relato o crónica consta de

- 1.- Un encabezado
- 2.- Un nivel narrativo, relato o cuerpo de la crónica.

3.- Un nivel de interpretación y análisis.

4.- Un nivel de operación o plan a seguir.

1.- El encabezado.

Sirve para ubicar e identificar al grupo y contiene:

- Fecha de la reunión
- Tema u objetivo de la reunión
- No. de la crónica
- No. de miembros presentes
- Duración de la reunión
- Nombre del centro de práctica
- Fecha de entrega de la crónica para su revisión
- Nombre del supervisor
- Nombre del o de los supervisados
- Fecha de reunión de supervisión.

2.- Relato o cuerpo de la crónica.

Es el registro de todo lo que sucede en una reunión:

- Quién hace cosas
- Quién habla y hacia qué se dirige
- Cómo se dan las acciones
- Actitudes y conductas manifiestas (reacciones sin hacer valorizaciones)
- Quién llega primero
- Quiénes llegan juntos
- Qué hacen mientras comienza la reunión
- Cómo se desarrolla la sesión

- Qué sucede en el entorno inmediato, etc.

El relato equivale, al qué, al cuándo, al dónde y al cómo del grupo y de los acontecimientos de su entorno inmediato.

3.- Interpretación y análisis.

En un primer momento se trata de sacar deducciones de los hechos observados, localizar conductas repetitivas, abstraer lo significativo y darle coherencia y orden, puesto que, el registro de la observación será caótico, discontinuado. Debe estar-se vigilante, pues como ya se dijo, la observación, las percepciones del hombre son discriminatorias, se eligen unas y no -- otras como consecuencia de toda nuestra carga ideológica que -- siempre llevamos. En un segundo momento, analizar nuestra interpretación a la luz de la teoría social y de la dinámica de grupos, pues éstas se convierten en herramientas teóricas para interpretar desde la teoría analíticamente al grupo. Esto no quiere decir que la interpretación del primer momento esté exenta de teoría, que el investigador al ir a levantar información y después al ordenarla se despoje de teoría, ideología y valores para alcanzar la pretendida objetividad. No pretendemos decir esto, porque no estamos de acuerdo en la pretendida neutralidad del - investigador. Lo que queremos decir es que, deben ordenar y dar - coherencia a los hechos y datos que se nos han presentado de forma caótica y después analizarlo apoyados con la teoría, tomando - en cuenta: el ambiente o atmósfera grupal que predominó en su desarrollo, los roles y actitudes de los miembros del grupo (accep-

tación, rechazo, grado de aceptación, etc.) los liderazgos y líneas de comunicación, el espíritu o estado de ánimo del grupo, asimismo un autoanálisis de los supervisados, porque habíamos dicho en líneas anteriores que en la dinámica que desarrolla el grupo, la función y desempeño del conductor afecta la conducta de los miembros del grupo. Incluimos en este análisis una síntesis que a manera de diagnóstico sobresalga lo más significativo del grupo y su proceso.

4.- Plan de acción.

Con base a los elementos que arroja la interpretación, el análisis y la síntesis diagnóstica podemos avanzar hacia la formulación de un plan de acción a seguir, donde quede involucrado equipo técnico o supervisados-grupo o comunidad a partir de la expresión de sus problemas y necesidades concretas. Este plan de acción es para que los moradores de las colonias o comunidades expresen sistemáticamente sus problemas, dando el mayor número de detalles, que de alguna manera se expliciten e internalicen en las personas. A partir de sus necesidades y problemas concretos, será el punto crucial para la movilidad que se requiere en la búsqueda de su solución, la garantía es que ellos mismos los hagan conscientes y los expresen, no que otros hablen por ellos.

Para sistematizar el plan de acción se puede uno auxiliar de las clásicas preguntas utilizadas en la planeación y administración.

El porqué - los motivos o justificación.

El qué - la actividad o el tema.

El para qué - el objetivo u objetivos.

El cómo - el procedimiento operativo.

El dónde - lugar o espacio.

Para quiénes - universo de trabajo.

El cuándo - fecha, hora.

Quién - Supervisado u otra persona.

Cómo evaluar

Qué requisitos previos

Con qué - recursos.

En el procedimiento operativo se proyectará el eje técni
co más adecuado determinado por el eje temático.

Se planteará la utilización de otros medios como son el
rotafolio, el proyector de láminas, el cine, sociodramas, etc.;
como auxiliares o apoyos didácticos.

3.4 Fase de estrategias y políticas de acción conjuntas.

El objetivo del eje temático es entonces, el de es-
tructurarlo un programa conjunto (entre grupo-alumnos de las --
prácticas escolares o pasantes de servicio social). Programa -
que los supervisados lo implementarán técnicamente para ser so-
metido a un análisis por el grupo, identificándose con él, lo -
hagan suyo y tengan conocimiento hacia donde se dirigen, qué me
tas son prioritarias para alcanzar los objetivos, cómo y con --
qué lograrlo. El hombre y el grupo cuando lo que quiere tiene -

una estrecha relación con su existencia y tiene claridad para lograrlo, incrementa su interés y capacidad cognoscitiva y de trabajo para lograrlo. Por tanto, la claridad con que se fundamenten y expliquen los anteriores interrogantes, de los objetivos, acciones y tareas será uno de los estímulos para que la gente actúe, para lo cual se sugiere trabajar en subgrupos para promover la participación libre de tensiones provocada por un grupo mayoritario y llevar las conclusiones a un plenario. Para explicitar los problemas y las necesidades grupales y comunales, pueden utilizarse diversas técnicas vivenciales o juego simulación que a pesar de tener limitaciones, son instrumentos que auxilian a sacar a flote los problemas o nos apoyan para ordenarlos y sistematizarlos (la baraja de planificación, la rayuela de la planificación, el tiro al blanco, miremos más allá, lluvia de ideas con tarjetas, etc.)* A la vez que las personas se ubican en contextos concretos determinados.

3.2.4 Fase planteamiento de un proyecto global.

Habíamos señalado que los grupos serán formados de acuerdo a sus intereses, inclinaciones, aptitudes y objetivos. Quiere decir que dentro de la comunidad o de la colonia, habrá varios grupos con diversos objetivos grupales, pero que deben ser orientados en un proceso socio-cultural y político co

(*) Ver el manual de técnicas participativas para la educación popular del Instituto Mexicano para el Desarrollo Comunitario (IMDEC), Guadalajara, México, 1983.

mún para contrarrestar sus problemas comunales. Para tal objetivo es necesario la coordinación con otros grupos, esto es, - entrar en interrelación grupal o de exogrupos. No hay que olvidar que planteamos que se forma un grupo que se ocupa directamente de los problemas comunales, es el grupo eje y sobre este giran los demás. Por eso se programa una reunión general donde coincidan todos los subgrupos (en este caso) para tratar los - problemas de carácter colectivo y a partir de ello plantear un proyecto global comunal.

En esta reunión general los subgrupos aportan ideas, sobre la problemática general, pues en el seno de su grupo se ha planteado su vinculación con toda la problemática que se presenta. Los subgrupos en ocasiones comisionan algunos de sus miembros a incorporarse al subgrupo eje o éste solicita su inclusión para enlazar todo un trabajo global del proyecto. Al término de las reuniones generales, los miembros de los subgrupos retornan a sus sitios de trabajo y continúan con sus tareas centradas en el grupo o en ocasiones continúan discutiendo tópicos abordados en la reunión general.

