

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA-IZTAPALAPA

( Casa abierta al tiempo )

CSH

✓ " El proceso de organización y promoción de -  
un grupo natural ( equipo de fútbol ) " .

✓ **Autores:** : José Ernesto Sánchez Méndez.  
Matias Enriquez Pastor.  
**Supervisores:** Anne Reid,  
Gerardo Pacheco S.  
**Asesor:** : Jaime Peña Sánchez.  
**Revisor:** : Miguel Reyes.

Lic. Psicología Social

1981

INDICE.

Página.

I.- <u>INTRODUCCION</u> .....	1
II.- <u>ELEMENTOS TEORICOS.</u>	
1.- " La vinculación entre Psicología Social y Grupo" ..	3
2.- " El proceso Grupal ".....	11
3.- " Desarrollo de la Comunidad ".....	19
4.- " Miscelánea ".....	25
III.- <u>DISEÑO Y METODO.</u>	
1.- Planteamiento del Problema.....	29
2.- Objetivos.....	30
3.- Método.....	31
4.- Instrumentos y Técnicas.....	32
IV.- <u>DESCRIPCION DE LA COMUNIDAD.</u>	
1.- Poblamiento.....	36
2.- Comunicación y transportes.....	38
3.- Higiene y Salubridad.....	39
4.- Educación.....	41
5.- Vida Política.....	43
6.- Vida Religiosa.....	43
7.- Estratificación Social.....	44
8.- Comercio.....	45

	Página.
9.- Agricultura.....	46
10.- Vegetación.....	47
11.- Ganadería.....	47
12.- Alimentación.....	48
V.- <u>DESCRIPCION DEL EQUIPO " AYOTZINGO "</u> .....	49
VI.- <u>DISCUSION DE LOS DATOS</u> .....	55
VII.- <u>CONCLUSIONES</u> .....	82
VIII.- <u>BIBLIOGRAFIA</u> .....	86
IX.- <u>NOTAS</u> .....	90
X.- <u>ANEXO</u> .....	92

## I.- INTRODUCCION.

Uno de los ámbitos de intervención más accesibles del Psicólogo Social es el grupo, la vinculación que existe entre este y la - Psicología Social es una controversia difícil de definir y aclarar sin embargo lo importante del grupo es que se pueden analizar algunos elementos psicosociales; el proceso de organización que tiene y la posibilidad de explorar un desarrollo de la Comunidad, a través de los grupos naturales. Es así que los elementos teóricos que trata esta investigación son: La vinculación entre Psicología Social y Grupo donde se establece la concepción que tiene este estudio sobre el grupo. El Proceso Grupal - el cuál se describe por los autores como: William C. Schitz, - Carl Rogers, Kurt Lewin, R. Bales y Pichón Rivieré que servían como indicadores para hacer el análisis del proceso grupal de - la experiencia con el equipo de futbol " Ayotzingo " ( nuestro grupo de trabajo ) " Desarrollo de la Comunidad " que plantea - las dificultades de utilizar este concepto y la controversia de intervención o no del Estado en el Desarrollo de las Comunidades. El último capítulo llamado " Miscelánea ", en su aceptación de obra o escrito sobre materias inconexas y mezclada, es un intento por rescatar algunos elementos teóricos y buscar su relación. En el capítulo IV se describe de manera general las - condiciones de la comunidad de Ayotzingo, para ubicar en un contexto más amplio al equipo " Ayotzingo ".

La descripción del equipo de " Ayotzingo " se hace en base a - los datos recavados durante la intervención a través de entrevistas y diarios de campo.

La elección de un equipo de futbol fué por cuestiones prácticas: es un grupo natural ya formado con un lugar, hora y día de reunión y con una tarea de practicar el deporte pero con la posibilidad de analizar a partir de los conocimientos y experiencias adquiridas por los autores de esta investigación.

El problema que se planteaba esta investigación fué el de analizar cuál era el proceso de organización del equipo de futbol de la fuerza especial " Ayotzingo " buscando al mismo tiempo que la respuesta al problema planteado, el de mejorar la organización y el rendimiento de dicho equipo, a través de una intervención directa y participante.

II.- ELEMENTOS TEORICOS.

## 1.- LA VINCULACION ENTRE LA PSICOLOGIA SOCIAL Y EL GRUPO.

En este capítulo no pretendemos retomar la controversia de si la Psicología Social es agente de cambio ó agente de adaptación; renovadora de contradicciones o reguladora de tensiones, reveladora de ideologías ó académica conservadora, etc., y no porque estemos en desacuerdo ó dudemos de estas distinciones, sino más bien porque esta es una primera etapa de análisis ó crítica, que en estos momentos ya debe ser superada buscando las técnicas ó instrumentos que logren transformar lo interpretado. Como dice Marx en las Tesis sobre Feuerbach, " Los filósofos no han hecho más que interpretar de diversos modos el mundo, pero lo que se trata es de modificarlo ".

Otro motivo por lo cual no planteamos nuevamente estas controversias, es por que si bien sus planteamientos hacen tomar conciencia del compromiso social que tiene el Psicólogo Social - cuestionando su rol y criticando el orden social existente, - también muchas veces crean ambigüedad y confusión cuando no plantean alternativas radicales y políticas para superar tales situaciones.

Es por esto, que en este capítulo hacemos un análisis de vinculación entre el grupo y la psicología social por considerar que " El práctico psicosociólogo conoce al grupo organizándolo y a la sociedad modificándola, su conocimiento científico-se establece esta vez a partir de una práctica social y su laboratorio son los grupos reales y las organizaciones sociales.

les ". (1).

Pero decir que el grupo y las organizaciones son el laboratorio del psicopsicólogo, nos plantea un problema en cuanto abarca el grupo como objeto, instrumento técnico y campo de intervención. Es así que " La vinculación entre Psicología Social y Grupo - - tiene una historia en la cual dicha relación ha pasado por diversos momentos. En algunas ocasiones por objeto de la primera, en otras por las técnicas que éstas abarcaban y en otros casos era adhesión que los técnicos de grupos hacían a la disciplina" (2). Dichos momentos como los plantea Baulco da la impresión de marcar el final de un proceso, pero lo que se observa en los diferentes teóricos de grupos y psicología social es una disidencia cuando marcan la vinculación entre Psicología Social y - - Grupo.

Así por ejemplo: Bauleo plantea que " Varias disciplinas se disputaron el grupo como campo perteneciente a su dominio: la - - Psicología, la Psicología Social y la Sociología. Dentro de esta última se operó una división entre Microsociología y Macrociología, tomando la primera como campo propio al grupo. Además se intentó estructurar la corriente de " Dinámica de Grupos ", - como disciplina independiente (...) por lo que (...), podemos expresar que el grupo, en tanto objeto de investigación de teorización, ha sido compartido por varias disciplina (psicología, psicología social y sociología), lo cual parece estar correlacionado con que la noción debe señalar una dimensión social y otra psicológica, ya que ambos elementos están como constituyen

tes de lo grupal " (3). Esto último nos plantea la posibilidad de retomar al grupo como objeto de investigación y de teorización de la Psicología Social, pero también la necesidad de ampliar el campo de estudio del grupo no sólo atendiendo a las aportaciones de la Psicología y la Sociología, sino también de otras disciplinas como las Ciencias Políticas, Antropología, Economía e Historia, etc.,

Esto lo plantea Pichon Riviére como una condición para el aprendizaje del Psicólogo Social proponiendo " El laboratorio social (...) (que) comprende el estudio en detalle, en profundidad y el ámbito total de todas las partes de un problema, a los efectos de ayudar a solucionarlo en forma eficaz. Surge de esta definición - y es realmente lo más importante - la necesidad de trabajar con grupos formados por integrantes de diversas especialidades (heterogéneos) que competen al problema que se va a estudiar ". (4). El estudio de los problemas sociales con un enfoque interdisciplinario para buscar su solución, ya se había planteado desde 1803 con Henri de Saint Simón en "Un Sueño"; en el cual propone el " Consejo de Newton " en donde existiría el trabajo con grupos, pero donde predominarían como presidentes de los Consejos los matemáticos. Hasta la fecha la interdisciplinaridad, es un sueño como lo describió Saint Simón, incluso en las Universidades en donde lo han planteado entre los objetivos necesarios para la formación profesional, no han logrado hacer una " realidad " y sólo existen intentos aislados, en donde casi siempre predomina un enfoque ó una disciplina, aún cuándo se utilice la técnica operativa planteada -

por Pichon-Riviére.

Pero no se trata de seguir haciendo tecnocracia, sino de " - (...) la constitución de modelos nuevos (normas, tipos de - relación interpersonales), congruentes con las nuevas estruc- turas que se quiere construir, que se tiene mayor chance de- promover esas nuevas estructuras (...). Es precisamente el - resorte de la psicología colocarse al nivel de los mode- los, separar los modelos de comportamiento aptos para hacer- funcionar una estructura ". (5). El seguir promoviendo el - desarrollo de las ciencias sociales libres de valores es man- tenerse al margen y negar la influencia que tienen en la con- ducta humana, pretendiendo aislar la " realidad " en un labo- ratorio contra los elementos supuestamente ajenos a la cien- cia y delegando su responsabilidad y su compromiso social. - " Las ciencias humanas, (...) deberán admitir que son creado- ras de valores, ya no hay divorcio (cientificismo) entre la- actividad científica y el dominio de los valores, el acto - científico mismo, la investigación se cumple en un paso, en- una investigación que es creadora de valores para sí y para- los otros ". (6).

La falta de compromiso social de los investigadores es debi- do posiblemente a su substracción de la vida cotidiana, por- medio de la teorización y abstracción de conceptos que sólo- la explican pero no transforman y la explicación esta cada - vez más fraccionada y difícil de entender e integrar por el- tecnicismo utilizado en la mayor parte de las ciencias. Con-

sideramos que el compromiso del Psicólogo Social lo adquiere cuando sus funciones las desarrolla no en un consultorio, laboratorio, salón de clases, cubículo ó centro de salud mental, sino en la " Vida Cotidiana ". Entendiendo por cotidianidad " (...) ante todo la organización, día tras día de la vida individual de los hombres, la reiteración de sus acciones vitales se fija en la repetición de cada día, en la distribución diaria del tiempo. La cotidianidad es la división del tiempo y del ritmo en que se desenvuelve la historia individual de cada cual. La vida cotidiana tiene su propia experiencia, su propia sabiduría, su horizonte propio, sus previsiones, sus repeticiones y también sus excepciones, sus días comunes y festivos (...) en la cotidianidad, la actividad y el modo de vivir se transforma en un instinto (subconciente e inconciente) e irreflexivo mecanismo de acción y de vida. Las cosas, los hombres, los movimientos, las acciones, los objetivos circundantes, el mundo, no son intuitos en su originalidad y autenticidad, no son examinados ni se manifiestan; son simplemente y se aceptan como inventarios como parte de un todo conocido ". (7).

Aun cuando preguntamos ¿ Es el Psicólogo Social quien debe examinar las estructuras sociales en la " Vida Cotidiana " - y la influencia en las estructuras psíquicas? . Consideramos que la respuesta es afirmativa con la salvedad de no seguir adaptando las estructuras psíquicas a las sociales, sino promoviendo nuevas estructuras sociales que mejoren las relaciones interhumanas. " (...), les pareció a los marxistas como-

H. Lefebvre que los problemas de la vida social debían necesariamente pasar al nivel de la vida cotidiana, es decir también al nivel de las relaciones concretas entre los hombres, en su trabajo, sus diversiones (jugar fútbol), su vida privada, se podría decir en ese sentido que una sociedad no está revolucionada si cuando las estructuras de propiedad ó el sistema del estado han sido transformados, las relaciones humanas e interhumanas permanecen iguales que antes. " (8). Pero cuales son las funciones que debe desarrollar en la " Vida Cotidiana " el Psicólogo Social ". " Las funciones del psicólogo social son naturalmente diferentes si se considera desde el punto de vista de la investigación o de la aplicación.

En tanto el investigador se propone por una parte elaborar teorías que tengan relación con la cultura, con las conductas sociales (comunicaciones, lenguaje, representaciones sociales, procesos intra e inter-grupos) y por otra parte desarrollar métodos adecuados de puesta de evidencia de los hechos de prueba y utilización de los conocimientos.

En tanto que práctico, el rol de psicólogo es doble: Primeramente recoger y comunicar informaciones objetivas sobre una realidad social determinada. En ese cuadro puede estudiar una comunidad, describir los juicios dados sobre una categoría social, analizar un fenómeno particular (...).

En segundo lugar: interviene en grupos sociales a fin de facilitar la modificación de las relaciones y de las conductas,

en ese sentido tiene un rol de un educador.

Esos dos modos de insercción concreta están estrechamente ligados, en efecto al conjunto de la información y su análisis deben permitir no solamente comprender la realidad sino también obrar sobre ella y recíprocamente. Su acción se funda sobre un conocimiento del medio en que ella se ejerce. Toda técnica de examen de los hechos o de intervención debe ser subordinada y arribar a una teoría particular del sistema considerado. A falta de la cual se encuentra obligado a recurrir a "métodos que sirven para todo, ilusorios y ciegos". (9).

Los anteriores puntos que marca C. Faucheux y S. Moscovici sobre las funciones del psicólogo social, nos parecen bastante significativas, sin embargo consideramos que cuando marca el rol de psicólogo social como educador, este debe ser considerado sólo como un primer rol y una primera condición para ir promoviendo en el momento justo la autogestión.

El " Horizonte último y verdadero de la intervención psicociológica no es el privilegio del grupo, sino la autogestión de todos los grupos de las organizaciones, de la sociedad en su conjunto. La autogestión social no es como todas saben un método psicociológica, es producto del movimiento socialista de la experiencia del proletariado. En la primera aproximación se puede decir que el psicociólogo " consultor " que interviene en la empresa es requerido para facilitar los cambios más ó menos como el psicoanalista y de un modo más - -

general en psicoterapeuta con " prácticos del cambio " (10) la autogestión es un proceso que requiere el estudio del liderazgo la participación, la resistencia al cambio, la motivación y la organización que son temas que están interrelacionados y serán tratados en el capítulo tres.

En síntesis el grupo puede ser un objeto de estudio; un campo de intervención, un instrumento de investigación, un medio de vinculación en la comunidad, una técnica terapéutica etc., pero lo importante para la Psicología Social es que — en base a él y utilizándolo de la forma más adecuada se puede implementar primero una nueva estructura grupal y des —pués cuando las condiciones interpersonales sean adecuadas — una nueva estructura social.

La nueva estructura grupal surgirá a través de la formación de valores para la creación de una mentalidad colectiva, — tendiente a sustituir los valores de la mentalidad indivi — dualista que es el principal obstáculo para el trabajo co — lectivo o grupal. Esto se logrará en la medida en que el — psicólogo social y otros científicos asuman la responsabi — lidad que les está delegando paulatinamente la religión, como creadores de " mejores " valores acordes con la nueva es — tructura social. En donde el psicólogo social debe trabajar en las relaciones de la vida cotidiana como " educador " y — " consultor " en un primer momento para después promover la autogestión en todos los ámbitos de la vida humana.

## 2.- EL PROCESO GRUPAL.

El motivo de esta capítulo es describir los diferentes procesos de grupo que plantean autores como: William C. Schutz, - Carl Rogers, Kurt Lewin, R. Bales y E. Pichon Rivieré, para - después ser comparados en el análisis de los datos con el proceso de la experiencia del equipo " Ayotzingo ".

Los elementos del proceso de organización de un grupo están - mutuamente relacionados, pero cuando son tratados por los autores aquí citados, cada uno hace hincapié en un elemento dando le mayor o menor importancia y en algunos casos no tomándolos - en cuenta. Así tenemos a William C. Schutz que establece el - proceso grupal enfatizando en las necesidades interpersonales, Carl Rogers en el desarrollo personal y en el aumento de la comunicación y las relaciones interpersonales, Kurt Lewin en el logro de las metas; R. Bales en el tipo de interacción entre los sujetos y E. Pichón Rivieré en la realización de la tarea.

Es por esto que no partimos de un sólo autor para analizar el proceso grupal, por considerar al grupo como una totalidad - donde los elementos están mutuamente relacionados.

### A) William C. Schutz.

1. Fase de inclusión.
- 1.a.- Esta fase comienza con la creación del grupo o sea: la ubicación inicial que implica dentro o fuera del grupo.

- 1.b.- En esta fase existen ansiedades provocadas por la -  
inclusión.
- 1.c.- Se trata el problema de identidad.
- 1.d.- Las principales preocupaciones del grupo son las -  
energías y los límites.
- 1.e.- En esta fase son características los " problemas -  
de tipo copa de cóctel " que son aquellos que care-  
cen en sí mismo de gran importancia para los miem-  
bros del grupo, pero que actúan como medio para lle-  
gar a conocer a los demás, sobre todo en relación -  
con uno mismo.
- 1.f.- Una etapa más avanzada de la inclusión sobreviene -  
cuando todos los integrantes se tocan ó respiran -  
juntos.

## 2.- Fase de Control.

- 2.a.- En esta fase surge la cuestión de los procedimien-  
tos para la toma de decisiones que entran al proble-  
ma de compartir responsabilidades y su concomitante  
forzoso de distribución del poder y del control.
- 2.b.- Cada miembro trata de ubicarse dentro del grupo en-  
forma tal de mantener la relación que resulta más -  
comoda con los demás en lo que atañe al control, la  
influencia y la responsabilidad.
- 2.c.- Al igual que en el individuo, en la etapa de con-  
trol el interés del grupo se centra en la regula-  
ción interna, la centración y la eficacia.

## 3.- Fase del Afecto.

- 3.a.- Este estadio es habitual asistir a la expresión de  
sentimientos positivos, hostilidad personal directa,  
celos, formación de parejas y en general de intensi-  
ficación de las emociones suscitadas entre parejas.

de individuos.

- 3.b.- Las emociones primordiales se vinculan con los sentimientos de no despertar simpatía en los demás, no entablar con ellos una relación suficientemente estrecha, ó bien llegar a una intimidad excesiva.
- 3.c.- Cada miembro se afana por alcanzar la posición más cómoda para el en su intercambio de afecto con los demás.
- 3.d.- En esta etapa se vuelve común y resulta natural un contacto físico más estrecho-como el que se tiene lugar cuando dos personas se abrazan calurosamente-contacto que resultaba embarazoso en los comienzos del grupo.
- 3.e.- Cuando el grupo entra en la esfera del afecto , aparece el problema de la separación. Cada persona crea su método propio para aliviar el dolor provocado por la separación de todos los seres ajenos.

#### B) Carl Rogers

- b.1 Etapa de Rodeos. Cuando desde el comienzo el coordinador ó facilitador aclara que se trata de un grupo que gozara de un grado desacostumbrado de libertad, y no de uno donde el asumira la responsabilidad de la dirección, tiende a producirse un período de confusión-inicial de silencio embarazoso, con una interacción -de superficial cortesía, frustración y falta de continuidad entre las expresiones personales.
- b.2.- Resistencia a la expresión ó exploración personal, cada miembro teme a mostrar a los otros el yo público y sólo de modo gradual, con temor y ambivalencia, se dispone a revelar parte de su yo privado.
- b.3.- Descripción de sentimientos del pasado, existe una descripción de sentimientos que en cierto sentido son a todas luces actuales, pero que se ubican en el pasado y describe como si no correspondieran al " aquí y

entonces ".

- b.4.- Expresión de sentimientos negativos (hacia los miembros ó el coordinador). ¿ Porque son las expresiones de matiz negativo los primeros sentimientos actuales que se manifiestan ? . Esta es una de las mejores formas de poner a prueba la libertad y la confianza que merece el grupo. Otra razón muy distinta es que los sentimientos positivos son mucho más difíciles y peligrosos de expresar que los negativos. Estos sentimientos de matiz negativo tienden a constituir el primer material que se presenta ( aquí y ahora ).
- b.5.- Expresión y exploración de material personalmente significativo, es indudable que esto obedece a que ese miembro ha llegado a comprender que en parte, este es su grupo. Puede ayudar a hacer del mismo lo que desea. Además ha tenido la experiencia de que se expresaron y aceptaron ó asimilaron sentimientos negativos, sin que ello acarreará consecuencia catastróficas. Cae en la cuenta de que existe aquí cierta libertad, aunque riesgosa. Comienza a generarse un clima de confianza. Corre el albur de permitirse que el grupo conozca alguna faceta más honda de sí mismo. Se ha iniciado un proceso al que uno de los miembros de un laboratorio llamó " Viaje hacia el centro de sí mismo ", proceso que es amenudo muy doloroso.
- b.6.- Expresión de sentimientos interpersonales inmediatos dentro del grupo. Tarde ó temprano entre en el proceso de manifestación explícita de los sentimientos inmediatos que un miembro experimenta hacia otro. Cada una de las actividades puede explorarse y por lo general lo es en un clima de creciente confianza.
- b.7.- Desarrollo en el grupo de la capacidad de aliviar el dolor ajeno.
- b.8.- Aceptación de sí mismo y comienzo del cambio. Muchas personas piensan que la aceptación de sí mismos constituye un obstáculo para el cambio, en realidad tanto en estas experiencias grupales como en la psicoterapia, representa el comienzo del cambio.

- b.9.- Resquebrajamiento de las fachadas. Con el correr del tiempo al grupo le resulta intolerable que algún miembro una detrás de una máscara ó apariencia, exige a veces de manera amable y otras casi con brutalidad, que el individuo sea el mismo que oculte sus sentimientos actuales, que se quite la máscara del trato social corriente.
- b.10.- El individuo recibe retroalimentación. En el proceso de esta interacción libremente expresiva, el individuo recibe muy pronto gran cantidad de datos acerca de la forma en que aparece ante los demás.
- b.11.- Enfrentamiento en algunas oportunidades. El término realimentación es harto suave para describir las interacciones que ocurren, y es más conveniente decir que un individuo enfrenta a otro, poniendose directamente " en nivel " de este. Tales confrontaciones pueden ser positivas, pero a menudo son sin duda negativas.
- b.12.- La relación asistencial fuera de las sesiones del grupo. En cualquier experiencia grupal uno de los aspectos más emocionales es la manera como los demás miembros ayudan al individuo que pugna por expresarse, o lucha con un problema personal o padece a raíz de algún descubrimiento doloroso respecto de si misma. Como hemos dicho antes, esto puede producirse en el grupo, pero ocurre con más frecuencia aún en contactos que se establecen fuera de él.
- b.13.- El encuentro básico de algunas tendencias que acabo de describir se desprende que los individuos establecen entre sí un contacto más íntimo y directo que en la vida corriente. En estas sesiones grupales, se producen con cierta frecuencia relaciones Yo-Tu (volviendo a utilizar él término de Buber) de esta índole y casi siempre provocan las lagrimas de los participantes.
- b.14.- Expresión de sentimientos positivos y acercamiento mutuo, así pues, a medida que las sesiones se sucede, toma cuerpo una creciente sensación de cordialidad, confianza y también un espíritu de grupo, que no brotan sólo de actitudes positivas sino de autenticidad -

### C) Kurt Lewin

- \* 1.- En un análisis teórico de presiones de uniformidad, Lewin empleó el concepto de " equilibrio casi estacionario ". - Para él, el estándar de un grupo es un campo de fuerzas - con tal distribución, que cualquier desviación del nivel-estándar encuentra fuerzas que lo obligan a volver a dicho nivel. Lewin concluye que un cambio acertado de conducta, gobernado por el estándar del grupo, incluye tres aspectos: " descongelar " el campo de fuerzas existentes, movilizarse hacia un nuevo nivel y " congelar " la vida - del grupo en el nuevo nivel. Aunque Lewin no describió - en detalle los procesos implicados en cada una de esas fases, su enfoque general sirve para identificar ciertos aspectos críticos del proceso que hace cambiar el estándar-de grupo.

C.1 - Congelamiento

C.2 - Cambio

C.3 - Recongelamiento

### † 2.-

### D) R. Bales

El proceso que plantea Bales está relacionado con dos categorías, ordenando el contenido empírico de las relaciones humanas, a partir de ese contenido.

Las doce categorías que se aplican en esencia a los procesos producidos durante las descisiones son las siguientes:

- |                     |                               |
|---------------------|-------------------------------|
| Area socio afectiva | 1.- Da prueba de solidaridad. |
|                     | 2.- Se muestra moderado.      |

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
|                                       | 3.- A prueba                               |
|                                       | 4.- Ofrece una orientación o<br>sujestión. |
|                                       | 5.- Da una opinión                         |
| Area de la tarea<br>(socio operativa) | 6.- Da una información, un resumen         |
|                                       | 7.- Pide una información                   |
|                                       | 8.- Pide una opinión                       |
|                                       | 9.- Pide una orientación.                  |
| Area socio afectiva<br>negativa.      | 10.- Desaprueba                            |
|                                       | 11.- Manifiesta una tensión, molestia      |
|                                       | 12.- Manifiesta agresividad.               |

D.1 - Información.

D.2 - Evaluación.

D.3 - Control.

D.4 - Decisión.

D.5 - Tensión

D.6 - Integración.

E) E. Pichón Rivieré.

e.1 La pretarea en la que se ponen en juego las técnicas defensivas del grupo movilizadas por la resistencia al cambio y destinadas a postergar la elaboración de las ansiedades - que funcionan como obstáculo epistemológica.

e.2 La tarea. Consiste precisamente en este abordaje donde el objetivo de conocimiento se hace penetrable a través de - una elaboración que implica la ruptura de la pauta estereotipada que funciona como estancamiento del aprendizaje y - deterioro de la comunicación.

e.3 El proyecto surge cuando se ha logrado una pertenencia de los miembros, se concreta entonces una planificación. El grupo se plantea objetivos que van más allá del aquí y ahora, construyendo una estrategia - destinado a alcanzar dicho objetivo.

### 3.- " DESARROLLO DE LA COMUNIDAD ".

Este capítulo pretende ubicar al grupo en un contexto más amplio la comunidad y a esta en otro más extenso el Estado. Esto se puede interpretar con la " Teoría de Conjuntos ", en donde el grupo es un subconjunto de la comunidad y la comunidad un subconjunto del Estado, pero tomando en cuenta a los elementos económicos, políticos y sociales de forma muy general. Además podemos decir que sólo existe una intersección entre el Estado y la comunidad, si tomamos en cuenta que existen elementos de la comunidad como son las necesidades inmediatas de los miembros de ésta y su propia iniciativa que no pertenecen al Estado. Con lo cual tenemos que no es fácil enunciar con brevedad y adecuadamente lo que es ó ha sido el " Desarrollo de la Comunidad ". Así existen infinidad de definiciones que difieren en gran medida en la necesidad de la intervención del Estado y en otras donde se considerará que el desarrollo de la comunidad debe depender de la propia iniciativa de ésta.

Las que apoyan la primera acepción se refieren a " este término utilizado originalmente por el Gobierno Ingles (1942) y por Universidades Norteamericanas (1943-1947), fué acogido por la Naciones Unidas en 1950, designandose por " Desarrollo de la Comunidad " a aquellos procesos en virtud de las cuales los esfuerzos de la población se suman a los de su gobierno para mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales de la comunidad, integrar a estas a la vida del país y permitirles contribuir plenamente al progreso nacional ". (11).

" Durante tres décadas la mayoría de los gobiernos de la región de América Latina y el caribe asumieron la estrategia del Desarrollo de la Comunidad a nivel nacional, regional y local, contando con el apoyo técnico y financiero de organismos internacionales, instituciones privadas y fundaciones. Particularmente entre 1952 y 1970 fueron significativos los esfuerzos para concluir tareas de desarrollo de la comunidad en los planes de gobiernos e incluso en montar estructuras burocráticas con proyección nacional (p. ej.: en 1958 el congreso de Colombia introduce como programa de gobierno la " Acción Comunal ", el Gobierno de Perú en 1963 establece el " Programa Nacional de Cooperación Popular " , en Chile se realiza el " Programa de Promoción Popular ". en 1969). (...) " (12). En el caso del Gobierno de México es en el período presidencial de Lazaro Cardenas ( 1934-1940) en donde " Los Programas de Desarrollo de la Comunidad " - (...) han sido conformados con los modelos de Desarrollo Nacional.

En el modelo Cardenista los programas de Desarrollo Económico y Social del país fueron el objetivo central de los programas del Gobierno, lo sobresaliente de estos programas fue que se realizaron con la suma de esfuerzos del Gobierno y del Pueblo, buscando ambas en la unidad de propósitos el progreso del país." - (13).

Otro ejemplo bastante significativo de la intervención del Estado en el Desarrollo de la Comunidad es el caso de Guatemala."La Dirección de Desarrollo de la Comunidad fundamenta la política general de todas sus operaciones en el artículo 138 de la Cons-

titución de la República que dice: " Artículo 138: El estado - promovera, orientara y dirigira la aplicación del proceso de - desarrollo de la comunidad para lograr la participación volun- - taria de la población en el progreso nacional ". (14).

La utilización del Desarrollo de la Comunidad por el Gobierno- de los distintos países de América Latina, es un medio de con- - trol social que virtualmente se dá. " Cuando las colonias - - quieren separarse de las metrópolis (...); cuando el movimien- - to campesino se insurrecciona, (...); cuando los países super- industrializados tienen acceso de capital y mercancía que nece- - tan enviar a los países " atrasado " (...); cuando la descampe- sinización se multiplica debido a la modernización agrícola - aconsejada por las multinacionales, y empiezan a emigrar los - hombres del campo a las barriadas urbanas (...) y uno revisa y lee y vuelve a analizar los objetivos de tales programas y en- todos ellos se apunta con énfasis y desenfano, su preocupa- - ción por elevar los niveles de vida del pueblo " (15).

Las otras acepciones de Desarrollo de la Comunidad que la defi- - nē considerando la propia iniciativa de la comunidad estable- - cen que debe ser: " Desarrollo que significa promover dentro- de la Comunidad mediante la participación, cambios sociales y- actitudes más favorables al progreso individual y colectivo. - Procurar mediante la acción participativa que los miembros de- la comunidad aporten, reciban y se comprometan en su propio - desarrollo, en el de las comunidades inmediatas y aún en el de aquellas que territorialmente le son lejanas, pero se hallan - vinculadas por lazos de origen de problemas o aspiraciones co-

munes. " (16) . La organización de Estados Americanos coincide - (1950) que el Desarrollo de la Comunidad es una " técnica o proceso que emplea el servicio social para suscitar la nacional participación de los integrantes de una determinada zona o población, en una empresa de mejoramiento individual y de progreso colectivo, sobre la base de los propios recursos " y Ware, una de sus principales impulsoras, en 1964 define el desarrollo de la comunidad como un proceso para suscitar grupos funcionales de - ciudadanas capaces de ser agentes activas y responsables de su propio progreso. Ver Esequiel Ander Egg, " El Desarrollo Comunal Teoría y Práctica ", 1965, pp.23-25 " (17).