Por supuesto que también se puede planear la formación - de un único grupo en la comunidad o la colonia, pero esto quiere decir que tenemos que realizar la investigación-diagnóstica, jerarquizar los problemas y escoger aquéllos que nos interesen, -- por lo que prácticamente seleccionamos nuestros futuros integrantes del grupo e imponemos nuestra visión de los problemas o

en último de los casos ya vamos preparados, ya hemos decidido formar un grupo de jóvenes, o señoras sin conocer todavía sus intereses, problemática, condiciones materiales que determinan su existencia. Esta selección implica una posición ideológica y política consciente o inconscientemente que va en contra de la concepción del desarrollo comunitario que tenemos, donde lo importante es involucrar a toda la población en la búsqueda de mejores condiciones de vida, hacia la esencia humana.

3.2.5 Fase de planeación y programación de acciones y tareas.

En este proceso los subgrupos están en constante interacción y es en las reuniones generales donde se concretizan y sintetizan las tareas y acciones que ha realizado cada subgrupo que competen a la comunidad. Esta división del trabajo es producto de la planeación y programación de acciones y tareas conjuntas que la comunidad logra realizar a través de la coordinadora del que hemos llamado grupo eje, derivándose del proyecto global.

En estas reuniones generales se manifiesta el interés o desinterés de los subgrupos. Analizando sus causas hay un reencuentro que retroalimenta al grupo. Superando esos momentos críticos o de conflicto que se presentan en todo lo largo del proceso, sirven para dinamizarlo, pues al detectar los factores que lo están generando se hacen conscientes y se buscan los medios para contrarrestarlos, imponiéndose el espíritu de

grupo para avanzar hacia sus metas. Las técnicas de trabajo con grupos juega un papel muy importante en el proceso grupal, pues al aplicarlas en base a ejes temáticos y técnicos, invitan a la reflexión individual y grupal, posibilitan el aprendizaje ampliando el horizonte de conocimientos y motivan a los participantes a actuar intensamente. Al entrar a la dinámica de la retroalimentación, esta se hará indispensable para la vida del grupo o subgrupo, convirtiéndose en un mecanismo de flujo y reflujo de ideas, opiniones, sugerencias que entrarán en un proceso de reflexión y confrontación que le permitirá avanzar cuantitativa y cualitativamente al grupo.

Hasta este momento el trabajador social (los supervisados) es la figura central, sobre él gira la seguridad del grupo, funciona como líder. A medida que pasa el tiempo se observará la organización social del grupo con los vínculos interpersonales que surgen entre los miembros, la aparición de una estructura que se caracteriza frecuentemente por los roles de liderazgo desempeñado por los individuos más extrovertidos, agresivos o sensatos, quienes proporcionan orden y dirección al grupo y reciben deferencias (atención especial) iniciales de otros miembros. El liderazgo centrado en el equipo técnico (supervisados) se comienza a diluir poco a poco en la última fase de esta etapa de formación del grupo, pasando a un miembro o algunos miembros del grupo.

ETAPA DE CONFLICTO

Decíamos que el conflicto se presentaba en todo lo lar-

go del proceso pero al ser superado, se superaba el grupo cuantitativa y cualitativamente. Cuando se agudiza se presenta como una etapa más del grupo. Con frecuencia observamos que al pasar el liderazgo de los supervisados o equipo técnico al grupo de colonos o de la comunidad, se presenta la competición al orientarse hacia la obtención de un bien deseado individualmente o con un carácter de oposición distinguiéndose en cuatro categorías: conflictos de valores y normas; de objetivos; de división del trabajo y de personalidades. Significa disparidad de opiniones y significados, argumentaciones con un alto grado de carga afectiva, tensiones e impacencias, acusaciones por faltar a las normas y disposiciones.

Para contrarrestar esta situación de competencia individual o de oposición generalizada, el equipo de supervisados deberá poner énfasis de la importancia del trabajo de equipo con la ayuda de técnicas estructuradas, poniendo en práctica algunos ejercicios de trabajo grupal (juego de simulación) enfocados a limar asperezas personales, hacia los intereses y objetivos que persigue el grupo (un reencuentro) apoyado por un marco teórico sobre el trabajo en grupo, la individualidad, la solidaridad, la ayuda mutua y el respeto a los demás. Vigilando que las acciones, actividades y funciones, sean distribuidas democráticamente, una vez analizadas y valoradas en las reuniones grupales. Porque el conflicto sirve, además, para eliminar los elementos que separan y restablecen la unidad. El conflicto es superador, puesto que significa una solución de tensiones, posee funciones estabilizadoras y constituye un componente integrante

de la relación grupal.

Por las tareas y acciones, el liderazgo tiende a irse descentralizando y se va vislumbrando con más claridad que es necesaria la participación de todos y cada uno, pues la actividad de un miembro es el eslabón de la actividad de otro y así sucesivamente hacia el logro de un objetivo ulterior.

Se observa que aumentan los recursos del grupo (los miembros, los conocimientos y metas y los recursos materiales) y se van integrando como un equipo de trabajo con todas sus implicancias. Para dinamizar este proceso se diseñan ejes temáticos y técnicos cuya motivación central es el trabajo de equipo.

ETAPA DE ORGANIZACION

Superado el momento de conflicto grupal, el grupo supera también su estructura general y avanza hacia la organización operativa de normas, fines, objetivos y división del trabajo. Los supervisados pasan a otro plano diferente al inicial, pues el grupo ha adquirido capacidad para autodirigirse, la división del trabajo en los subgrupos es más definida, las tareas y acciones y el logro de las metas, son medios para fortalecer el sentido de pertenencia.

Las tareas programadas son producto del consenso y obedecen a su proyecto global, el subgrupo eje crece pero pierde su status de ser el gestor directo y único, ahora se responsabilizan los subgrupos de gestionar fuera de la colonia o comuni-

dad problemas que competen a todos. Los subgrupos exigen mayor participación en el subgrupo eje y comisionan a más de sus miembros a integrarse a él. Pero sin dejar de pertenecer a su subgrupo, estas personas se convierten en mediaciones entre los subgrupos, asimismo, adquiere el carácter de mediación el trabajo grupal de los subgrupos en relación a la división del trabajo general.

El equipo de supervisados sugiere o aporta opiniones, pero éstas son sometidas a análisis y discusión antes de aceptarlas, modificarlas o rechazarlas. La duda aparece continuamente, es el medio para discutir y reflexionar aquello que no tienen claro. Por tanto, el método para realizar sus acciones se dinamiza, adquiere un movimiento de ir y venir de la teoría al objeto de transformación y de éste a la teoría para transformar al objeto de mejor manera. Discuten y reflexionan el uso de sus recursos que están en relación a sus problemas, necesidades y objetivos.

Así como el grupo de colonos o el de las comunidades crecen cualitativamente, los supervisados escalonan otros estados de aprendizaje, adquieren hábitos y desarrollan sus capacidades de análisis, de planeación y organización, el grupo de supervisados entra también en el proceso autogestionario donde nadie enseña a nadie, todos aprenden entre todos, teniendo como mediación a la realidad.

Las técnicas de trabajo con grupos siguen desempeñando un papel importante, pues, la estructuración de ejes técnicos -

encaminan a los subgrupos y a los propios supervisados a conocer sus capacidades reales y potenciales, impulsan y refuerzan los roles, liderazgos, la comunicación en todos los sentidos_ e inciden en el área funcional y operativa del grupo y supervisados.