En cinco años la concepción de las Naciones Unidas ( de 1950 a - 1955) dio un giro significativo (ver pag.9) al definir el desarrollo de la comunidad como: " el proceso diseñado para crear - condiciones de progreso social y económico para toda la comunidad con la activa participación de ésta, dependiendo lo más posible de su propia iniciativa ". (18).

La última definición nos hace pensar, que inclusive la definición que propone la iniciativa de la comunidad, ha sido retomada - para " institucionalizar " tanto la concepción como la práctica de un Desarrollo de la Comunidad tendiente a romper las relaciones de dependencia y poder existentes entre gobernadores y gobernados. Manteniendo con ésto, el orden de un " Gobierno Paternalista ", donde se requiere en mayor ó menor grado su ayuda, bajo la condición de seguir manteniendo el mismo tipo de relación.

Un intento para rescatar el trabajo colectivo que debe existir -

en la comunidad para romper con las relaciones de poder, es la redefinición de esta intención. " Los trabajadores del - Desarrollo de la Comunidad reunidos en Guadalajara (México) en mayo de 1976, acordamos que a pesar de que el concepto - de desarrollo de la comunidad ha sido desvirtuado por constituir una herramienta útil de trabajo, se le debe rescatar transformando su propia nominación: Desarrollo Comunitario. Es decir, la orientación del cambio y mejoramiento no debe partir de afuera y arriba de la comunidad, sino de su seno de la organización conciente de sus trabajadores que deciden echarse a andar. De esta manera el personal técnico del - Desarrollo Comunitario, inmerso en el proceso de proletarianización del trabajo intelectual, coincide e identifica con - las necesidades inmediatas e históricas de los trabajadores que integran la comunidad, para organizarse ambos y laboran en pos de su mejoramiento real y efectivo " (19).

Para poder orientar el cambio en la comunidad no partiendo de afuera y arriba, sino del seno de la misma debe formar - sus propios elementos económicos, políticos, sociales y además nuevos " valores " acordes a la nueva estructura social. Es así que la comunidad deja de ser un subconjunto del conjunto universo Estado para convertirse en un conjunto universo aparte.

Esto requiere de un ámbito de intervención más accesible - para modificar las estructuras psíquicas y sociales de la - comunidad, que no sea tan extensa como es ésta. Es así, que el grupo es el ámbito que por su operatividad y flexibilidad

es donde se pueden llevar acabo los cambios tomando como base -  
una verdadera práctica, para después promoverlos en toda la co-  
munidad.

#### 4.- "MISCELANEA." \*

Este capítulo que pretendemos presentar no esta basado en - autores de alto reconocimiento intelectual que lo susten-- ten. Lo que aquí escribimos lo sustenta únicamente las expe-- riencias y conocimientos adquiridos en base a una formación profesional a nivel licenciatura. Considerando, que ésta - debería ser uno de los objetivos principales de un trabajo-- final, donde se pudiera empezar a escribir aquello que uno-- piensa, siente, analiza y crítica, reconociendo las limita-- ciones de un primer intento. Pero que, sin embargo; trata - de reflejar la verdadera formación y no la información.-- - adquirida para realizar un trabajo final.

El intento es para integrar algunos elementos de la Psicología Social, que consideramos deberían tomarse en cuenta en un verdadero trabajo interdisciplinario donde se tratara el problema de la autogestión y la eliminación de las relacio-- nes de poder en los diferentes grupos y en la sociedad en - general.

Estos elementos los podemos distinguir entre los que promue-- ven éste cambio como son la organización, la motivación, la participación, la capacitación, el cambio de actitudes, la-- autoafirmación, etc., y aquellas que obstaculizan dicho cam-- bio como son: el liderazgo, conformismo, la ansiedad, la - resistencia al cambio y agresividad, etc..

La forma como han sido tratados estos elementos en su mayo-- ría es por una curiosidad científica y desligadas de un - -

\* La palabra Miscelánea es utilizada en su acepción de obra o escrito sobre materias inconexas y mezcladas.

problema social concreto por lo que se han estudiado de manera separada. Por lo que consideramos que el estudio de las ciencias sociales debe investigar y teorizar buscando la explicación de los diferentes fenómenos sociales de una forma integradora.

Otro problema a que nos enfrentamos al intentar definir los conceptos de Desarrollo de la Comunidad y grupo y que nos hizo reflexionar sobre la constante proliferación de conceptos refiriéndose a un mismo objeto, es la creación de confusión y la obstaculización del avance de las ciencias sociales.

La relación que encontramos entre los elementos que ayudan al nuevo tipo de relaciones interpersonales es que en la medida en que el grupo, la comunidad y la sociedad en general estén organizadas, se podrán aprovechar las diferentes capacidades humanas y técnicas para un bien común en donde los intereses personales al estar integrados en la organización serán unificados. " Muchos individuos son atraídos inicialmente a un grupo de organización por lo que pueden obtener de él para sí mismo. Al comienzo no sienten responsabilidad por el bienestar de sus compañeros, ni por las premisas y los deberes proporcionados por ellos. Las actividades responsables, el liderazgo y la iniciativa entre los miembros sólo se desarrollan cuando se da una verdadera responsabilidad, y cuando sus miembros llegan a convencerse de que el grupo es un grupo, el cual sirve a sus intereses, antes que un grupo de organización que sirve a los intereses de la organización ". (20).

La organización requiere para que se aprovechen todas las capacidades de la participación activa de todos los integrantes de la misma. Así con una participación homogénea, también puede ir eliminando progresivamente el liderazgo, que es considerado por algunos autores como necesario, pero pensamos que este fenómeno social después de un tiempo crea competencia y obstaculiza la cooperación y disminuye la participación al crear dependencia.

Para que exista una verdadera participación el grupo, la organización y la sociedad deben estar motivados por sus propias necesidades reales e intereses comunes. En la medida en que satisfacen las necesidades y se logran las metas los miembros de la organización se irán estimulando existiendo una mayor motivación para cooperar conjuntamente.

Otras condiciones necesarias para la participación de los integrantes en la organización es el estar capacitados, aprovechando las capacidades con que cuentan algunas personas, que en el caso del líder son varias. En la medida en que comparten sus conocimientos se irá avanzando más rápidamente en el logro de sus objetivos, además de eliminar el liderazgo y las diferencias entre los miembros. Si los integrantes del grupo encuentran que realmente pueden ayudarse y aprenden a quererse y a respetarse como personas útiles y amistosas, comenzarán entonces a influirse como grupo que se busca y se aconseja.

En la medida de que exista una igualdad en la capacidad para participar, las ansiedades para hacerlo disminuirán, logrando-

con esto mayor predisposición para un cambio de actitudes al sentirse seguros (autoafirmación) al participar, proponer ó realizar cualquier actividad.

Las resistencias al cambio también disminuirán al estar bien capacitados y enterados en el cambio que se pretende establecer. Aquello que era desconocido y a lo que se le tenía miedo para experimentarlo por considerarse incapaz de afrontarlo se ve de forma distinta al poder anticipar los resultados en base a la confianza que existe en otros miembros que comparten sus experiencias y conocimientos.

### III.- Diseño y Método

### 3.- Diseño y Método

Esta investigación se plantea el problema de analizar - cuál es el proceso de organización del equipo de Fútbol - " Ayotzingo " de la 1a fuerza especial del pueblo de Ayotzingo.

El interés teórico - práctico es identificar y mejorar - la estructura y funcionamiento; utilizando la técnica grupal - más factible; buscando detectar cuáles son los elementos - psicológicos más importantes o el proceso grupal que se desarrolla.

Para identificar y analizar el proceso grupal del equipo utilizaremos la observación participante y basado en la experiencia misma identificaremos algunas etapas de acuerdo a lo sucedido para después confrontarlas con las etapas propuestas por los autores: Schutz, Carl Rogers, Kurt Lewin, R. Bales y E. Pichón Rivieré.

La razón principal de trabajar con un equipo de Fútbol - es por qué existe la posibilidad de explorar un desarrollo de la comunidad a partir de los grupos naturales y formados.

En el caso de un grupo natural la existencia del grupo - puede ser muy bien independiente del proyecto científico en oposición a los grupos de laboratorio. La importancia de un grupo natural, en este caso un equipo de fútbol, es que exis-

ten en la mayoría de las comunidades vecinas a Sta. Catarina - Ayotzingo como: Sn. Pablo Atlazapan, Sn. Pedro Tezompán, Sn. -- Martín Xico; y su influencia para atraer y motivar a las personas es semejante a la que tiene la fiesta del santo de cada uno de estos pueblos.

Un grupo formado implica que los miembros tienen cierto conocimiento entre ellos; una mayor integración y pertenecen a la misma comunidad.

La tarea que los reúne es la de practicar el deporte de - X futbol, pero además, la de pertenecer a una misma comunidad con problemas que ellos conocen y viven como: la falta de agua potable, el alcoholismo, la falta de campos deportivos.

El futbol como deporte y espectáculo tiene una gran aceptación y un gran fanatismo, que no pretendemos eliminar o discutir. Lo que pretendemos es la canalización de la agresividad - para la formación de una conducta colectiva solidaria que participe en la satisfacción de las necesidades de su comunidad to - mando como un ejemplo su propia experiencia de organizar al equipo de futbol " Ayotzingo ".

## 2.- Objetivos.

Los objetivos los hemos dividido en dos:

### 2.1.) Objetivos Generales.

#### 2.1.1) Elaborar un esquema teórico-práctico para la inter -

vención en el desarrollo comunitario a partir de la práctica con grupos naturales.

2.1.2) Transmitir las técnicas grupales más factibles de aplicación a la solución de sus problemas " reales ".

2.1.3) Al finalizar nuestra intervención en el equipo de futbol " Ayotzingo " regresar la información obtenida en base a ellos.

2.2. Objetivos específicos.

2.2.1) Conocer y analizar la vida y organización del equipo de futbol " Ayotzingo " de la 1º fuerza especial.

2.2.2) Buscar una mayor organización del equipo a través de la participación de los miembros y de nosotros como coordinadores y facilitadores de la comunicación para satisfacer sus propias necesidades.

2.2.3) En base a grupos de discusión tratar de que reflexionen los integrantes del equipo sobre su participación en la satisfacción de las necesidades de su comunidad.

3.- Método.

El método de intervención se plantea por etapas:

3.1) Etapa de revisión teórica.

3.2) Etapa de observación.

- 3.2.1) Observación del medio geográfico de la zona.
- 3.2.2) Descripción de la zona en cuanto a sus elementos: históricos, sociales, económicos, culturales, religiosos y políticos.
- 3.2.3) Ubicación de la población de acuerdo a: niveles de interacción, organización, participación y liberazgos formales e informales.
- 3.3) Etapa de establecimiento de vinculos con el equipo y diagnóstico del mismo.
  - 3.3.1) Detección y vinculación con un grupo natural ( equipo de futbol " Ayotzingo " ).
  - 3.3.2) Detección y vinculación con grupos informales ( niñas, - juvenes, adultos ).
- 3.4) Etapa de Intervención.
  - 3.4.1) Establecimiento del método para realizar las sesiones - con el equipo.
  - 3.4.2) Detección, y planeación de las necesidades del equipo.
  - 3.4.3) Implementación de técnicas grupales.
- 4.- Instrumentos y Técnicas.

- 4.1) Observación.

- 4.2) Observación participante.
- 4.3) Entrevista ( abierta y cerrada ).
- 4.4) Técnicas de insercción.
- 4.5) Técnicas grupales ( Grupos de discusión dirigida y dinámica de grupo ).
- 4.6) Técnicas de sistematización ( diario de campo, registro -- de entrevistas ).

Las técnicas de insercción fueron utilizadas al inicio de la intervención para cubrir la etapa de establecimiento de vínculos y diagnóstico.

La observación y el diario de campo se utilizarón en un -- inicio para la descripción del pueblo donde está inserto el equipo " Ayotzingo ".

La entrevista se utilizo para la detección y vinculación -- con el equipo de futbol " Ayotzingo ". Además en la parte final de la intervención para recabar datos personales de cada uno de los jugadores.

Las técnicas grupales fueron empleadas en la etapa de Intervención para dirigir las sesiones con el equipo.

La observación participante y el diario de campo se utilizo durante la intervención para registrar las sesiones.

TV DESCRIPCION DEL MEDIO FISICO-GEOGRAFICO DEL LUGAR.

### DESCRIPCION DEL MEDIO FISICO-GEOGRAFICO DEL LUGAR.

El objetivo de este capítulo es describir de manera muy general el escenario de la experiencia con el equipo de futbol " Ayotzingo " considerando que es necesario ubicarla en un contexto más amplio para tener una idea más completa de ésta.

Los datos que a continuación presentamos fueron obtenidos de los registros de un diario de campo, realizado antes de la experiencia, - tomando en cuenta sólo aquellas que consideramos relevantes y de la - Monografía de Chalco de 1973.

La comunidad de Sta. Catarina Ayotzingo se encuentra ubicada - - entre los volcanes Popocatepetl e Iztaccíhuatl a poco más de 2,500 - metros de altura sobre el nivel del mar y al sudeste de la ciudad de - México.

La cabecera municipal (Chalco) se ubica sobre la carretera No. - 155 que comunica al D.F. con Cuautla, y a poca distancia se encuen- - tra la autopista que comunica al D. F., con Puebla.

El Ferrocarril México-Cuautla atraviesa el municipio, este se - utiliza fundamentalmente para el transporte de carga.

El municipio de Chalco ocupa una extensión de 273.59 Km<sup>2</sup> y sus - límites son: Al norte: con el municipio de Ixtapañuca. Al este: con - el municipio de Tlalmanalco, Cocotitlán, Tamamatla y Tenango del Aire Al sur: con el municipio de Jochitepc. Al oeste: con el D. F.

El clima de la región es templado de escasa humedad; con épocas - de lluvia en verano, comprendiendo los meses de junio, julio, agosto - y septiembre.

Las heladas principian generalmente a mediados de octubre y ter- minan a mediados de marzo. La estación de sequía comprende los meses - de enero, febrero y marzo.



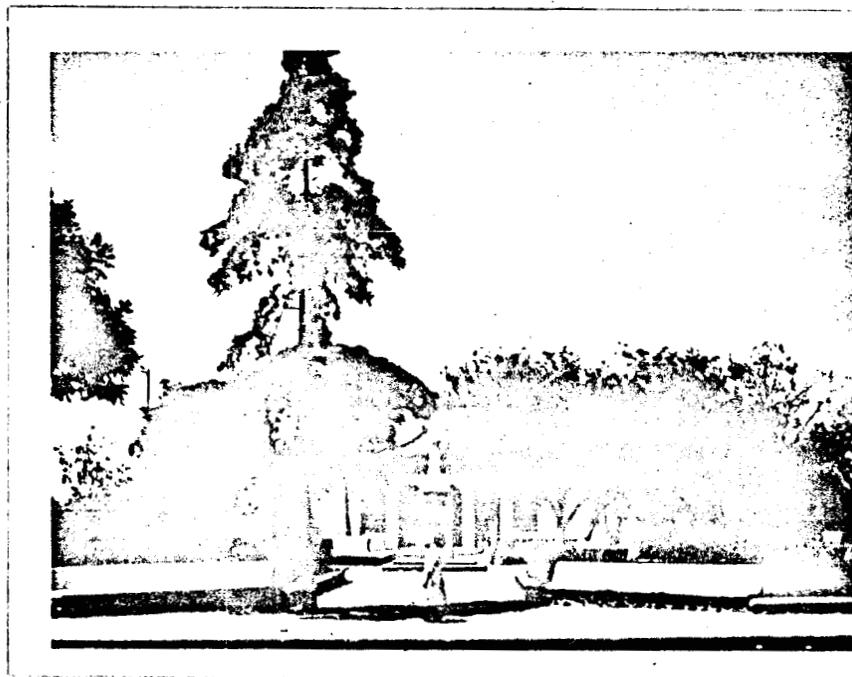
## 1.- POBLAMIENTO.