ETAPA DE INTEGRACION

Los subgrupos trabajan de forma interdependiente, sus actividades son eslabones de una cadena larga de actividades, -- trabajan de forma unificada porque sus estructuras están estabilizadas, lo que no quiere decir que sean estáticas, si no que se han fortalecido y cualquier peligro externo es rechazado. - Su capital cultural y sus recursos se han incrementado, existe alto grado de cohesión y en su moral de grupo como resultado de ir alcanzando sus metas propuestas, su organización está fortalecida por la autogestión y viceversa. El grupo de supervisados se ha alejado de la colonia o comunidad y sólo son buscados para comentar algunos problemas y para el uso de otras técnicas grupales.

Su acción y conciencia política crece por los constantes obstáculos que se enfrentan en las gestorías que realizan en -- las instituciones oficiales, se interesan y comentan la problemática social, local y nacional. El grupo influencia a sus miembros y éstos al grupo en sus formas de pensar y hacer.

Comienzan a reflexionar sobre las condiciones materiales

de existencia y en sus peticiones a instituciones oficiales exigen sus derechos. Sus representados tienen todo el apoyo porque están plenamente identificados con su clase y sus problemas; es clara la identidad, ya no se dicen el grupo de X sino que se -- fortalece el "nosotros" como parte de un todo, la comunidad o colonia. El grupo se consolida.

Las colonias y comunidades de su entorno inmediato tratan de imitar y seguir un proceso igual y solicitan a la Universidad alumnos o pasantes que realicen el servicio social en -- esos lugares.

ETAPA DE DECLINACION O MUERTE DEL GRUPO.

Un grupo puede desintegrarse en cualquier fase o etapa de su proceso hacia su consolidación. Pero un grupo consolidado continúa y su proyección se dirige hacia otros grupos y comunidades. En este trabajo hemos anotado qué sucede en esta última etapa y nuestra posición respecto a ella. Lo que nos faltó anotar, es que un grupo queda bloqueado, a pesar de estar consolidado, también por políticas agresivas, intimidatorias y coherativas por parte del Estado y sus representantes que ven en un grupo autogestionario el peligro de que su experiencia sea imitada por otras colonias o comunidades, porque la sobrevivencia del sistema es lo primero. La superación de niveles de vida a través de un grupo autogestionario implica, la ubicación en la realidad, el análisis de esa realidad y su transformación, la toma de conciencia social y política, por tanto se convierte en

un peligro para el status quo, por tanto debe ser controlado, -
así también terminan los grupos.

C O N C L U S I O N E S

C O N C L U S I O N E S

Al término de la exposición de este trabajo podemos concluir que:

- Las ciencias sociales apoyan a la teoría y dinámica de los grupos que convertidas en herramientas teóricas, orientan la interpretación y el análisis de los procesos grupales, produciendo explicaciones científicas del por qué el comportamiento del grupo en una determinada dirección y no otra.
- La teoría del conocimiento nos permite ubicarnos en la realidad, nos aporta elementos para saber como se da el proceso del conocimiento del objeto por conocer para transformarlo.
- La ideología como el conjunto de significaciones que un sujeto porta, a partir de un conjunto de significaciones que el mismo no crea, sino que ha ido tomando del mundo externo, de su práctica social, y que el alumno o pasante debe tomar en cuenta cuando se introduce en el grupo o en la comunidad.
- Las técnicas de trabajo con grupos son facilitadores que coadyuvan a dinamizar la dirección y fortalecimiento de las redes de comunicación, el proceso de cohesión y la estructura general del grupo en un mínimo de tiempo a través de la reflexión y el trabajo colecti-

vo, reflejando así el proyecto socio-cultural en --
construcción de la comunidad.

- La metodología y las técnicas de trabajo con grupos, conllevan implícita o explícitamente una carga ideológica y política conservadora o de cambio que porta el conductor o conductores, generando relaciones de dominación de lo cual los supervisores y supervisado de--ben de estar vigilantes.
- La reflexión de la problemática y las condiciones de existencia provoca rupturas en el pensar y actuar del individuo y superan el sentido común.
- Los ejes temáticos y técnicos contruidos obedeciendo a la concepción de la realidad de la comunidad, --permite su acercamiento progresivo, generando sentido de responsabilidad y regulando las conductas indivi--duales hacia la conformación de conductas colectivas.
- El grupo también llega a su fin a causa de la repre--sión, intimidación y coerción de los representantes -del Estado.
- La vida cotidiana es la vida del hombre entero que -participa con todas sus potencialidades, limitaciones pasiones, deseos, nociones e ideología que le influ -yen en su pensar y en su hacer cotidianamente y que -es necesario tomar en cuenta en el trabajo con grupos.

S U G G E R E N C I A S

- Elaborar un marco teórico que instrumentado como herramienta teórica permita interpretar y analizar los fenómenos psicossociales que se presentan en el proceso grupal.
- Los estudios que se realicen en relación al grupo, éste debe conceptualizarse como parte integrante de la sociedad, con múltiples nexos y como expresión de lo que ocurre en el ámbito macrosocial, con una vida cotidiana de sus integrantes como particulares y una vida cotidiana grupal diferente a otros grupos y no como un grupo centrado en sí mismo ajeno a la sociedad donde está inserto.
- Registrar lo que consideramos como obvio y rutinario en los grupos y comunidad, pues en el conjunto de los detalles se esconden la riqueza de sus significaciones y que están relacionadas con sus condiciones materiales de existencia que van condicionando sus formas de pensar y hacer.
- Que la teoría del conocimiento sea utilizada como herramienta teórica para poder interpretar la fórmula sujeto - objeto = verdad; sujeto - comunidad como sujetos y objetos de aprehensión para su transformación.
- Que la supervisión se convierta en espacio académico de síntesis del contenido del currículo y no sea vigilancia y control.
- La supervisión debe ser el espacio académico de asesoría y orientación del manejo teórico a problemas concretos.

- El supervisor deberá orientar cómo se realizan las interpretaciones de los problemas concretos a la luz de la teoría.
- Antes de que el supervisor envíe a los alumnos a los campos de práctica, debe conocer perfectamente el medio para ser más operativa y objetiva la supervisión, asimismo, realizar una auto-evaluación de las significaciones o ideología que porta.
- Un proceso metodológico es una guía, un camino flexible y no dogmático que obedece al objeto por conocer y transformar, por tal motivo debe considerarse como dinámico, con movimiento de la teoría al objeto y de éste a la teoría.

B I B L I O G R A F I A

- ANDER-EGG, ELEQUIEL
Diccionario de Trabajo Social
Publicaciones de la caja de ahorros de Alicante y Murcia
Alicante, España, 1981.
- ANZIEV DIDIER Y JACQUES - YVES MARTIN
Dinámica de los grupos pequeños
Ed. Kapelusz
Buenos Aires, Argentina, 1971
- BAROJAS WEBER, JORGE
La enseñanza como vínculo para la investigación y la exten
sión universitaria
Ed. UNAM, México, 1982.
- BEAL GEORGE M., BOHLEN JOE M., ET.AL.
Conducción y acción dinámica del grupo
Ed. Kapelusz
Buenos Aires, Argentina, 1964.
- BERGER PETER L. y LUCKMANN THOMAS
La construcción social de la realidad
Ed. Amorrortu Editores
Buenos Aires, Argentina, 1979.
- BESSE, GUY
Práctica social y teoría
Ed. Grijalbo, Col. 70, No. 48
México, 1967.

- BOURDIEU, PIERRE
La transmisión cultural de la desigualdad social.
Documento fotocopiado por el CISE-UAS diciembre de 1983.

- BUNGE, MARIO
La ciencia su método y su filosofía
Ed. siglo XX
Buenos Aires, Argentina 1977.

- CARTWRIGHT, DORWIN y ZANDER ALVIN
Dinámica de grupos, investigación y teoría.
Ed. Trillas, México, 1971.

- CASTREJON JAIME y ANGELES OFELIA
Consideraciones sobre dinámica de grupos
Ed. Edicol.
México, 1979.

- CERUTTI CINALLI ANGEL
Apuntes de "Lexicón de términos de Antropología cultural"
Escuela Nacional de Trabajo Social-UNAM
México, 1983.

- CIRIGLIANO GUSTAVO F.J. y VILLAVERDE ANIBAL
Dinámica de grupos y educación
Ed. Hymánitas
Buenos Aires, Argentina, 1966.

- DURKHEIM, EMILI
Educación como socialización
Ed. Sígueme
Salamanca, 1976.

- ESPINOZA VERGARA, MARIO
Dinámica del grupo juvenil
Ed. Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes
Costa Rica, 1981.
- FERNANDEZ CALDERON JULIETA y COHEN GUILLERMO
El grupo operativo
Ed. Extemporáneos
México, 1978.
- FREIRE, PAULO
La importancia de leer y el proceso de liberación
Ed. Siglo XXI
México, 1984.
- FOLLARI ROBERTO, HERNANDEZ JEANETT, ET.AL.
Desarrollo de la comunidad; análisis y perspectivas
Ed. UAS.
México, 1984.
- GARCIA MARIA, RODRIGUEZ CARLOS, ET.AL.
Trabajo en equipo
Ed. Fondo Educativo Interamericano
México, 1983.
- GONZALEZ NUÑEZ JOSE DE JESUS, MONROY DE VELAZCO ANAMELI,
ET. AL.
Dinámica de grupos técnicas y tácticas.
Ed. Concepto, S.A.
México, 1978.
- GRAMSCI, ANTONIO
Introducción a la Filosofía de la praxis
Ed. Península
Barcelona, 1970.

- GERTZ, C.
Descripción profunda, hacia una teoría interpretativa de
la cultura.
Documento mimeografiado por el CISE-UAS
Culiacán, Sinaloa, 1975.

- HELLER, AGNES
Historia y vida cotidiana
Ed. Grijalbo
México, 1985.

- HELLER, AGNES
Sociología de la vida cotidiana
Ed. Península
España, 1984.

- KISNERMAN, NATALIO
Servicio Social de grupo
Ed. Humanitas
Buenos Aires, Argentina, 1978.

- KOSIK, KAREL
Dialéctica de lo concreto
Ed. Grijalbo
México, 1967

- LEFEBVRE, HENRI
Lógica formal y lógica dialéctica
Ed. Siglo XXI
México, 1976

- LEVITAS, MAURICE
Marxismo y sociología de la educación
Ed. Siglo XXI
España, 1977.

- LIMBOS, EDOUARD
Como animar un grupo
Ed. Marsiega
Madrid, 1979.
- MACCIO, CHARLES
Animación de grupo II
Ed. Salterrae, Si
Santander, España S/F
- MAISONNEUVE, JEAN
Dinámica de los grupos
Ed. Nueva Visión
Buenos Aires, Argentina, 1981.
- PEREZ JUAREZ, ESTHER
Reflexiones críticas en torno a la docencia
En Perfiles Educativos No.29-30, CISE UNAM
México, 1985.
- PICHON-RIVIERE, ENRIQUE
El proceso grupal del psicoanálisis a la psicología so-
cial (1)
Ed. Nueva Visión
Buenos Aires, Argentina, 1971.
- PREDVECHNI, G.P. y KON, I.S., ET.AL
Psicología Social
Ed. F.C.P.
México, 1979.
- ROJAS SORIANO, RAUL
El proceso de la investigación científica
Ed. Trillas
México, 1981.

- ROSENAL, M.
Qué es la teoría marxista del conocimiento
Ed. Quinto Sol, S.A.
México, S/F.
- SALAZAR JOSE MIGUEL, MONTERO MARITZA, ET. AL.
Psicología Social
Ed. Trillas
México, 1980.
- SBOROJOVA, E.V.
El problema de la conciencia
Ed. Grijalbo
México, 1963.
- TAUFIC, CAMILO
Periodismo y lucha de clases
Varias ediciones.
- TECLA JIMENEZ, ALFREDO
Universidad, burguesía y proletariado
Ed. de Cultura Popular
México, 1976.
- TECLA JIMENEZ, ALFREDO
Metodología en las Ciencias Sociales (1)
Ediciones Taller Abierto
México, 1975.
- WEINSTEIN, LUIS
Salud Mental y Proceso de cambio
Ed. ECRO
Buenos Aires, Argentina, 1978.

A N E X O

SINTESIS DE TECNICAS DE TRABAJO

CON GRUPOS

Esta síntesis de técnicas de trabajo con grupos medios o instrumentos sistematizados que coadyuvan a organizar, dinamizar y desarrollar diversas acciones y tareas de los miembros del grupo para alcanzar sus metas y objetivos, es a manera de ejemplo, pues este resumen no está agotado. Es una recopilación de técnicas que se han agrupado obedeciendo a sus objetivos particulares, producto de innumerables investigaciones y prácticas con diversos grupos. Obedece a la clasificación que elaboró el Plan de Perfeccionamiento del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Sinaloa y "perfeccionada" por el sustentante (perfeccionada entre comillas, porque nunca se agota, no se llega a la perfección) en el centro de Investigaciones y Servicios Educativos de la UAS, en el período del Servicio Social aprobado por esta Escuela Nacional de Trabajo Social. En esta síntesis se menciona el nombre de la técnica, sus objetivos, características y limitaciones. Las fuentes bibliográficas para conocer más en detalle las técnicas, se incluyen en la bibliografía general.

CLASIFICACION DE LAS TECNICAS

I.- TECNICAS DE INICIACION

II.- TECNICAS DE COHESION

1.- Técnicas de construcción grupal.

2.- Técnicas de afianzamiento grupal.

3.- Técnicas de proyección grupal.

III.- TECNICAS DE PRODUCCION GRUPAL

1.- Técnicas de debate.

2.- Técnicas de trabajo colectivo.

IV.- TECNICAS DE MEDICION.

I.- TECNICAS DE INICIACION

Las técnicas de iniciación introducen al grupo y a sus miembros en la iniciación de la vida grupal y los encaminan a descubrir la potencialización psicosocial del grupo, en relación al individuo aislado.

TECNICAS DE INICIACION

TECNICA GRUPAL	CARACTERISTICAS	OBJETIVO	LIMITACIONES
Presentación (Variaciones)	Proceso por medio del cual comienzan a conocer los integrantes del grupo a través de la presentación y explicando cinco cosas que lo caractericen.	Permitir al grupo romper la tensión inicial facilitando a las personas que hablen de sus sentimientos y no sólo de sus ideas.	El conocimiento suele ser superficial, se presenta la repetición de experiencias y observaciones personales principalmente de las primeras personas que participan. Participaciones cargadas de emotividad.
Fiesta de Presentaciones (Variaciones)	Presentarse y definirse a sí mismo con el objeto de conocerse unos a otros expresando su experiencia pasada, presente y futura integrándose a platicar con más profundidad con aquellas personas que más se identifiquen o que más les llame la atención.	Que las personas conozcan de una manera rápida y sin temor.	El conocimiento puede ser superficial, presentándose en ocasiones el bloqueo de los participantes y la repetición de las experiencias por la carga emotiva que existe en ese momento.
Yo soy y siento	Proceso por medio del cual se conocen los sentimientos personales de cada uno de los participantes y el estado emotivo en que se encuentran en ese momento.	Propicia el descongelamiento de los grupos por medio de la manifestación pública de los sentimientos, reforzando la presentación de cada participante ante el resto del grupo.	Suele presentarse bloqueo y resistencia a la integración grupal lo que ocasiona obstáculos para la creación de un ambiente o atmósfera afectiva y cordial. Las primeras intervenciones son tomadas como pauta, limitando