Para fines prácticos de investigación, dividimos al pueblo de -- Ayotzingo en tres zonas.

- a) Zona de la Sierra.- En esta zona principalmente se encuentran localizadas viviendas mal construidas y los materiales predominantes en la construcción son: adobe, madera, láminas de cartón, tejas, piedras volcánicas, ladrillo o tabicón. La vivienda consta generalmente de un sólo cuarto en el cual se reúnen cocina, comedor y dormitorio. Las casas localizadas en las zonas más altas, la construcción de la vivienda es aún más pobre y carecen de todo tipo de servicios como son: agua, luz, drenaje, etc., sus calles son de terracería estrechas e inclinadas, no existiendo también sistema de desagüe ni banquetas. Las personas que viven en esta zona, principalmente son ejidatarios que se dedican al cultivo de la tierra y a la cría de ganado en pequeñas proporciones.
- b) Zona del Centro.- En esta zona el suelo en su mayoría es plano y poco accidentado, los materiales predominantes en la construcción de la vivienda son generalmente de mejor calidad: cemento, ladrillo, techos de concreto, etc.,. Las casas son más amplias y mejor construidas, algunas tienen bardas y en su interior pequeños establos. Esta zona cuenta con servicios de luz eléctrica, agua " potable " una calle pavimentada así como pequeños comercios. Las personas que viven en esta zona son principalmente comerciantes en pequeño.



Panorama de Sta. Catarina Ayotzingo Edo. Mex.



Delegación y Plaza Principal de Ayotzingo.

c) Zona del Valle.- En esta zona las casas se encuentran por lo general más separados unos de los otros. Los materiales empleados en la construcción de la vivienda son: adobe, ladrillo ó tabicón, techos de cemento etc., Las casas están más ó menos distribuidas " adecuadamente ", también en esta zona se localizan establos y graneros. Las personas que viven en la zona del valle son personas, en su mayorias dedicadas a la ganaderia.

## 2.- COMUNICACIONES Y TRANSPORTES.

Ayotzingo, se encuentra comunicado con los pueblos vecinos, por medio de caminos en regular estado de conservación.

Existe un teléfono público, un buzón de correos, el cual llega dos veces por semana. Pueden captarse todos los canales de T.V. del D. F., así como también todas las radiodifusoras, escuchándose frecuentemente la música tropical y ranchera.

El pueblo no dispone de servicios de transporte colectivo urbano o locales, y la totalidad del transporte corre por cuenta de líneas de autobus foráneos. El viaje desde el Distrito Federal dura aproximadamente una hora, ya sea por la carretera libre o por la autopista México Puebla. Existe un servicio de taxis (peseros) que se aprovecha para realizar viajes al Distrito Federal y lugares circunvecinos.

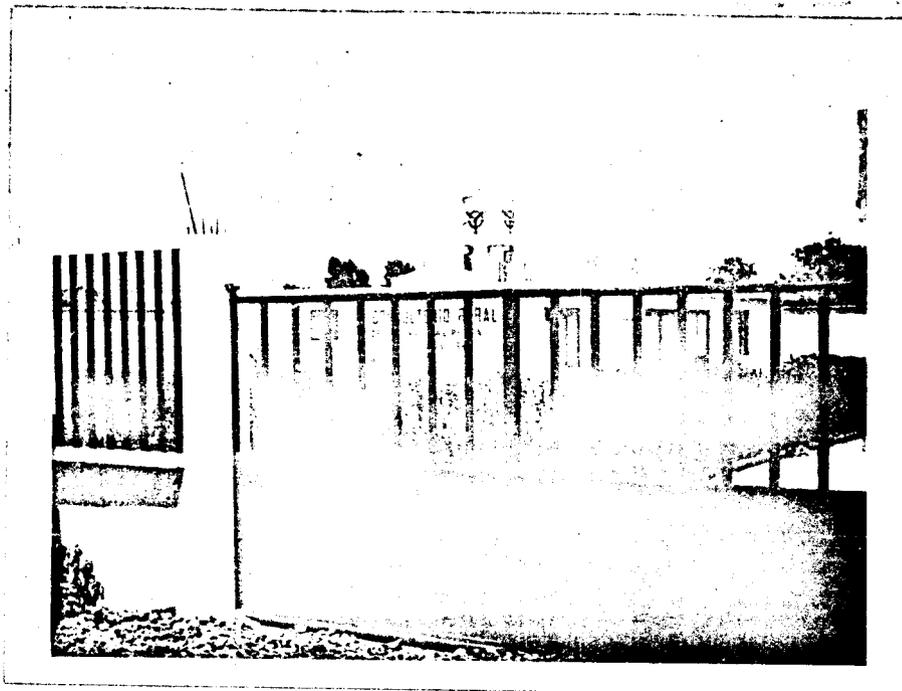
### 3.- HIGIENE Y SALUBRIDAD.

La población cuenta con un centro de salud, llamado Dr. Gustavo - Baz Prada, donde supuestamente se dan servicios de planificación familiar y materno infantil. En la construcción de este edificio y el kinder, se nos informo (entrevistas) que se logro mediante la cooperación económica del Gobierno del Estado y la participación y organización de los delegados y habitantes del lugar. Una vez terminado el centro de salud, se inauguro en noviembre de -- 1980, y a la fecha no funciona adecuadamente, Porque no existen consultas todos los días, sino sólo dos días por semana y estos no siempre son seguros.

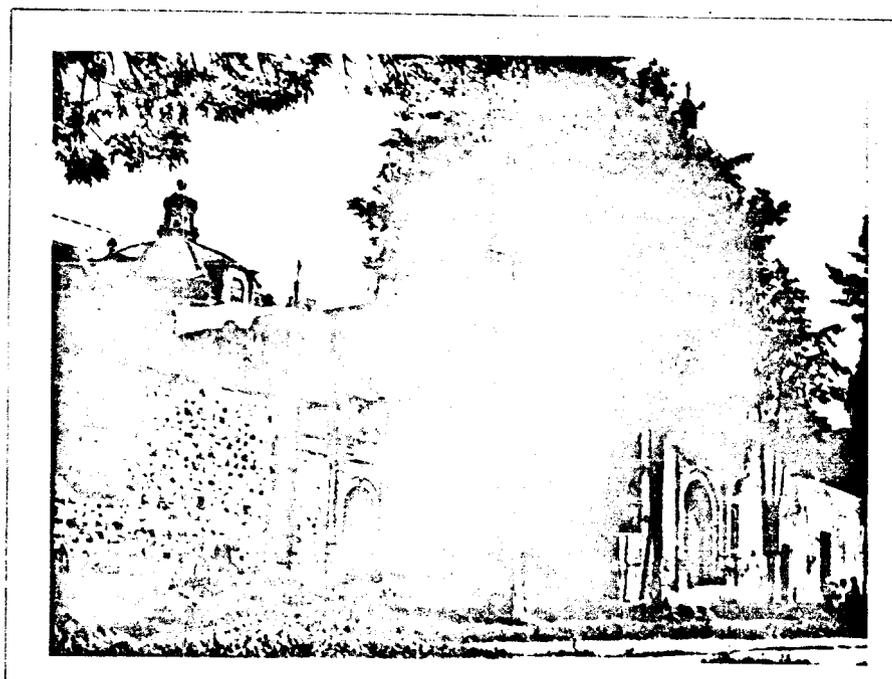
Con referencia a las disponibilidades del agua potable y drenaje, las dotaciones y características de las mismas son escasas y malas, observandose en algunos lugares aguas negras. basura, etc.

La población residente en esta área presentan manifestaciones patológicas propias de su condición; predominan aún en las enfermedades infecciosas por el medio insolubre en el que se encuentran; los escasos servicios sanitarios y de urbanización que tienen; son originados por que el pueblo y el gobierno, no realizan esfuerzos para satisfacer dichas necesidades.

El sector más afectado sigue siendo la población infantil y mujeres en edad productiva. Los niños presentan constantemente enfermedades como sarampión, tosferina, poliomielites, problemas estomacales.



Consultorio Rural "Gustavo Baz Prada".



Iglesia construida en 1534.

#### 4.- EDUCACION.

La instrucción escolar se imparte de acuerdo a las siguientes especificaciones:

Sistema Federal.

1) Jardin de niños. En lo que respecta a este tipo de educación.- pre-escolar la comunidad cuenta con un kinder.

2) Educación Primaria.- Existe una escuela primaria, con dos turnos:

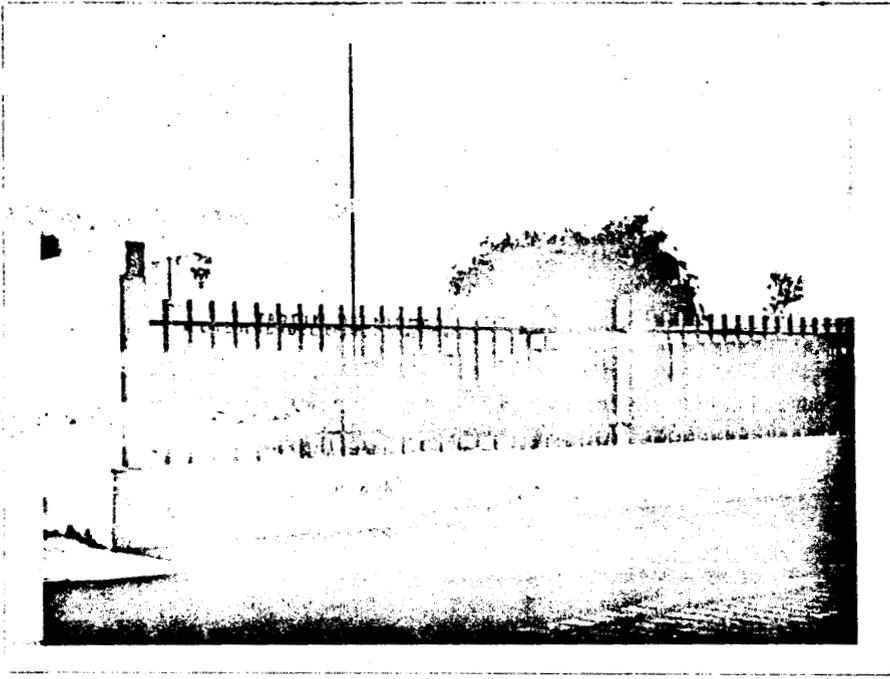
Matutino y vespertino; el plantel cuenta aproximadamente con - 19 maestros y 1,345 alumnos.

El 90% de maestros tienen estudios a nivel normal y el 10% a nivel superior.

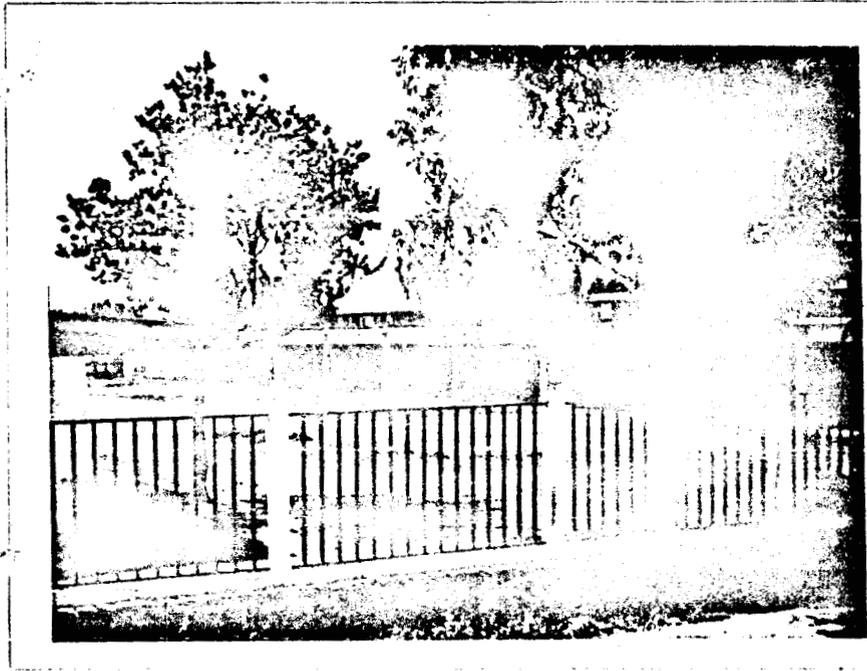
Los métodos educativos que se utilizan son: el método integral, - eclético y onomatopéyco, dichos métodos estan basados en la S.E.P.

Uno de los principales propósitos de la escuela, según el director de la misma, es fomentar " buenos " hábitos ", el nacionalismo, homenaje a la bandera, etc.

También es importante mencionar, que existe un gran porcentaje de deserción, debido a que los pequeños de edad escolar tienen que - ayudar a sus padres en las labores del campo.



Esc. Primaria "María Isabel de Jiménez Cantú"



Esc. Primaria "Ignacio Zaragoza"

##### 5.- VIDA POLITICA.

Desde el punto de vista de autoridad el poblado, depende directamente de la cabecera del distrito que es Chalco; reduciéndose la autoridad en tres delegados, los cuales se dividen equitativamente el cargo en el lugar. Las influencias directas con respecto a la población es mínima, puesto que se reduce al control de la -- faenas de índole social e imposición de multas en el caso de incumplimiento de dichas faenas (administrador).

En cuanto a la vinculación de trabajos entre delegados y comisariado no se da y este fomenta el divisionismo y la desintegración de los habitantes, tal es el caso que cuando se les cita para tratar algún asunto de interés social, hasta el más urgente como es el problema del agua, muy pocos asisten y en ocasiones ninguno. Por otro lado tenemos que cuando se conmemora una festividad religiosa, todo el pueblo se organiza y coopera; por lo tanto el sacerdote en cierta medida influye políticamente en la población.

##### 6.- VIDA RELIGIOSA.

Sta. Catarina Ayotzingo: Es un pueblo eminentemente católico, debido a esto ha existido cierto divisionismo entre el pueblo y los sacerdotes (conservadores y renovadores). Dichas tendencias han tenido apoyo por cierto número de personas, pero conforme pasa el tiempo, parece ser que dichos problemas van siendo cada día menos fuertes. El actual sacerdote ha tratado de evitar estos conflictos, no tomando partido por ninguna de estas tendencias, buscando la conciliación de ambas.

El pueblo se distribuye en barrios, cada cual hace su fiesta por su santo pero todo el pueblo asiste a la celebración.

Los barrios son: Sn. Miguel, Sta. Cruz, Sn Juan, Santiago y Sta. Maria. La iglesia es un edificio bastante viejo y data del año - de 1534, anteriormente fue convento de monjes Agustinos y en la actualidad se encuentra en remodelación. Hay un sacerdote, un coro integrado por jóvenes quienes se turnan para realizar la limpieza y el mantenimiento de la misma; la mayoría de las personas que asisten a la iglesia son mujeres y niños. Además existe una capilla llamada feliz capital de Sn. Miguel.

#### 7.- ESTRATIFICACION SOCIAL.

Esta sección trata de las diferencias más importantes en los - - status sociales estratificados o jerárquicamente ordenados. Además da una idea de como estan clasificados los grupos a nivel - - cualitativo, no presentando los datos a nivel cuantitativo por no tenerlos completos.

En cuanto a la propiedad de tierra:

- Ejidatarios.
- Pequeños propietarios.