TECNICA GRUPAL	CARACTERISTICAS	OBJETIVO	LIMITACIONES
Primeras Impresiones	Técnica en la cual se integran tercias o cuartas para dar a conocer la impresión causada entre ellos mismos, pudiéndose hacer los comentarios y aclaraciones que crean convenientes.	Mediante la expresión "cara a cara" de las primeras expresiones que un sujeto causó a otro, se promueve la interacción, la identificación y el mutuo conocimiento de los participantes, para generar las corrientes de simpatía.	posteriores intervenciones en el sentido de conocer más a las personas. Puede presentarse repetición de impresiones, no expresar realmente la impresión bloqueando el conocimiento de los participantes, los primeros participantes dan la pauta a seguir a los demás, limitando el conocimiento real de las impresiones personales incluso, para no herir susceptibilidades.
Tres experiencias.	Distribución de las personas en grupos de 4 a 6 miembros para escribir tres experiencias de su vida, ubicándolas en las etapas de niñez, juventud y edad adulta, primeramente, y luego ser comentada en grupos. Puede haber variaciones, por ejemplo, tres experiencias más significativas en el último año de su vida expresadas verbalmente, 3 experiencias más significativas en los tres últimos meses, etc.	Crear una atmósfera más abierta que lleve a los participantes a desenvolverse con mayor libertad, desvaneciendo sus tensiones.	Suele presentarse que la historia no sea de la persona que la expresa, lo cual falsea el conocimiento mutuo, se sigue como pauta la expresión de los primeros ejemplos expresados.
Cinco sentidos	Compartir una serie de experiencias placenteras -- por medio de un diálogo informal sobre lo que más le gusta ver, oír, tocar, oler.	Propicia la identificación y el conocimiento mutuo entre los miembros de un grupo, eliminando las barreras que normalmente existen entre los grupos recién integrados.	El conocimiento es superficial y a veces subjetivo, pues las expresiones son emitidas en ocasiones sin pensar mucho y se expresan sólo para salir de esa situación que el conductor somete al grupo.

TECNICA GRUPAL	CARACTERISTICAS	OBJETIVO	LIMITACIONES
La línea de la vida.	Fomentar la integración - del grupo mediante la exposición gráfica y verbal de la forma cómo cada participante percibe su propio pasado y sus planes al futuro.	Provocar en cada participante la <u>re</u> flexión profunda - acerca de su pasado y sus planes para el futuro, así como la forma como - se siente afectado por esas reflexiones.	Resistencia de algunas personas en explicar verbalmente su gráfica. Por no haberse generado una atmósfera grupal de mutua confianza (por el qué dirán).
Binas y cuartas	Cada persona buscará un - compañero, de ser posible un hombre y una mujer y - platicarán ambas para conocerse un poco y para -- iniciar la integración de otras parejas y hacer más extensivo el conocimiento personal.	Integrar a todos - los participantes rompiendo las bases para la formación posterior de equipos, permitiendo la ruptura de - grupos previamente constituidos.	Suelen integrarse -- personas que ya se - conocen por temor o desconfianza a personas que por primera vez se encuentran reunidas. Esto limita la oportunidad de conocer otras personas, - limitando la comunicación.
Formando equipos.	Dividir un grupo grande - en subgrupos más pequeños para conocerse, iniciándose se a través de parejas y luego cuartas. Presentación personal y otras -- cuestiones para conversar.	Dividir un grupo - grande en grupos pequeños, de manera que aumente la integración y la identificación, y la comunicación -- grupal.	La información es superficial y suelen -- juntarse personas que ya se conocen si el - conductor indica la - integración libremente, limitando la oportunidad de conocer a otras personas.
Collage	Dividir a un grupo grande en subgrupos para que autoreflexionen sobre las preguntas: ¿Quién soy yo? ¿Para qué vivo? ¿A qué vine?, ¿Qué ha sido de mi vida? ¿Qué quiero que sea? o algo semejante a base de recortes pegados en un cartoncillo que después el -- plenario explicará al grupo.	Permitir a cada -- persona expresar - su vida y proyectar su situación y sus intereses, sensibilizar a los participantes a formar gráficas de comunicación, facilitando la expresión de las tensiones.	La explicación puede tener algo de subjetivo o fantástico, que no permita el conocimiento personal.

TECNICA GRUPAL	CARACTERISTICAS	OBJETIVO	LIMITACIONES
Problema en la luna	Este es un ejercicio; se analiza la forma cómo se toman decisiones, tanto individuales como en grupo ante un problema dado, aflorando liderazgos.	<p>Observar el efecto de la acción del grupo en las decisiones individuales y la influencia en la conducta del grupo.</p> <p>Observar las deficiencias y/o los aciertos del trabajo en grupo y analizar la toma de decisiones como uno de los factores que propician una buena integración.</p> <p>Promover la utilización del método de consenso de grupo en la toma de decisiones. Observando diversos tipos de liderazgos.</p>	Uno de los integrantes del grupo puede acaparar la discusión e influir en la toma de decisiones.
Los cuadrados de Bavelas	<p>Ejercicio para analizar la influencia que tienen las actitudes personales en la realización y en los resultados de un trabajo grupal.</p> <p>Se manifiestan rasgos de la personalidad de los participantes; impacientes, calmados, agresivos, angustiados, etc.</p>	<p>Analizar los factores que propician la cooperación entre los miembros de un grupo de trabajo.</p> <p>Observar los liderazgos.</p> <p>Analizar las actitudes positivas o negativas que manifiestan los miembros de un grupo, al trabajar en una tarea común, cuando la comunicación es deficiente. Analizar la importancia que tiene la comunicación para la producción grupal, como vínculo de unión entre los miembros del grupo.</p>	Se pueden emitir juicios respecto a la organización del grupo o individuales, respecto a la personalidad sin mayor fundamento que la actitud observada momentáneamente.

II.- TECNICAS DE COHESION

Propician la cohesión del grupo en sus diversas etapas de desarrollo. Refuerzan y mantienen las fuerzas integradoras o -- centrípetas evitando que dominen las fuerzas desintegradoras o centrífugas se orientan a la construcción, afianzamiento y proyección grupal.

2.1 Técnicas de construcción grupal.

Estas técnicas hacen explícitos, impulsan y refuerzan los valores e ideología del grupo.

TECNICAS DE CONSTRUCCION GRUPAL

TECNICA GRUPAL	CARACTERISTICAS	OBJETIVO	LIMITACIONES
Las Islas	Jerarquizar los valores e ideologías desde la perspectiva personal de cada uno de los participantes y ponerlos en discusión grupal argumentando el porqué de esas actitudes y valores jerarquizados.	Experimentar cómo cada quien matiza los valores desde su propia historia y sus propios condicionamientos ideológicos y axiológicos. Permitir la manifestación de los valores de los participantes.	La identificación puede ser superficial debido a la presentación del drama. La falta de seriedad en el auditorio y "actores" pueden desviar el objetivo de la técnica.
La Escala X-Y	Detallar los diversos tipos de comportamiento que un conductor, profesor o promotor puede adoptar en relación a las personas promovidas.	Revisar las actitudes de fondo en la dirección y supervisión de las personas promovidas. Observar líneas de comunicación vertical y horizontal.	Se puede presentar la sobreestimación y la devaluación personal si no quedan explicadas claramente las respuestas de las teorías X y Y.