En cuanto a la propiedad privada de los medios de producción:

- Obreros.
- Obreros no calificados.
- Obreros calificados.
- Comerciantes en pequeño.
- Dueños de pequeñas factorías.

Se dan varios grupos informales:

- Los que organizan las fiestas.
- Los grupos que juegan fut-bol.
- Los grupos que juegan frontón.
- Los que se reúnen a tomar.
- Los que se reúnen en la iglesia.

#### 8.- COMERCIO.

Las actividades comerciales se encuentran distribuidas a lo largo del pueblo, principalmente sobre la carretera, de acuerdo a las siguientes especificaciones.

<u>Giro.</u>	<u>Número de establecimientos.</u>
Paleterías.....	1
Tortillerías.....	3
Carnicerías.....	2
Panaderías.....	1
Papelerías.....	2
Herrerías.....	1
Pulquerías.....	6
Expendio de petróleo.....	1
Misceláneas.....	10
	<hr/>
Total.....	27

En lo que respecta a tipos de industrias sólo existe una fábrica de tijeras y dos fábricas de ladrillos.

Ante tales limitaciones para el trabajo y atendiendo a la cercanía con el D.F., Chalco, Ayotla, Puebla, etc., los habitantes se ven en la necesidad de salir a trabajar a estos lugares. Por lo tanto la movilidad es frecuente y se puede decir que no existe una forma de vida fundamentalmente rural, sino más bien rural-urbano y esto se refleja por ejemplo en el modo de vivir y de vestir, conforme va pasando el tiempo se observan que los trajes regionales han ido desapareciendo y estos son reemplazados por vestidos "modernos". Con respecto al calzado se puede observar también, que existe un alto porcentaje de personas que usan zapatos en comparación con las personas que usan huaraches o andan descalzos.

La población económicamente activa (de los 12 años en adelante) se dedica a las tradicionales faenas agrícolas, así como también buena parte de la población se dedica a la rama industrial en calidad de obreros.

#### 9.- AGRICULTURA.

El suelo en su mayoría es plano, poco accidentado y de migajón arcilloso; se encuentra cargado de sales, sobrepasando el límite de toxicidad.

Por estar la zona afectada por álcales no son suelos de primer orden. Los únicos suelos aptos para la agricultura son los mineralizados, que se localizan en las faldas de los cerros que rodean la cuenca éstos no están afectados por el álcalis.

El cultivo principal de la zona es el maíz aprovechable para consumo doméstico, el sobrante lo utilizan como alimento para los animales. El cultivo de alfalfa es por temporal, y se cultivan en menor proporción. Los instrumentos utilizados en el cultivo de la tierra, son el azadón, yuntas y tractores.

#### 10.- VEGETACION.

La vegetación que predomina en esta región es: el pirúl, capulín, tejocote, mamey, tepozán, cactoj (pitahaya y organillo), quelites, verdolagas, epazote, alfilerillo, árnica, té de campo, higuerrilla, chicalote, jaramaul, acede, tzitziquite, toloache, jarrilla, uña-de gato, mirto, anís, malva, nabo y zacaton.

Dentro de las plantas llamadas hortícolas se encuentran: Durazno, granada, higuera, nogal, chabacano, naranjo, ciruelo, zapote blanco, ruda, hierbabuena, chilacayote, chayote y carrizos.

Dentro de la flor silvestre existen: pino, ciprés, ocote, cedro, aguacapule, encino, sauce, álamo, jacaranda, olivo, alcanfor, -- fresno, colorín, tureno, mimosa y una gran variedad de flores de ornato.

#### 11.- GANADERIA.

La existencia de ganado es de diferentes especies.

##### Clases de ganado.

Vacuno (lechero y cria).

Lanar  
Porcino  
Caprino  
Equino (caballar, mular y asnal).

De Trabajo.

Vacuno.  
Mulas y caballos  
Aves (gallos, gallinas, pollos y guajolotes).

Derivados Pecuarios.

Leche  
Mantequilla  
Queso  
Huevos  
Lana  
Pieles  
Manteca  
Zaleas de lanas

12.- ALIMENTACION.

Los alimentos que se consumen en la semana son: carne, huevos, -  
leche, frijoles, tortillas, pescado y pan.

Puede estimarse, en términos generales que los platillos regiona-  
les más en uso en fiestas domésticas y conmemoraciones especiales  
son: la barbacoa, mole poblano, tamales, atole champurrado con -  
maíz azul, carnitas de cerdo y el chileatole con chile, elote - -  
tierno, epazote y sal.

V DESCRIPCION DEL EQUIPO "AYOTZINGO" (GRUPO DE TRABAJO).

IV.- DESCRIPCION DEL EQUIPO DE FUTBOL "AYOTZINGO" (GRUPO DE TRABAJO).

La vinculación con el equipo de " Ayotzingo " fue por una referencia de nuestro asesor (Jaime Peña) sobre algunos jugadores - del equipo de " Ayotzingo " (José y Salvador Bustamante) que podrían ayudarnos a establecer una relación con los demás integrantes. La aproximación inicial para la vinculación con los integrantes del equipo se describe en la primera y segunda sesión. (ver anexo).

El instrumento utilizado para la recolección de los datos fue un cuestionario cerrado, aplicado individualmente, observandose bastante predisposición para contestarlo.

Para poder presentar los datos, consultamos primero a todos los integrantes, sobre si deseaban o no apareceran sus nombres propios en el trabajo. Decidiendo lo primero, por considerar que no existía ningún motivo, para que fuera de esta forma.

Cuando la elección del grupo de trabajo nos basamos en los datos de " Chalco ". Al igual que en todos los lugares del Estado, el futbol es el deporte que más se cultiva.

Otros deportes que cuentan con cultores locales son el basquetbol, el volibol, el frontón y el beisbol. A continuación informamos acerca de los detalles de su cultivo.

Deporte	Equipos.	Canchas.
Futbol.	60	20
Basquetbol	Escolares	15
Volibol	Escolares	Insuficientes
Frontón	2	3
Beisbol.	1	1

Con respecto al futbol, este deporte se concentra en una liga Regional y un equipo oficial que milita en Tercera División Profesional, el " Chalco ". (pag. 50 de la monografía).

Además de la aceptación que tiene este deporte en la región, la elección la hemos hecho por cuestiones prácticas. El lugar de reunión es siempre en el campo de futbol del pueblo o en los otros campos de los equipos de la liga. El horario regularmente es de 12:00 a 13.30 hrs. los domingos. El tener una tarea explícita, practicar el deporte, pero con la posibilidad de ir manifestando algunas tareas implícitas, para implementar una expansión gradual hasta lograr abarcar un número mayor de habitantes de la comunidad. La posibilidad de reflexionar, dado las condiciones del equipo, sobre la importancia de estar organizados para lograr satisfacer necesidades y lograr metas.

El equipo " Ayotzingo " pertenece a la liga Regional llamada " Liga Chalco ", en donde se paga una cuota de inscripción anual de \$ 1,000.00 ( UN MIL PESOS 00/100 M. N. ). Los arbitros de la liga cobra por partido \$ 250.00 ( DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M. N. ) por equipo. Los uniformes son adquiridos por cooperación de los jugadores y en algunas ocasiones son donados por personas del pueblo.

Los datos que a continuación presentamos de cada uno de los integrantes del equipo, tienen el objetivo principal de dar una visión general de como esta constituido éste.

El promedio de edades de los jugadores es de 23 años y oscilan entre los 17 y 32 años. La mayoría son obreros o sea ocho de ellos, siete son empleados, un estudiante y un arquitecto.

Los estudios con que cuentan son: cuatro en Primaria, seis en secundaria, siete en preparatoria o equivalente y uno profesionalista.

En su estado civil diez son solteros y ocho casados. Es de hacer notar que entre la mayoría, existen parentescos familiares además de lazos amistosos que han perdurado durante varios años, conociendo su domicilio y algunos miembros de su familia.

El tipo de necesidades existentes en el equipo fueron detectadas por medio de un grupo de discusión, (un anexo) para poder distinguirles los hemos dividido en tres grupos:

#### I.- NECESIDADES HUMANAS.

- 1.- Tratar que los errores no se personalicen evitando las agresiones y discusiones.
- 2.- Compartir conocimientos y experiencias adquiridas por las personas que han jugado con otros equipos.
- 3.- Evitar que los jugadores ingieran bebidas embriagantes un día antes del encuentro para no afectar el rendimiento del equipo.

No.	NUMBRE.	EDAD.	OCCUPACION.	ESCOLARIDAD.	EDO. CIVIL.	POSICION.
1	Enrique Alonzo Leyte.	24	Obrero.	o. Secundaria.	Casado.	Portero.
2	Rodrigo Mora Bustamante	17	Obrero.	o. Secundaria.	Soltero.	Lateral Izquierdo.
3	Fernando Mapa.	22	Obrero	o. Secundaria.	Casado.	Lateral Izquierdo.
4	Diego Felipe Espinoza.	24	Por su cuenta.	Vocacional.	Soltero.	Defensa Central.
5	Isabel Olgin Reyes.	20	Obrero	o. Primaria.	Soltero.	Defensa Lateral.
7	Arturo Gutiérrez Granados.	22	Empleado.	2o. Preparatoria	Casado	Medio Volante.
8	Esiquio Yescas Ramírez.	23	Empleado.	Secundaria.	Casado.	Defensa Central.
10	Antonio García Ruíz.	20	Obrero.	2o. Secundaria.	Soltero.	Extremo Izquierdo.
11	Pedro Elizalde Xolalpa.	27	Arquitecto.	Profesionista.	Soltero.	Delantero Extremo.
12	Justino Bustamante Ruíz.	32	Obrero	6o. Primaria	Casado.	Cent. Delant. y Medio.
13	Antonio Ruíz Xocopa.	23	Empleado.	Secundaria.	Casado.	Medio.
15	Juan Velázco Yescas.	20	Empleado.	3o. Preparatoria.	Soltero.	Extremo Izquierdo.
16	Rubén Valdivia Yescas.	20	Obrero	Secundaria.	Soltero.	Extremo Derecho.
19	Alejandro Venegas Reyes.	22	Empleado	2o. Bachilleres.	Soltero.	Medio Volante.
	Salvador Bustamante Ruíz.	30	Empleado.	6o. Primaria.	Soltero.	Defensa Central.
	Espiridión Elizalde Xolalpa	29	Obrero	6o. Primaria.	Casado.	Capitán del Equipo.
	Francisco Elizalde Xolalpa.	23	Empleado	c.c.h.	Casado.	Colaborador y Portero
	Rodolfo Elizalde Ramírez.	18	Estudia.	1o. C.C.H.	Soltero.	Colaborador y Portero.

- 4.- Estar mentalmente preparados en base a una motivación -  
óptima para lograr el triunfo.
- 5.- Una de las metas del equipo es llegar a ser campeón.

## II.- NECESIDADES TECNICAS.

- 1.- Los días de entrenamiento y acondicionamiento físico -  
serían los jueves a las 15:00 Hrs.
- 2.- Establecer multas para aquellos que no cumplan con sus-  
responsabilidades.
- 3.- Reunirse al finalizar el primero y segundo tiempo para-  
comentar los aciertos y errores en el desarrollo del -  
juego.
- 4.- Tener un día, lugar y hora para llevar a cabo las sesio-  
nes estableciendo los sabados en la casa de Pedro Eli--  
zalde a las 5:00 P.M.
- 5.- Elaborar un reglamento con el cual regirse.

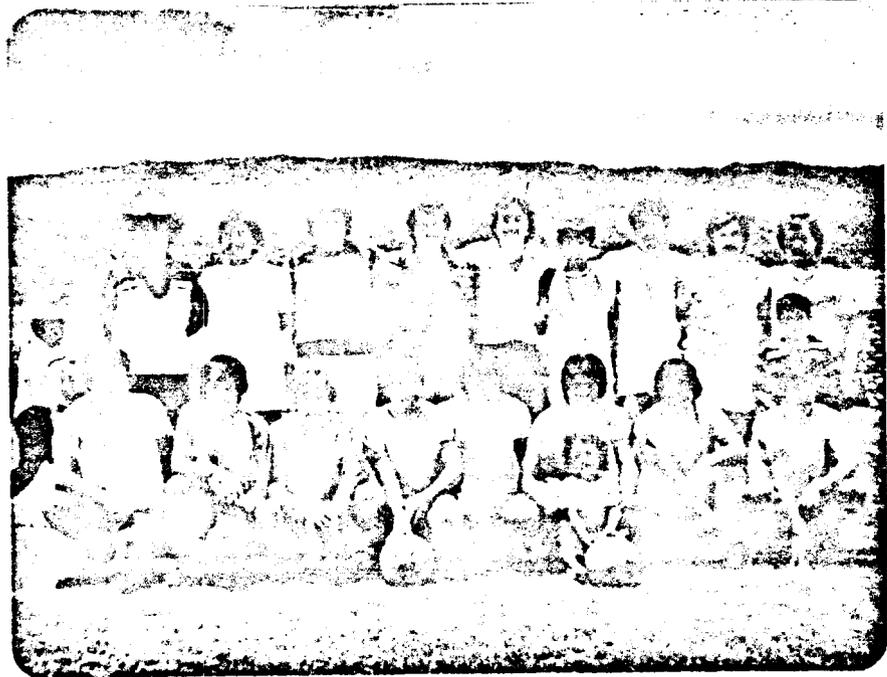
## III.- NECESIDADES MATERIALES.

- 1.- La insuficiencia de campos para practicar el deporte.
- 2.- La existencia de balones es insuficiente, para adquirir  
los cuatro miembros del equipo se comprometieron expon-  
taneamente a traer uno cado uno, firmando y dando una -  
fecha posible de entrega.
- 3.- Adquirir un depósito para el agua.
- 4.- Comprar toallas para secarse el sudor.



E  
Q  
U  
I  
P  
O  
  
D  
E

1a "FUERZA ESPECIAL"



"A  
Y  
O  
T  
Z  
I  
N  
G  
O"

VI.- DISCUSION DE LOS DATOS.

## 6.- Discusión de los Datos.

Para poder llevar a cabo la discusión de los datos hemos tomado en cuenta las siguientes categorías:

- 6.1.- La comparación entre las etapas del proceso grupal de la experiencia con el equipo de " Ayotzingo " y las diferentes etapas descritas por autores como: Willian C. Schutz, Carl Rogers, Kurt Lewin, R. Bales y E. Pichón Rivieré.
- 6.2.- La participación y organización de los miembros del equipo en la satisfacción de sus necesidades.
- 6.3.- La actuación de nosotros como promotores en la organización del equipo de futbol " Ayotzingo ".
- 6.1.- La primera categoría se desarrolla describiendo la experiencia con el equipo de " Ayotzingo " en base a la información recabada en los diarios de campo y entrevistas ( Ver Anexo Pag.      ). Para describir la experiencia tomaremos en cuenta las siguientes etapas, 1) Reconocimiento- 2) Aceptación 3) Modificación 4) Término ( pretendiendo denominarlas de acuerdo a lo sucedido ), y después de cada una de estas etapas se retomaran aquellas etapas descritas en el Marco teórico cuando coincidan con lo sucedido en las primeras. Así tendremos una comparación entre etapas y no entre procesos por considerar que no existen dos procesos iguales, pero sin embargo, las etapas pueden servir como indicadores o guías de observación para saber lo que puede su

ceder en un momento dado en el proceso de un grupo, en este caso en el del equipo de " Ayotzingo ".

1. Reconocimiento. ( De la 1ª a la 3ª Sesión ).

- Se caracteriza por dar y recibir información.

Damos a conocer nuestros objetivos.

Se plantean las necesidades del equipo a través de un grupo de discusión.