TECNICA GRUPAL	CARACTERISTICAS	OBJETIVO	LIMITACIONES
Destrucción y construcción del mundo	Formación de subgrupos, - donde cada miembro toma por sorteo uno de los -- personajes para encarnar lo y defender la posición con razonamientos lógicos o emotivos de ser elegido para "abordar la nave que lo llevará a otros mundos" donde se reorganizarán para sobrevivir, lo mismo -- quienes se quedan en la - tierra.	Descubrir los dife- rentes esquemas -- ideológicos o de - valores. Clarificar los dis- tintos tipos de li- derazgo. Analizar la creati- vidad y el logro -- en los miembros -- del grupo a partir de una situación - externa.	Puede ser que la to- ma de decisiones -- sea por medio de la votación o el "sa- crificio" personal y no por razonamien- tos lógicos.
Martina Leroy	Una joven de medio acomoda- do, con buena presencia, algo coqueta y con mucha inteligencia normal. Aban- dona sus estudios "por -- falta de interés y de mo- tivaciones.	Descubrir cómo pue- de uno ser influen- ciado por ciertos elementos de infor- mación y por pre- juicios y cómo se relacionan nuestros juicios con la his- toria de cada uno.	Que los participan- tes analicen el caso a partir de los dife- rentes títulos de la misma historia y no de lo histórico en - sí.

1.2 TECNICAS DE AFIANZAMIENTO GRUPAL

Estas técnicas hacen explícitos, impulsan y refuerzan -
roles, liderazgos, redes de funcionamiento, comunicación, afec-
tan especialmente el área funcional del grupo.

TECNICAS DE AFIANZAMIENTO GRUPAL

TECNICA GRUPAL	CARACTERISTICAS	OBJETIVO	LIMITACIONES
Verificación	Consiste en tomar la idea propuesta por alguien y - devolverla al transmisor para verificar si es exac- tamente lo que él dijo, - se repite para tener la	Comprobar que el - mensaje enviado -- por el emisor ha - sido captado ade- cuadamente por el receptor.	Puede haber interfe- rencia de distracto- res que no permiten la captación del men- saje.

TECNICA GRUPAL	CARACTERISTICAS	OBJETIVO	LIMITACIONES
	certeza de haber comprendido, enseguida y solamente entonces, se puede enviar el propio mensaje.	Entrenar a los participantes para escuchar antes de rechazar o interpretar.	
		Aprender o transmitir mensajes directos que faciliten la comprensión y eviten la distorsión.	
Sabemos escuchar	Trabajo por parejas utilizando un cuestionario cuyas respuestas serán comentadas entre sí, observando el proceso de esta conversación y comparando las con las respuestas.	Evaluar la propia capacidad de escuchar.	El resultado puede ser muy subjetivo pues se puede presentar sobre valoración de los participantes.
Ventana de -- "Johari"	Trabajo con grupos de tres personas donde cada participante dibuja en el papel cómo siente que está su propia ventana, modificando la dimensión de cada área de acuerdo a cómo cada quien visualiza su propia realidad (áreas libre, oculta, ciega y oscura).	Visualizar el estilo propio de comunicación interpersonal. Que cada participante pueda estudiar sus diferentes áreas de comunicación y escuchar la apreciación de los compañeros sobre él mismo.	Por temor, miedo o inseguridad no se expresa como "soy realmente" o "qué dirá el compañero si le digo sobre defectos".
Jerarquizar	Es un trabajo de grupo donde a través del análisis se establecen jerarquías de un problema, primeramente individual y en seguida grupal, observando la rigidez o flexibilidad de las opiniones cuando son sometidas a la reflexión y al consenso grupal.	A través de una discusión, experimentar la rigidez o flexibilidad en la formación de criterios, permitir el surgimiento de los distintos tipos de liderazgo.	Puede presentarse el criterio de una persona sobre la de los demás por la incomodidad que implica el proceso de reflexión.

TECNICA GRUPAL	CARACTERISTICAS	OBJETIVO	LIMITACIONES
Cartel	Grupos de seis u ocho personas que comentan los cambios de actitud que han observado como resultado del trabajo grupal representando esos cambios en un cartel; también se puede representar lo contrario, lo opuesto a lo que se ha logrado en el trabajo grupal para analizarlos y proponer nuevos proyectos o encauzarlos hacia los objetivos del grupo.	Ayudar a crear una actitud de evaluación y crítica sobre el trabajo realizado.	La observación puede presentarse muy superficial por falta de experiencia de los participantes.
Los caballos	Se presenta el problema como una tarea a resolver primero en forma individual, luego en grupo escuchándose unos a otros.	Descubrir algunas implicaciones del no-escuchar .	Algunos participantes no les gusta pensar y se adhieren hacia algún resultado individual o grupal por comodidad.
Sentimiento de agrado y desagrado	Consiste en experimentar la transmisión de mensajes de agrado y desagrado, el mensaje es descriptivo y no evaluativo.	<p>Permitir al grupo una experiencia de liderazgo.</p> <p>Permitir mayor libertad en la expresión de sentimientos de afecto como de agresión en un clima de confianza.</p> <p>Permitir a cada persona experimentar la expresión de sentimientos tanto de agrado como de desagrado.</p>	Cuando el grupo no ha adquirido suficiente madurez pueden generarse conflictos personales, no aceptando las observaciones de desagrado que se refirieran a algunas personas.
Semejanzas	Describir aquellas características sobre sí mismo y los demás que sirvan para catalogar como más o menos similar con otros participantes y aquellas características específicas disímiles muy personales.	<p>Proporcionar retroalimentación a cada participante de aquellos en lo que se le percibe similar a otros miembros del grupo.</p> <p>Ayudar a cada parti</p>	Pueden existir en los participantes características que expresen para devaluarlos o sobreevaluarlos por censura o conscientemente.

TECNICA GRUPAL	CARACTERISTICAS	OBJETIVO	LIMITACIONES
		<p>cipante a aislar aque- llas dimensiones de - similitud y desimili- tud que crea son im- portante.</p>	
Una Isla en el Pacífico	<p>Ubicar a los miembros -- del grupo a una situa- ción dada, para que co- lectivamente encuentren las formas de organiza- ción para sobrevivir en una isla con los únicos elementos que se aportan en un listado al grupo.</p>	<p>Experimentar cómo un grupo se organiza an- te un problema, cómo surge el liderazgo, - la división del traba- jo y la toma de deci- siones.</p>	<p>Que el grupo no se ubique en el proble- ma con seriedad, o que no se identifi- quen con los roles a representar.</p>

2.3 TECNICAS DE PROYECCION GRUPAL.

Estas técnicas hacen explícito la relación del grupo -
con la sociedad y tienden a ubicar a éste en su contexto social.