- Se nos hace una indicación sobre nuestro lenguaje.

También se nos hizo una observación respecto al lenguaje - que estamos utilizando, un tanto técnico y rebuscado, y que debido a esto podríamos ocasionar que los miembros del equipo trataran de utilizar el mismo lenguaje con "palabras domingueras."

- Existía un prejuicio de nosotros hacia ellos. Por ser personas en su mayoría, adultas pensabamos que considerarían como una pérdida de tiempo nuestro trabajo. Esto originó la fátasia de que íbamos a ser rechazados y ridiculizados al no poder lograr nuestro trabajo.

- Hay ansiedad, inseguridad y desconfianza. Además de nuestra fátasia de rechazo y ridículo, otro motivo de inseguridad era el desconocer los límites para incidir, incitar y actuar en la organización y en el trato para con ellos.- Esto se manifestó en varias ocasiones:

Nosotros permanecemos en silencio sin hacer ninguna -

alusión.

Ante su inasistencia, nosotros no hicimos ningún comentario de reproche de lo sucedido, unicamente se les comunicó que al finalizar el partido llevaríamos acabo la sesión.

Expresamos, que esto era parte del proceso de organización de los grupos y además parte de nuestro trabajo y aprendizaje, asegurando no importarnos lo que sucediera llevaríamos ésto hasta sus últimas consecuencias sin darnos por vencidos, además les pedimos su apoyo para hablar con los inasistentes.

Camino a dicho lugar observamos que la mayoría de los jugadores se resistían para llevar acabo las sesiones, entonces nuevamente se les dijo en forma de súplica la importancia de su presencia para dar inicio a éstas.

- Desde un inicio nosotros establecimos que nuestra función sería promover la comunicación y participación entre todos los integrantes del equipo. Pero esto era demasiado general y se prestaba para malas interpretaciones ejemplo de esto fue cuando la " autoridad " del equipo se nos quiso relegar. Esto indica la aceptación que habíamos logrado pero también, la confusión que existía de nuestra función.

- Los límites " verdaderos " de la intervención y del trato con los jugadores se establecieron de acuerdo a las circunstancias y al momento que se estaba viviendo.

Como se puede ver ésto tiene un doble riesgo; el no saber hasta donde intervenir, y la inseguridad que produce esto. Pero consideramos que la experiencia en el trabajo con grupos nos pueden dar la seguridad para no necesitar de un patrón de conducta preestablecido que no permita adaptarse a las circunstancias que la comunidad tiene.

- Los principales estereotipos que algunas personas del pueblo y los mismos jugadores se adjudicaban eran: apáticos irresponsables y desorganizados.

Además se nos advirtió de la irresponsabilidad y apatía de los integrantes, por ejemplo: en el pago del arbitraje, llegar tarde al partido, llegar " crudos ", así como en otras actividades del equipo, obstaculizando la relación entre ellos y su rendimiento.

Mostrando interés las personas ahí reunidas, pero advirtiendonos nuevamente sobre lo desorganizados y " apáticos " que eran los jugadores deseándonos no fuéramos a desilucionarnos.

Acercándose a la hora acordada, esperamos a que llegaran los miembros del equipo asistiendo puntualmente tres de ellos los saludamos e hicieron comentarios de descontento sobre la irresponsabilidad de los demás.

La interpretación de lo anterior no es reafirmar el estereotipo, sino más bien atender a las condiciones humanas y materiales, como son:

Las personas del pueblo siempre están descontentas con los

marcadores y el rendimiento del equipo, sin considerar que el futbol tiene bastante de azar y que se puede ganar ó perder con mucha facilidad.

Otro aspecto importante es el poco entusiasmo manifestado, a través de porras ó gritos alentadores, por parte del pueblo para motivar al equipo cuando esta ganando ó perdiendo. El equipo en el análisis de su situación se dio cuenta de esto.

Un punto importante de análisis es que no se explican el por qué se pierde como local la mayoría de las veces y se gana como visitante, les preguntamos cuáles eran los motivos que ellos consideraban fueran el origen de esto; coincidieron que probablemente se diera por la presión del público y exceso de confianza; en cuanto a lo primero pensaron superarlo no tomando en cuenta lo -- que se les dijera, con respecto a lo segundo comentaron que se -- tenía que ganar en casa para rectificar la confianza perdida.

Además de lo anterior se nos hizo sentir la vergüenza que -- tenían de realizar algunas actividades para mejorar como: hacer acondicionamiento físico, por el qué dirán de los otros equipos y del pueblo en general. Así tenemos un círculo vicioso donde el pueblo crítica los errores del equipo y este a su vez los repite para reafirmar lo que se piensa de él. Cuando el equipo quiere salir de esa situación el pueblo los considera incapaces ( apáticos, irresponsables, desorganizados ) y el equipo prefiere no -- arriesgarse permaneciendo igual en vez de cambiar. El cambio se -- dará cuando el equipo recupera la confianza en base a modificar tan to su forma de pensar sobre ellos mismos como de las condiciones materiales y técnicas.

En la etapa de Reconocimiento lo que se presentó según Schutz es lo referente a dentro o fuera del grupo, con la salvedad que los considerados dentro o fuera no fueron los integrantes del equipo, sino nosotros como coordinadores ó personas ajenas al pueblo. Como indica Schutz en nosotros existió ansiedad provocada por esta inclusión. También se dijo que las principales preocupaciones del grupo eran las energías y los límites que se puede interpretar además, como resistencias al cambio.

En Rogers encontramos en la etapa de rodeos que sucedió un período de confusión inicial, ocasionado en parte por la falta de información sobre nuestra función; si íbamos a sustituir por completo a su capitán o sólo seríamos sus asistentes. La etapa referente a la expresión o exploración personal se dio como Rogers lo indica de modo gradual y con temor.

De acuerdo a Kurt Lewin lo que sucedió al inicio fue una fase de congelamiento donde se mantiene un " equilibrio casi - estacionario ", existiendo fuerzas que lo obligan a mantenerse en dicho equilibrio. Esto es una manera bastante general de describir una etapa que abarca todo lo sucedido en la etapa de reconocimiento y nos parece válido si atendemos a lo antes mencionado de que las etapas sólo son indicadores de lo que puede suceder, existiendo elementos particulares distintos en cada proceso grupal.

En R. Bales coincidimos que lo característico en una primera etapa es dar información ó resumen ó el pedirla de manera ( formal-informal ) de una fuente ( directa-indirecta ) o de forma ( manifiesta-oculta ) buscando una concatenación entre ellas.

Lo que plantea E. Pichón Rivieré en la pretarea se ajusta a lo ya mencionado, sobre la existencia de resistencias al cambio y de las ansiedades que son obstáculo para la realización de tarea. Como se puede ver la descripción de las etapas en Pichón son semejantes a las de Lewin en cuanto a describirlas de manera general.

## 2.- Aceptación ( 6<sup>a</sup> a 10<sup>o</sup> )

- Se caracteriza por el cuestionamiento y la confrontación.  
" Se sacan los trapitos al sol ".

Quando se adquirio la confianza y aceptación en base al " reconocimiento " mutuo entre el equipo y nosotros, hubo una confrontación entre los jugadores del equipo y el capitán del mismo.

En el transcurso de la dinámica cuando se incrementó la participación, hubo necesidad de coordinarla, dando la palabra, -- aclarando algunos puntos y confrontándolos con las actividades-- que habian vivido manifestado en relación a nuestro trabajo. En cuanto a lo anterior se trató el tema de la responsabilidad; el capitán se dirigió a los jugadores y expresó su descontento por lo irresponsables que habían sido en la asistencia a las sesiones. Ellos manifestaron que era por falta de tiempo y motivación, tratando de solucionar esto, acordaron llevar a cabo las sesiones de evaluación en el campo al finalizar el encuentro. Centrada la dinámica sobre éste punto, jugadores y capitán se dijeron lo irresponsables que eran. El capitán les hizo ver que algunos llegaban tarde, otros " crudos ", teniendoles que insistir para pagar el arbitraje, no asistían a los entrenamientos, cuando se les hacia alguna indicación no la obedecían, no avisaban cuando-

faltarían a jugar y toda la responsabilidad se la dejaban a él. - Por su parte los jugadores le expresaron que no sabia hacer indicaciones adecuadas cuando se cometía algún error - " gritas la mayoría de las veces; en ocasiones has estado jugando baraja y tomando mientras estamos jugando y eres desorganizado e irresponsable igual que nosotros. En base a lo anterior se habló sobre la falta de respeto que existia en el equipo, originando con esto la desorganización por no haber una persona con cierta " autoridad ".

La aceptación a nuestro trabajo se habia obtenido de manera verbal al inicio, pero no existia en la práctica. Los estereotipos, prejuicios, las resistencias al cambio, el establecimiento de los límites eran una barrera para comenzar el trabajo. Es hasta cuando la situación ya no es posible sostener y las condiciones se agravan cuando se da pauta al cambio.

El incumplimiento a nuestro trabajo, sólo es " la gota que derrama el vaso ", para conocer y afrontar una historia grupal, - ( desconocida para nosotros ) surgiendo en el momento que se reconoce la necesidad de alterarla y se plantea una alternativa en base a superar los principales problemas y contradicciones.

Los principales problemas y contradicciones no sólo eran las necesidades: humanas, técnicas y materiales expresadas en la tercera sesión, sino también la falta de: respeto, autoridad, responsabilidad, capacidad y motivación por parte del pueblo. Esto se manifiesto, sólo cuando habiamos obtenido cierta aceptación como para darnolos a conocer.

En la etapa de Aceptación las similitudes con lo planteado por Schutz en la Fase de inclusión es el problema de identidad que se observo claramente, en nuestra experiencia, cuando se busco una mejor posición en el cuadro para cada uno de los jugadores.

Además lo que se menciona en la Fase de Control referente al problema de compartir responsabilidades y su concomitante forzoso, de distribución del poder y control. Esto se dio en nuestro caso a partir de una confrontación para distribuir y aclarar el tipo de responsabilidades que tenían cada uno de los jugadores y el capitán.

En la Fase de Afecto es característico la expresión de sentimientos positivos y negativos, en nuestra experiencia se dieron pero no son los mismos sentimientos negativos de celos, formación de parejas y en general de intensificación de emociones suscitadas entre parejas de individuos planteada por Schutz. La diferencia se presento por las características particulares del equipo en cuanto al sexo masculino de sus integrantes y los sentimientos negativos que se presentaron fueron: agresividad verbal y en algunas ocasiones física, denuncias, reproches. Otra diferencia es que no existían parejas como lo característico, sino la división era respecto a la posición que tenían, o sea, jugadores y capitanes de equipo.

En Rogers encontramos en una etapa algo semejante a lo anterior sobre la expresión de sentimientos negativos que tienden a constituir el primer material, según dicho actor y que se presenta ( aquí y ahora ). Así fue en nuestra experiencia y coincidimos con Rogers en que esto sea para poner a prueba la libertad y la confianza que merece el grupo. Como ya habíamos dicho nosotros en cierto sentido fuimos puestos a prueba para que los jugadores nos brindaran su confianza y sentirse con mayor libertad al hablar.

Otra etapa con bastante semejanza es la que consiste en la aceptación de sí mismo y comienzo al cambio. La segunda etapa de nuestra experiencia fue denominada " Aceptación " por qué es después de aceptar: entre capitán y jugadores sus errores y problemas; nuestros objetivos de organizar al equipo y a nosotros como personas ajenas a su comunidad cuando comienza la tercera etapa " Modificación " de nuestro proceso grupal. Una etapa de Rogers relacionada con la expresión de sentimientos negativos y que acompleta la idea antes analizada es el enfrentamiento en algunas oportunidades, existiendo confrontaciones que pueden ser positivas, pero aménudo lo son negativas, en nuestra experiencia, las consideramos positivas en cuanto ayudaron al cambio y a la unidad del grupo.

El proceso grupal de Kurt Lewin no considera una posible etapa intermedia entre el congelamiento y el cambio que nosotros hemos llamado " Aceptación " y que en su caso la denominaríamos "Descongelamiento " para analizar los elementos que ayudan al Cambio o a la " Modificación ".

En Bales las etapas más semejantes a lo sucedido en la etapa de " Aceptación " son: la etapa de evaluación donde se da y pide opinión y la etapa de decisión de aprueba y desaprueba. Como hemos analizado existen estos elementos en la etapa de " Aceptación " de manera combinada: da opinión; aprueba y desaprueba; la opinión.

En la " Tarea " de Pichón encontramos un elemento que nosotros consideramos intermedio entre la " pretarea " y la " tarea " y que bien merece una etapa aparte de análisis, o sea, la elaboración que implica la ruptura de la pauta estereotipada, y que es abordada en la etapa de " Aceptación " de la experiencia con el

equipo de " Ayotzingo ".

### 3.- Modificación ( 9<sup>a</sup> a 11<sup>a</sup> Sesión )

Consideramos que fueron modificaciones más que cambios porque existía una estructura funcionando cuando llegamos, sólo; existían algunas necesidades ( humanas, técnicas y materiales ) y problemas ( irresponsabilidad, falta de respeto, desorganización, apatía -- etc ), los cuales no permitían el desarrollo de todas las capacidades del equipo.

Las necesidades y los problemas fueron resueltos por los mismos integrantes del equipo. El primer problema en afrontarse, como ya se había analizado, fue la falta de: respeto, autoridad, responsabilidad, capacidad y motivación, antes que las necesidades humanas técnicas y materiales que se habían planteado antes que lo primero. Es después de haber enfrentado la situación conflictiva, cuando comienzan a modificarse más rápidamente los demás aspectos del equipo.

El mejoramiento de las condiciones materiales: balones, toallas, garrafron para el agua; motivó al equipo para realizar con mayor entusiasmo y organización sus actividades como son: los entrenamientos; días de acondicionamiento físico; reuniones en el Primero y Segundo tiempo; las " porras " organizadas por ellos mismos.- Además que el participar todos en el mejoramiento produjo una identidad de grupo, reflejado en la cordialidad y el compañerismo dentro y fuera del campo.

El elemento competencia parte integral del cambio fué bastante significativo en nuestro grupo de trabajo tanto a nivel grupal-

( equipo ) como a nivel individual ( jugador ). Cuando el equipo comenzo a obtener marcadores favorables de manera más constante - la participación y motivación aumento en todas las actividades, - pero cuando el equipo llegaba a perder repetian conductas de agre - sividad, desorganización y falta de cooperación. En los jugado - res que tienen la posición de delanteros se manifesto más clara - mente, la competencia por ser los anotadores de la mayor cantidad de goles; eran el centro de atención y motivación tanto de sus - compañeros, público y de nosotros; ayudandolos para obtener mayor confianza y participación en todas las actividades. A diferencia de sus compañeros defenzas y portero donde su actuación no era - tan determinante para el triunfo, como para evitar la derrota. - Cuando se detecto ésto no fue posible analizarlo, sin embargo tra - tamos de felicitar a todos cuando se ganaba el encuentro.

Las similitudes que encontramos para la etapa de " Modifi - cación " según William. C. Schutz son en la Fase de control. La - manera de ubicarse en la situación más comoda de control, influ - encia y la responsabilidad. Consideramos que el control, la in - fluencia y la responsabilidad estan en mutua relación. Así en - contramos que el capitán de equipo tenía bastantes responsabilidad - des pero posefa el control y la influencia en las decisiones. El capitán compartía el control con sus colaboradores por que adqui - rían algunas responsabilidades, la influencia y el control del ca - pitán estaban relacionadas con el cumplimiento de sus responsabi - lidades, que cuando iniciamos nuestra experiencia eran bastantes - y por lo mismo dificiles de cumplir, existiendo problemas para - mantener el control.

Lo que nosotros hicimos fue repartir las responsabilidades -

entre todos los jugadores, manteniendo el control en el capitán del equipo, pero existiendo mayor influencia por parte de los demás integrantes del equipo para formar las decisiones por su mayor participación.

En Rogers lo que más se asemeja a lo sucedido en la etapa de " Modificación " es lo planteado en la expresión de sentimientos positivos y acercamiento, sensación de cordialidad y confianza. " Después de la tempestad viene la calma ", sí en la etapa de " Aceptación " existía un ambiente hasta cierto punto hostil en la etapa de " Modificación " con los logros obtenidos existió un ambiente de cordialidad y compañerismo dentro y fuera del campo de juego.

En Kurt Lewin lo que para nosotros es " Modificación " en él es Cambio. Aquí nosotros coincidimos en la existencia de un " equilibrio casi estacionario " que es posible romper aumentando las fuerzas para lograr el cambio o la " Modificación ".

En la etapa de " Modificación " encontramos en Bales la etapa de Control donde se ofrece una orientación o sugestión y se pide una orientación. En la experiencia de " Ayotzingo " en la etapa de " Modificación " existen relaciones de cordialidad y compañerismo como para aceptar mutuamente ciertas orientaciones para realizar las metas planteadas.

La etapa el " Proyecto " de Pichón plantea algo que hemos repetido en varias ocasiones y lo describe: cuando se ha logrado una pertenencia de los miembros se concreta entonces una planeación. Es así que en la etapa de " Modificación " empieza a surgir un plan para viajar a Coxolapa Oax. a un cuadrangulár.

#### 4.- Término ( 12<sup>a</sup> a 14<sup>a</sup> Sesión )

Para poder determinar el término de nuestra intervención tomamos en cuenta todos los procesos existentes ( organización, resultados en los partidos, las relaciones interpersonales ) y las condiciones en que se encontraba el equipo cuando se llegó a la resolución de darla por finalizada.

En un comienzo se había determinado sólo seis sesiones de duración en la intervención, pero era por cuestiones de organización académica de la universidad que se estableció de esa forma. El haber dado por terminada nuestra intervención en ese tiempo, no hubiera permitido modificar en " nada " la organización del equipo y sí hubiera causado descontrol y desconcierto.

La forma en como empezamos a preparar la retirada fue dándole la dirección del equipo de manera completa al capitán. La intervención de nosotros fue disminuyendo y sólo hacíamos algunas indicaciones cuando considerábamos era conveniente, o sea, cambiábamos nuestro rol de coordinadores por los de " asistentes " y consultores. Al capitán y a ciertos colaboradores se les dieron algunas indicaciones para poder dirigir las sesiones. La asistencia, por nuestra parte, disminuyó en la medida que el equipo fue retomando la dirección.

Aún cuando hubo mejoras en la organización, se observó cuando no interveníamos, la repetición de algunas conductas convulsivas. Esto lo podemos interpretar de dos maneras: o bien, nos estaban tratando de decir - la presencia de ustedes es importante no se retiren ó se van a repetir los problemas ó era parte de la asimilación de los cambios para encontrar su equilibrio ellos solos.

Cuando les comunicamos a los jugadores nuestra partida " Al - finalizar les recordamos que dentro de tres o cuatro sesiones, nos teníamos que retirar; manifestándoles que nuestra presencia no era necesaria en la organización dado que ésto se estaba realizando y-esperábamos cada día mejorara; para lo cual era importante la participación de ellos en la coordinación y dirección para satisfacer - sus necesidades. Después de haber manifestado lo anterior, algunos cantarón las golondrinas entre bromas y risas. Como un deseo, por-no terminar de manera definitiva, se nos pidio nuestro teléfono y-dirección para invitarnos a las actividades " importantes ".

Como última actividad decidimos realizar un viaje a Coxolapa, Oax. para participar en un cuadrangular, pero tambien sirvio para-elaborar el término de nuestra intervención.

El único autor que toma en cuenta el término o la separación- es William C. Schutz. en la C. Fase de afecto en el inciso 3.e como una etapa del proceso Grupal. " Cuando el grupo entra en la esfera de afecto, aparece el problema de la separación. Cada persona crea su método propio para aliviar el dolor, provocado por la separación de todos los seres ajenos ".

En nuestra experiencia los únicos que tubieron que separarse- fuimos nosotros, pero tanto el equipo como nosotros creamos nuestro método para elaborar nuestra separación. Por nuestra parte fuimos- retirandonos poco a poco con el pretexto de no dejar al equipo sólo y cuando éste hubiera retomado " bien " el mando. De su parte - los jugadores, nos damos cuenta, que empezaron a repetir algunas - conductas que se habian convertido como agresión y un poco de desorden en las reuniones del Primero y Segundo tiempo como una manifestación por no dejarnos ir.

El negar lo que dice Schutz de entrar en la esfera del afecto, sería tratar de seguir un lineamiento sobre la no involucración afectiva del investigador, precepto que además difícil de evitar es desconocer la existencia de sentimientos en el investigador.

6.2- En cuanto a la segunda categoría que se refiere a la participación y organización de los miembros del equipo para la satisfacción de sus necesidades existen las siguientes consideraciones:

Las condiciones en que se encontraba el equipo al principio de nuestra intervención en cuanto a la organización eran:

- 1.- Falta de comunicación y problemas interpersonales como falta de cordialidad.
- 2.- No se reunían al finalizar el primero y segundo tiempo, para comentar los errores y plantear alternativas para superarlos.
- 3.- Existencia de agresividad a la hora de hacer indicaciones, durante el encuentro y después de este cuando se cometía algún error.
- 4.- Falta de respeto entre ellos.
- 5.- Inadecuadas condiciones para realizar su actividad deportiva, debido a la carencia de algunas necesidades.
- 6.- Inadecuadas posiciones de algunos jugadores en el cuadro.
- 7.- Se pensaba que existía un motivo para perder, casi siempre, como locales y ganar como visitante.

8.- Se delegaba toda la responsabilidad en el capitán, sin existir una colaboración conjunta, etc.

Estos puntos fueron detectados mediante una observación participante a lo largo de nuestra intervención y la manera como fueron abordados fué:

1.- En relación a la falta de comunicación y problemas interpersonales consideramos que se debía a que el principal motivo de su reunión era para llevar a cabo su actividad deportiva y una vez determinada esta, pasaban a retirarse no existiendo la posibilidad de convivir y confrontar sus diferencias y descontentos a nivel personal, sin poder llegar a tener relaciones de cordialidad y amistad.

La manera como esto se resolvió fue, a través de un proceso de mutua aceptación, conviviendo con ellos de manera informal una vez determinadas las sesiones de trabajo.

En cuanto a los problemas interpersonales se notaba cierto distanciamiento entre ellos, existiendo muchas barreras en la comunicación, no llegando a intimar problemas personales y esto se empezó a dar en las últimas tres sesiones, debido a que se estaba empezando a originar una identificación de ellos como grupo.

2.- Para las reuniones del primero y segundo tiempo, hubo la necesidad de intervenir constantemente, debido a que no estaban acostumbrados a reunirse y sólo lo hacían en grupos aisladamente. Además, otra posible causa fue el no habernos dirigido al capitán (líder) para que se responsabilizara de reunirlos, siendo que él poseía un mayor conocimiento de como tratarlos.

- 3.- La existencia de agresividad a la hora de hacer indicaciones durante el encuentro y después de éste, el cometer algún -- error, fue disminuyendo en la medida que se iba cumpliendo el anterior punto. O sea, que los errores no se personalizaran, sino tratarlos de manera conjunta.
- 4.- La falta de respeto entre ellos, fue abordada en la sexta sesión, haciendo la indicación de que esto obstaculizaba el -- avance del grupo por no tomar en cuenta lo que decía o proponia cada uno de los integrantes.
- 5.- Lo referente a las inadecuadas condiciones para realizar su actividad deportiva, al finalizar nuestra intervención, las necesidades que se cubrieron fueron las siguientes:

#### I.- Necesidades Materiales

- 1.- La insuficiencia de campos para practicar el deporte. Este -- punto no se logro cubrir, debido a la falta de tiempo y a que era una necesidad a largo plazo, que requería de una mayor organización por parte de todos los equipos del pueblo de Ayotzingo. Sin embargo, consideramos que el equipo de " Ayotzingo ", el cual en estos momentos se encuentra un poco más organizado, podría promoverlo con los demás equipos.
- 2.- La existencia de balones es insuficiente.
- 3.- Adquirir un deposito para agua.
- 4.- Comprar toallas para secarse el sudor.

Estas tres últimas necesidades materiales fueron logradas con la cooperación de todos los integrantes del equipo. Aún cuando, - fueron consideradas las necesidades más inmediatas, no fue hasta - la novena sesión cuando se lograron cubrir; antes de estas se cubrieron necesidades humanas como eran la falta de responsabilidad y participación.

## II.- Necesidades Técnicas.

- 1.- Los días de entrenamiento y acondicionamiento físico.
- 2.- Establecen multas para aquellos que no cumplieran con sus responsabilidades.
- 3.- Reunirse al finalizar el primero y segundo tiempo para comentar los aciertos y errores en el desarrollo del juego.
- 4.- Tener un día, lugar y hora para llevar acabo las sesiones.
- 5.- Elaborar un reglamento por el cual regirse.

En cuanto al punto 1, hubo cambios de días y horarios varias veces, llegando a tener dos días para hacerlo los martes o los jueves a las 15 hrs.

El punto 2 sobre las multas no fue necesario hacerlo efectivo, dado que ellos mismos tomaron conciencia de sus responsabilidades con el equipo, además era una medida bastante rígida por lo que no se retomo.

El reunirse en el primero y segundo tiempo se dio con bastante dificultad en un inicio, era necesario suplicarles y acudir al capitán y a sus colaboradores para lograrlo, pero más tarde ellos solos acudían a donde se encontraba el capitán para sentarse en un círculo para comentar los aciertos y errores del partido.

El establecer un día, lugar y hora fuera del que ellos dedicaban a los partidos no fue posible, pero los jugadores propusieron fuera el día en que jugaban en el campo, después de terminar el partido, y así fue como se hizo.

Los puntos 1, 2, 3 y 4 que hemos tratado anteriormente son parte integral de punto 5 de elaborar un reglamento, aún cuando no fue elaborado en su totalidad, fue implementándose de acuerdo a las circunstancias y requerimientos.

### III.- Necesidades Humanas.

- 1.- Evitar que los jugadores ingieran bebidas embriagantes, un día antes del encuentro, para no afectar el rendimiento del equipo. Consideramos que este realmente no era un problema, por qué sólo algunas personas ( entre ellas nosotros ), ingeríamos bebidas alcohólicas y esto era sólo en algunas ocasiones tratando de establecer mejores relaciones.
- 2.- Tratar que los errores no se personalicen evitando las agresiones y discusiones aisladas. Una de las causas de agresión y discusión eran los errores cometidos durante el partido, tratados de manera directa y personal. Lo que nosotros hicimos fue llevar la discusión y ver los errores como de grupo

buscando superarlos, en una discusión dirigida donde todos participaran.

- 3.- Compartir conocimientos y experiencias adquiridas por personas que han jugado con otros equipos. Esto se dio tanto dentro del campo como durante los entrenamientos adquiriendo con esto más confianza.
- 4.- Estar mentalmente preparados en base a una motivación óptima, para lograr el triunfo: la motivación y el reconocimiento por parte de ellos y del público era casi nula y en algunas ocasiones en lugar de alentarlos dudaban de sus habilidades. Nuestra actitud ante tal situación fue comenzar a motivar cada una de las conductas encaminadas al logro de sus metas. Por su parte jugadores y parte del público empezó a imitar esta conducta con porrar y " vivas " cuando se dio cuenta del afecto positivo que tenía.

En base a esta experiencia, reconocemos la importancia de la motivación para obtener seguridad; crear identidad; facilitar la comunicación y participación, y ayudar a lograr un ambiente propicio para desarrollar las capacidades tanto personales como de grupo.

- 5.- Una de las metas del equipo es llegar a ser campeones.

El punto 5 se refiere a querer lograr que el equipo sea campeón de la liga. Esto no se logró debido a que en el momento de nuestra intervención la temporada estaba avanzada y el lugar que ocupaba el equipo en la tabla de posiciones no era " buena ". Sin embargo se pudo lograr mejores resultados en los mercados.

Fecha	Marcador "Ayotzingo" Vs. otros equipos		Visitante	Local.
7/6/81	2	2	△	
14/6/81	0	1		⊗
28/6/81	0	1		⊗
5/7/81	4	3	⊗	
12/7/81	3	0		⊗
19/7/81	2	0	⊗	
26/7/81	1	0		⊗
2/8/81	2	0	⊗	
16/8/81	4	1	⊗	
23/8/81	6	1		⊗
16/9/81	6	0	⊗	

Ganar ⊗

Empatar △

Perder ⊗

Las últimas noticias de los resultados del equipo de " Ayotzingo " en la temporada 81 son bastante buenas por lo que hemos hecho un breve resumen sobre estos.

Del día 5 de julio al 16 de septiembre de 1981, fecha en la cual dejamos de reportar los resultados de los encuentros, hasta el día 28 de marzo de 1982, se nos informa que el equipo de " Ayotzingo " ha obtenido el triunfo en 32 ocasiones y sólo ha tenido un empate.

Como resultado de esto el equipo logro obtener el cuarto lugar en el Campeonato de Liga, asegurando su participación para jugar el Campeonato de copa el cual gano. Una vez ganado este se enfrento al equipo Campeón de Liga para disputarse el título de Campeón de Campeones que también logro ganar. Obtenidos esta series de triunfos el equipo de " Ayotzingo " logro obtener doce trofeos por su participación y por ser el equipo con mas goles a favor, menos en contra y de haber tenido el jugador con más número de goles anotados en la liga.

Estos resultados los hemos obtenido de la información dada por el capitán del equipo y algunos jugadores, no entrando en detalle, - porque no estuvimos en el momento y el lugar de los hechos y nuestra intervención directa había terminado.

6.- Este punto ha ido resolviendo conforme a existido confianza para expresar su descontento cada uno de lo jugadores, dando como resultado un cuadro de posiciones bastante bien conjuntable, aspecto que se refleja en los marcadores y el desarrollo de cada partido.

7.- La idea que existía de un motivo inexplicable para perder - casi siempre como local fue modificada como se puede observar en la tabla de marcadores, esto se debio a lo expuesto - en el punto cinco de este apartado. Además se les hizo reflexionar de que la solución de esta situación era adquiriendo mayor confianza en ellos mismos.

8.- En cuanto a delegar la responsabilidad al capitán, fue tema de discusión en la sexta sesión, logrando que se empezaran a participar los jugadores repartiendo algunas de estas responsabilidades.

6.3- En base a la tercera categoría, consideramos que al inicio de nuestra intervención con el grupo, sentíamos confusión, miedo, angustias y fantasías de rechazo que nos obstaculizaban en nuestro trabajo. Esto se reflejó a la hora de nuestra presentación y planteamiento de los objetos, donde mostramos inseguridad, nerviosismo, repetición de ideas, movimientos exagerados, tono de voz quebrada, etc. . El motivo fué no por justificarnos la falta de experiencia en el trabajo con grupos propia del psicólogo social, en donde nos damos cuenta que nuestra formación es eminentemente teórica y poca, por no decir nula de actividades prácticas.