TECNICAS DE PROYECCION GRUPAL

TECNICA GRUPAL	CARACTERISTICAS	OBJETIVO	LIMITACIONES
Ejercicio del poder	<p>Es una técnica donde se ob- serva el poder indirecto, - esto es, las tareas a rea- lizar son ordenadas sin sa- ber quién las ordena (pri- mera parte); en segunda -- parte, el poder es directo, cada miembro ejerce el po- der sobre su equipo y en - la tercera parte, se orga- niza un plenario para re- flexionar el poder y sus relaciones con la vida dia- ria.</p>	<p>Permitir el análisis de las diversas for- mas experimentales en el uso del poder en un grupo.</p>	<p>Que los participan- tes se nieguen a - trabajar con un -- miembro del mismo grupo.</p> <p>Que se nieguen a - realizar la orden por descabellada, obstaculizando el ejercicio.</p>
La magia del poder	<p>Dividir al grupo grande en tres iguales, identifica- dos como los círculos, los</p>	<p>Hacer surgir pregun- tas acerca de los -- usos del poder en --</p>	<p>Que los participan- tes provoquen un - desorden en el sen-</p>

TECNICA GRUPAL	CARACTERISTICAS	OBJETIVOS	LIMITACIONES
Comunicación en uno y doble sentido	cuadrados y los triángulos. Este es un juego en el que una sociedad dividida en tres clases de baja movilidad, se construye por medio de la distribución de la riqueza en forma de fichas; se tiene la oportunidad de pasar a otro nivel de la sociedad mediante la adquisición de la riqueza, por medio de negociaciones entre ellos. Al grupo de mayor poder se le da el derecho de hacer las reglas del juego.	una sociedad de competencia. Tener una vivencia acerca de las relaciones conflictivas entre las clases sociales en una sociedad de acumulación individual de la riqueza.	tido de tomarse meramente como un simple juego y se distorsione el proceso sistemático de la técnica.
	Primera parte. Reproducir exactamente en el papel de dibujo con la información de un voluntario que estará de espaldas al grupo y él únicamente podrá hablar.	Experimentar la vivencia producida por los de comunicación en uno y doble sentido.	Bloqueo grupal fuerte por el corte de comunicación que puede obstaculizar el desarrollo de la técnica si no tiene experiencia el conductor.
	Segunda parte. Reproducir exactamente un dibujo en el papel con la información que proporcionará un voluntario que estará frente al grupo; el grupo podrá hacerle todas las preguntas que considere necesarias.	Criticar el verbalismo en la promoción socio-cultural.	
Dramatización	Representación de una situación real por los miembros del grupo para mostrar un problema.	Estimula los pensamientos originales, incita a las decisiones.	La preparación de materiales es compleja y demanda mucho tiempo.

TECNICA GRUPAL	CARACTERISTICAS	OBJETIVO	LIMITACIONES
Juego de roles (Role-playing)	Se determinan los roles característicos de una situación problema, el grupo estudia la conversación que mantienen los que representan los roles, observando relaciones que se han establecido entre ellos, repeticiones en el auditorio, frases y gestos significativos. Se abre la discusión grupal.	Permite analizar una situación problemática para el grupo, reviviendo los aspectos conflictivos a través de las diferentes posturas con que se puede enfrentar.	Al ser una representación improvisada se puede correr el riesgo de no mostrar realmente cómo son los roles que intervienen. No lleva a la búsqueda de soluciones.

III.- TECNICAS DE PRODUCCION GRUPAL.

Facilitan el cumplimiento de las tareas y acciones del grupo, sugieren formas de discusión, toma de acuerdos y distribución de responsabilidades en los participantes de un grupo. Se orientan al debate y al trabajo colectivo.

3.1 Las técnicas de debate se refieren

A las actividades del grupo como un todo, pueden intervenir miembros del grupo o ajenos a él para expresar diversos puntos de vista de controversia y de discusión sobre un tema o problema, intercambiar información, tomar acuerdos, motivar o persuadir en tareas colectivas. Se utilizan principalmente en grupos numerosos.

TECNICAS DE DEBATE

TECNICA GRUPAL	CARACTERISTICAS	OBJETIVO	LIMITACIONES
Foro	Todo el grupo realiza un debate abierto sobre un tema o problema. La participación de cada uno se limita a 2 o 3 minutos.	Que un gran número de personas dé su punto de vista sobre un tema o problema.	Dificultades para oír. Que no haya participación de todos. Desorden.
Simposio	Consiste en exposiciones sucesivas de especialistas que tienen diferentes puntos de vista acerca de un mismo tema o problema. Puede o no ser seguida de discusión, interviene un moderador.	Sirve para dar a conocer un problema o tema desde diferentes puntos de vista y obtener información autorizada.	Se corre el riesgo de que la discusión tienda a morir por el desnivel de conocimiento entre experto y auditorio. Mínimo de intervención grupal.
Panel	Un grupo de especialistas dialogan ante el grupo en torno a un tema determinado, el diálogo es informal pero dirigido por un coordinador el cual centra el diálogo, pregunta, aclara los puntos discutidos.	Permite conocer diferentes formas de considerar o enfrentar un problema delante de un grupo.	No ofrece oportunidad al público de participar. La informalidad puede permitir desorden.
Congreso	Reunión en la que participa un gran número de personas.	Sirve para tomar decisiones, resolver problemas, intercambiar información, etc.	Tendencia a la pasividad de una parte de los congresistas.
Conferencia	Exposición oral que puede ser seguida de coloquio, esto es, de preguntas y aclaraciones.	Proporcionar información a muchos en poco tiempo, transmitir conocimientos de manera sistemática. También sirve para motivar y persuadir.	Escasas posibilidades de participación entre los miembros del grupo. Si el conferenciante no tiene una buena capacidad de comunicación, puede abusar.

3.2 TECNICAS DE TRABAJO COLECTIVO.

Estas técnicas motivan la capacidad creadora y son instrumento para generar un clima favorable de las comunicaciones,-

promoción de ideas y opiniones a través de la participación activa de todos los participantes del grupo. Se relacionan con la producción de sub-grupos, los cuales a partir de un problema lo analizan y buscan soluciones en forma colectiva. Se usan para grupos pequeños o para subdividir grupos numerosos.

TECNICAS DE TRABAJO COLECTIVO

TECNICA GRUPAL	CARACTERISTICAS	OBJETIVO	LIMITACIONES
Torrente de ideas	Un grupo pequeño representa ideas o propuestas en torno a una cuestión sin ninguna restricción o límite, con el objeto de producir ideas originales o posibles soluciones nuevas.	Estimula la capacidad creadora y sirve para crear un clima favorable a la comunicación y promoción de ideas y soluciones no convencionales, libre de tensiones y estimular al máximo la imaginación.	Necesita de un -- coordinador del grupo muy avezado para organizar y sistematizar los diferentes aportes.
Cuchicheos o diálogos simultáneos	Consiste en que un grupo -- grande se divide en parejas para hablar en voz baja sobre un tema o cuestión determinadas, el grupo trabaja simultáneamente en grupos de dos. Se plantea una pregunta y se pide a la pareja que busquen la mejor solución y comuniquen el resultado en pocos minutos.	Obtener opiniones con partidas. Obtener la participación de todo el grupo. Recoger sugerencias y estructurar la respuesta final.	Puede producirse alboroto porque todos hablan a la vez, en las parejas uno puede dominar al -- otro.
Corrillos	División de un grupo grande en grupos pequeños para facilitar la discusión, cada equipo discute un tema para llegar a las conclusiones, de la información de todos los equipos se extrae la conclusión general.	Promover la participación activa de todos los miembros del grupo por numeroso que éste sea. Obtener en poco tiempo las opiniones de todos los integrantes del grupo, informarse sobre sus intereses.	No proporciona información especializada, el nivel de conocimientos y experiencias depende de los individuos de cada grupo, el tiempo es limitado para la discusión, la redacción de conclusiones y la información al grupo total.

TECNICA GRUPAL	CARACTERISTICAS	OBJETIVO	LIMITACIONES
Rejilla	La dinámica de esta técnica trata de que la información comunicada a un grupo se <u>ex</u> tienda a todos los miembros del grupo. Cada miembro del equipo debe tener <u>claro</u> el comentario que se hizo en él.	Aprovechar los <u>conoci</u> mientos y <u>experien</u> cias de personas de diferentes <u>formacio</u> nes. Desarrollar el <u>hábito</u> de escuchar <u>atentamen</u> te.	La información se limita al <u>conoci</u> miento de los <u>inte</u> grantes de los <u>equi</u> pos. Exceso de <u>bul</u> la en las <u>comu</u> nidades.
Pequeño grupo de discusión	Un grupo pequeño trata un <u>tema</u> o <u>problema</u> en <u>discu</u> sión libre e informal dirigido por un <u>coordinador</u> . Se trata de un <u>intercambio</u> "ca-ra a cara" entre personas que poseen un <u>interés</u> común para <u>discutir</u> un <u>tema</u> , <u>re</u> solver un <u>problema</u> , <u>tomar</u> una <u>decisión</u> o <u>adquirir</u> <u>in</u> formación por el <u>sporte</u> <u>re</u> cíproco, <u>todo</u> <u>espontaneidad</u> y <u>libertad</u> de <u>acción</u> , <u>limi</u> tado solamente por el <u>cum</u> plimiento más o <u>menos</u> <u>flexi</u> ble de algunas <u>normas</u> <u>gene</u> rales que <u>favorecen</u> al <u>proce</u> so y <u>diferencian</u> a esta <u>técnica</u> de una <u>charla</u> o <u>con</u> versación <u>corriente</u> .	Despertar <u>intereses</u> - en los <u>participantes</u> favoreciendo el <u>desa</u> rrollo de la <u>capacidad</u> de <u>reflexión</u> , <u>análi</u> sis y <u>síntesis</u> . <u>Intercambiar</u> <u>ideas</u> y <u>opiniones</u> <u>haciendo</u> <u>con</u> sideraciones sobre un <u>tópico</u> o <u>problema</u> <u>desarrollando</u> así la <u>habilidad</u> para <u>expresarse</u> <u>defendiendo</u> sus <u>propios</u> <u>criterios</u> .	Puede <u>desviarse</u> del <u>tema</u> , puede <u>dar</u> <u>lugar</u> a <u>indiscrecio</u> nes, ya que el <u>ambi</u> ente <u>comunicativo</u> del <u>grupo</u> <u>incita</u> a <u>compartir</u> <u>todo</u> lo que se <u>sabe</u> . No se <u>sabe</u> <u>escuchar</u> y <u>esto</u> es <u>vital</u> en la <u>discu</u> sión. Los <u>grupos</u> <u>juveniles</u> se <u>excitan</u> <u>con</u> <u>frecuencia</u> .
Estudio de casos	El grupo <u>analiza</u> un " <u>caso</u> " con <u>todos</u> los <u>detalles</u> o <u>de</u> tales para <u>extraer</u> <u>los</u> <u>conclusiones</u> y <u>solucio</u> nes al <u>problema</u> .	Poner al <u>grupo</u> en <u>con</u> tacto con <u>hechos</u> <u>rea</u> les.	Se <u>presentan</u> <u>solu</u> ciones <u>diversas</u> para el <u>mismo</u> <u>proble</u> ma, los <u>indeci</u> sos <u>quedan</u> en la <u>ambi</u> güedad.
Phillips 66	Un grupo <u>grande</u> se <u>divide</u> en <u>pequeños</u> <u>grupos</u> de <u>seis</u> <u>personas</u> para <u>discutir</u> <u>dur</u> ante <u>seis</u> <u>minutos</u> un <u>tema</u> y <u>llegar</u> a una <u>conclusión</u> , de los <u>informes</u> de los <u>sub</u> grupos se <u>extrae</u> la <u>conclu</u> sión <u>general</u> .	Obtener la <u>participa</u> ción de <u>todos</u> los --- Obtener <u>información</u> - del <u>grupo</u> a <u>través</u> de una <u>solución</u> <u>democrá</u> tica ante un <u>problema</u> en un <u>mínimo</u> de <u>tiem</u> po.	Información <u>superfi</u> cial por <u>limitación</u> del <u>tiempo</u> .

TECNICA GRUPAL	CARACTERISTICAS	OBJETIVO	LIMITACIONES
Examen por una comisión	Un grupo reducido discute un tema o problema específico para presentar luego las conclusiones a un grupo grande, al que representa.	Estudiar a fondo un problema con objeto de llevar las conclusiones al grupo que lo ha comisionado para ello. Ejecutar un proyecto para el cual el grupo pequeño ha recibido instrucciones del grupo grande.	Irresponsabilidad de los miembros de la comisión -- que pueden fallar, no secundar los principios del grupo grande. La libertad de la comisión es mínima pues deben seguir totalmente las direcciones del grupo grande.
Estado mayor	Un pequeño grupo asesora a uno de los miembros, - el cual como responsable debe tomar una decisión final.	Fomentar el desarrollo de la capacidad, - la reflexión y toma de decisiones en los miembros del grupo.	
Seminario	Grupo reducido que estudia un tema intensivamente en varias sesiones, recorriendo a fuentes originales de información - en el que todos participan aportando sus indagaciones, es a la vez una técnica de grupo y conocimiento, una técnica de investigación, es formativo e informativo ya que pretende que el participante conozca pero que también aprenda a conocer. En suma la labor del seminario consiste en investigar, buscar información, discutir en colaboración, analizar hechos, exponer puntos de vista, reflexionar sobre los problemas suscitados, confrontar criterios en un ambiente de ayuda recíproca para llegar a las conclusiones del tema.	Profundizar un determinado problema en reuniones de trabajo debidamente planificados y sirve para compartir la investigación con el grupo.	Supone que los participantes tengan una capacitación previa para investigar. Dificultad para obtener bibliografía.

EL PLENARIO

TECNICA GRUPAL	CARACTERISTICAS	OBJETIVO	LIMITACIONES
El plenario	Sesión donde los subgrupos se reúnen en pleno para -- dar a conocer sus puntos de vista, síntesis, o conclusiones del tema o problema discutido.	<p>Conocer los puntos de vista, síntesis o conclusiones del tema o problema discutido en los subgrupos.</p> <p>Supervisar, retroalimentar y profundizar aspectos importantes que no fueron tocados en la discusión grupal.</p> <p>Hacer énfasis en los aspectos que se desee sobresalgan.</p>	<p>La monotonía y la pérdida de interés de los grupos por la repetición de las ideas y conclusiones de los subgrupos.</p> <p>La superficialidad con que puede ser tratado un tema o problema por la limitación del tiempo.</p> <p>La falta de claridad de las cuestiones a discutir en el subgrupo reflejado en el plenario.</p>

IV. TECNICAS DE MEDICION.

Estas técnicas permiten orientar el conocimiento de la estructura del grupo, sus antagonismos y afinidades, los liderazgos y líneas de comunicación, permiten orientar el conocimiento de dirección de las interacciones en el grupo y la posición o status que guardan sus miembros.

SOCIOGRAMA

TECNICA GRUPAL	CARACTERISTICAS	OBJETIVO	LIMITACIONES
Sociograma	La base (o una de las bases) fundamentales de la sociometría, es considerar al individuo dentro de un grupo como "átomo social" lo que le permite compararlo con las leyes físicas, atribuirle -	Trata de medir las relaciones interindividuales así como las de los grupos mismos, para detectar estas fuerzas la tracción y la repulsión o, desde	Se presenta, en ocasiones, la resistencia por inclinarse o rechazar a determinadas personas -- por no herir susceptibilidades y por -

TECNICA GRUPAL	CARACTERISTICAS	OBJETIVO	LIMITACIONES
	dos fuerzas -la atracción y la repulsión- esto es simpatía y antipatía.	un punto de vista más humano; simpatía y antipatía. Permitir observar gráficamente la estructura del grupo; los subgrupos, liderazgos, -cadena de interacciones o interrelaciones personales.	temor a crear problemas en las relaciones personales.