En nuestro caso pensamos que fue de gran ayuda en trabajar en pareja, porque esto permitió que uno aclarara, ampliara o continuara con lo que el otro le había faltado. Además, - de la mutua retroalimentación para darnos valor, ánimo y - una crítica constructiva en los momentos de hablar y dirigirnos al grupo.

Para dirigirnos al grupo partimos de dos principios generales: 1.- Era necesario modificar nuestra actitud de investigadores " formales ", por una mas apegada a nuestro comportamiento cotidiano, para no ponernos barreras que dificultaran la comunicación y el trato con las personas. 2.- Desprendernos de la idea creada por una investigación usurpada de que las personas son objetos de estudio e iban hacer utilizadas en beneficio nuestro, cambiandola por una concepción de nuna investigación comprometida con las necesidades de las personas para establecer una relación igualitaria de recíproco conocimiento.

De la primera hasta la sexta sesión fungimos como coordinadores, facilitando la comunicación, aclarando algunos puntos, haciendo anotaciones y resumiendo lo tratado en la sesión. A partir de la séptima sesión hasta la última decima tercera, nos concretamos a hacer algunas indicaciones cuando era conveniente y motivarlos cuando era necesario, tratando de esta manera que ellos llevaran a cabo la dirección del grupo, para poder retirarnos concluida nuestra intervención.

Al finalizar nuestra experiencia consideramos que aún tenemos bastante faltas en el manejo de grupos, pero que sólo a través de la práctica podremos irlos superando.

4.- Término ( 12a. a 14a. sesión).

- Se hace un balance de los procesos de organización- resultados en los partidos , y de las relaciones interpersonales.
- Se comienza a dar toda la dirección del equipo al - capitán.
- Nuestra intervención va disminuyendo cambiando nuestro rol de coordinadores por los de asistentes y - consultores.
- Se dan algunas indicaciones para dirigir al capitán.
- Cada persona crea su propio método para aliviar el- dolor que provoca la separación.

Las diferencias que existen entre un proceso y otro son en cuanto a la descripción de las etapas unas muy generales en tanto otras más- específicas.

En nuestro caso consideramos que hemos partido de una concepción - teórica bastante flexible, como para considerar una serie de elementos que se dieran en nuestra experiencia, con lo cual hemos amplia- do e integrado una serie de consideraciones que tienen una relación.

A continuación se describen de manera general las etapas de nuestro proceso grupal:

1.- Reconocimiento.

- Se caracteriza por dar y recibir información.
- Existen prejuicios de nosotros hacia ellos.
- Hay ansiedad, inseguridad y desconfianza.
- Período de confusión por parte del grupo, sobre la función de los coordinadores.
- Establecimiento de los límites " verdaderos " de la intervención y del trato con el grupo.
- Se detectan y analizan los principales estereotipos del equipo.

2.- Aceptación ( 6a. a 10º ).

- Se caracteriza por el cuestionamiento y la confrontación " se sacan los trapitos al sol ".
- Existe confianza y aceptación para manifestar de manera abierta y directa los problemas y contradicciones del grupo.
- Se detectan y analizan los problemas de mayor repercusión del grupo.

3.- Modificación ( 9a. a 11a sesión ).

- Se resuelven y cubren los problemas y necesidades.
- Aumento de la motivación y entusiasmo para organizar y realizar sus actividades deportivas.
- Hay mayor participación para responsabilizarse de los diferentes requerimientos del equipo.

VII.- CONCLUSIONES.

### CONCLUSIONES.

La intervención que hemos realizado nos ha dado una experiencia imposible de adquirir dentro de un salón. Esta experiencia adquirida a través de trabajar con un grupo natural nos permitió empezar a saber como dirigir a un grupo y a detectar cuáles son los elementos psicológicos que pueden intervenir.

El dirigir a un grupo no es cosa fácil, como lo hemos visto, - nuestros temores, angustias y fantasías, motivadas por carecer de los conocimientos bien integrados y aplicados a una práctica " real " , no permitieron realizar con la suficiente seguridad y experiencia nuestro trabajo de manera totalmente eficaz.

Con ésta práctica no pensamos que hemos adquirido todo el conocimiento y la experiencia para dirigir a cualquier grupo, pero si nos ha permitido tomar conciencia de nuestras deficiencias, - adquirir cierta seguridad y tener la inquietud de buscar más experiencias de este tipo.

En cuanto a nuestra formación, de Psicólogos Sociales consideramos de suma importancia en base a nuestra experiencia, estudiar de manera integrada los siguientes tópicos: Actitudes, Motivación, Comunicación, Grupos, Trabajo de Campo y Desarrollo de la Comunidad en una práctica donde se busque encontrar la relación y aplicación que existe entre estos.

La motivación la consideramos como uno de los factores de mayor importancia y repercusión en nuestra experiencia: las mejoras materiales; el ambiente de cordialidad, los marcadores favorables, las porras y gritos de apoyo mantubieron un estado de motivación óptimo que fue causa y efecto de lo anterior.

Los obstáculos para una comunicación abierta y dirigida no permitía llegar al fondo de los conflictos, malos entendidos; rencores, envidias, agresividad, personalización de los errores, para superarlas nuestra función fue facilitar y dirigir una comunicación - en grupo, cara, a cara y tratando de encontrar el verdadero contenido de los mensajes llegando al " fondo ".

El equipo se encontraba al retirarnos bastante motivado para seguir superandose; existiendo algunas mejoras en la organización - y obteniendo mejores marcadores, cuánto puede durar esto no lo sabemos, pero tenemos el propósito de investigarlo, cuando consideremos que a pasado el tiempo suficiente para conocer las verdaderas repercusiones y modificaciones.

En esta experiencia hemos aprendido que no se puede uno apegar - siempre a los requerimientos teóricos marcados por algunos autores, por ejemplo:

- 1.- La necesidad de un lugar fijo, para llevar a cabo las sesiones no obstante que en nuestro caso hubo que apegarnos a las condiciones y requerimientos del grupo, realizando estos en distintos lugares.
- 2.- El establecer un tiempo y número de sesiones delimitado, no atendiendo, al proceso y al momento preciso para poder retirarnos.
- 3.- El querer evitar un supuesto paternalismo, es más bien una justificación para no comprometerse con el grupo.

Es importante para poder determinar el proceso de un grupo, especificar bajo que condiciones se encuentra el grupo en el momento de la intervención:

- 1.- El grupo tiene una tarea ó hay que plantearla.
- 2.- El grupo estaba formado ó hay que integrarlo.
- 3.- El grupo tiene una larga historia ó empieza a desarrollarse
- 4.- El grupo hace la demanda de la intervención ó es por iniciativa del coordinador.
- 5.- El tiempo de duración de la intervención tomará en cuenta - la realización de algunos objetivos ó estará supeditado por el tiempo con que disponga el coordinador.
- 6.- El grupo será homogéneo o heterogenio en sexo, edad, nivel-educativo, etc.

El tipo de relaciones de autoritarismo y dependencia manifestados en nuestro grupo de trabajo nos presento la dificultad de poder promover los " grupos autogestivos " planteados al inicio de este trabajo, sin embargo consideramos que a través de fomentar valores como: responsabilidad, solidaridad, disponibilidad, compromiso, hemos visto que se puede ir creando las condiciones para realizarse.

Una última reflexión de esta experiencia es el considerar que la formación del Psicólogo Social debe darle los conocimientos y " capacidades " para poder organizar, no a las industrias para producir mas, (como es el caso de Psicólogo Industrial) sino más bien a la sociedad para liberarla de las relaciones de poder - -

existentes, esto se dará en la medida que se adquiriera un verdadero compromiso y participación política.

VIII.- BIBLIOGRAFIA.

BIBLIOGRAFIA.

Aguilar Narvaez, J.A.- Organización, Implementación y Operación de programas de Desarrollo de la Comunidad, México, D. F. 1981  
S.A.H.O.P., pp.28

Bauleo, A.- Contrainstitución y Grupos, Edo. Fundamentos, Madrid -  
España., 1977, pp. 143.

Bauleo, A.- Ideología, Grupo y Familia, ed., Kargieman, Argentina,-  
1974, pp. 116

Bloger, J.- Temas de Psicología (entrevista y grupos), ed., Nueva -  
Visión, Argentina., 1979, pp. 117

Batten T. T.- Las comunidades y su desarrollo, Ed., F.C.E, México -  
1964, pp. 195

Dirección de Desarrollo de la Comunidad de la Presidencia de la -  
República, Documento de Guatemala, Guatemala, 1981, pp.20

Faucheux C., Pages Max y Otros.- Psicología Social y Compromisos Político. ed., Rodolfo Alonso, Colección Psicológica de Hoy, Argentina, 1971, pp.85

Gobierno del Estado de México.- Monografía de Cahloco, Dirección de prensa y relaciones públicas, Toluca de Lerdo, 1973 - pp. 52

Graco Babeut, Sain-Simón y Otros.- El socialismo anterior a Marx ed., Grijalbo, colección 70, México, D.F., 1969, pp.158

Gómez Jara, Francisco.- Técnicas de Desarrollo Comunitarios, ed, Nueva Sociología, México, D.F., 1980. pp. 374

I N D E C O.- La promoción en los programas de INDECO y su participación en el proceso de desarrollo de la comunidad. México, D.F., 1981, pp.17

Klein, Josephine.- Estudio de los Grupos, ed, F.C.E. México,D.F., - 1961 pp. 205

Kosik, Kavel.- Dealectica de lo Concreto, ed, Grijalbo, colección -  
teórica y praxis, México, D.F., 1979, pp. 254

Lapassade, Georges.- Grupos Organizaciones e Instituciones, ed., -  
Granica editor, colección hombre y sociedad, Barcelona -  
España, 1977, pp. 326

Maisonneuve, Jeani.- La Dinámica de los Grupos, ed., Nueva Visión -  
Buenos Aires, 1980, pp. 131

Pichón Rivieré, E.- El Proceso Grupal, ed., Nueva Visión, Buenos -  
Aires, 1978, pp, 213.

Pozas A. Ricardo.- La Estrategia de los Programas de Desarrollo de -  
la Comunidad, México, D.F., 1981, pp. 7

Rivero H. José.- Planeación, Programación y Difusión del Desarrollo  
Comunal, México, D.F., 1981, pp. 33

Schutz, Willam.- Todos Somos Uno, ed., Anorrortu, Buenos Aires, 1978  
pp. 293.

Uribe A. María Guadalupe.-- Promoción de la Salud dentro del Proceso de Desarrollo de la Comunidad, México, D.F., 1981, pp. 19

U.A.M.-J.-- Guia para la Clasificación de los Datos Culturales, - - México, D. F., 1976, pp. 248.

NOTAS.

- 1.- Lapassade, G.- Grupos, Organización, Instituciones, P.70
- 2.- Bauleo, A.- Contra-institución y Grupos, P.29
- 3.- Bauleo, A.- Ideología, Grupo y Familia, P.87-88
- 4.- Pichón Rivieré, E.- El Proceso Grupal, P.112
- 5.- Faucheux, C.- Psicología Social y Compromiso Político, P.19-20
- 6.- Fauxheux, C.,- Pages Max. " Para una Psico-Sociología Política " en Psicología Social y Compromiso Político, P. 49
- 7.- Kosik, Karel.- Dialectica de lo Concreto, P. 107
- 8.- Fauchex. C.- Lapassade, G.- " La Cuestión micro-social ", en Psicología Social y Compromiso Político, P. 18
- 9.- Fauchex. C.- Moscovici, S.- " La cuestión micro-social ", en Psicología Social y Compromiso Político, P. 69
- 10.- Lapassade, G.- Ob. Cit., P. 93-97
- 11.- Betten T. R.- Las comunidades y su Desarrollo, P 76
- 12.- Rivero Herrera J.- Planeación, Promoción y Difusión del Desarrollo Comunal, Mecanismos para caracterizar la problemática de las comunidades y para la atención de la demanda y solicitudes populares, P. 2

- 13.- Pozas, A. R.- La estrategia en los programas de Desarrollo de la Comunidad, P. 6
- 14.- La dirección de Desarrollo de la Comunidad de la Presidencia de la República, Documento de Guatemala, P. 2
- 15.- Gómez Jara F.- Técnicas de Desarrollo Comunitario, P. 7
- 16.- Gómez Jara F.- Ob. Cit., P. 16
- 17.- Aguilar Narvaez, J. A.- Organización, Implementación y Operación de los Programas de Desarrollo de la Comunidad, P. 3
- 18.- Rivero Herrera. J.- Loc. Cit.
- 19.- Naciones Unidas.- Progreso Social a través del Desarrollo de la Comunidad, Nueva York 1955. P. 6
- 20.- Gómez Jara, F.- Ob. Cit., P. 8

X.- ANEXO

PRIMERA SESION.

Observación Física del Lugar. Lugar: Casa del entrevistado  
Salvador Bustamante.  
Entrevista no estructurada. Hora: 12 a.m. a 18 p.m.  
Fecha: 6/VI/81.

Para esta primera aproximación, nuestro asesor Jaime Peña, nos informó que José y Salvador Bustamante, serían personas claves y nos podrían ayudar a establecer la relación con los demás miembros del grupo. En base a nuestros objetivos generales elaboramos una entrevista para dichas personas.

El día era soleado y agradable, camino a la casa del entrevistado, nos encontramos con dos compañeros de la Universidad - realizando la observación y descripción del lugar, también observamos a un grupo de campesinos, dos personas adultas y tres adolescentes, efectuando labores del campo.

Preguntamos, por la localización de la casa del entrevistado a una persona que se encontraba en uno de los lugares de referencia dados por nuestro asesor, respondiendo -es enfrente - de donde estamos- a quien buscan, contestando a José Bustamante, diciéndonos -no se encuentra él,- pero está su hermano -- Salvador.

La parte exterior de la vivienda era: una barda de piedra, plantas, una puerta rústica de madera, paredes de tabicón y techo de concreto, al tocar nos abrió una señora de 28 años aproximadamente, preguntándole por el Sr. José Bustamante, respondiendo -no se encuentra en éste momento- entonces preguntamos por su hermano Salvador, el cual al escuchar su nombre se acercó diciendo, -que se les ofrece,- contestando, somos estudiantes de la U.A.M.I., y estamos interesados en realizar un trabajo con el equipo de Fútbol donde juegas, por una recomendación-

de Jaime Peña, luego de escuchar ésto, nos invitó a pasar muy cordialmente, para seguir hablando.

Las dimensiones del terreno eran de 9 x 10 M2, aproximadamente, existiendo un patio, una fosa (baño) un corredor, dos recámaras, comedor y cocina. Establecidos en el comedor, ampliamos la información de nuestros objetivos generales dándoles lectura e indicando, que estos serían modificados de acuerdo a las necesidades del equipo, siendo estas los objetivos específicos.

En el momento que hubo un buen rapport uno de nosotros preguntó si había oportunidad de tomar unas cervezas, contestando que no había problema y mandando a comprarlas cubriendo el gasto. En ese instante el ambiente se tornó más abierto y cordial con lo cual se nos facilitó obtener la información del equipo como:

1.- ¿Cuál es el nombre del equipo?.

Ayetzingo.

2.- ¿Cuál es la liga a que pertenece?.

Liga Chalco.

3.-¿Cuál es la cuota de inscripción?.

Mil pesos (anuales).

4.- ¿Cuál es la cuota de arbitraje?.

Descientos cincuenta pesos c/u de los equipos.

5.- ¿Cuál es la fuerza a que pertenecen?.

Primera especial.

6.- ¿Cuántos equipos existen en el pueblo?.

Siete de diferentes fuerzas.

7.- ¿Como se llama el capitán?.

Espiridion Elizalde Xolalpa, (El Pirry).

8.- ¿Cuántos son los integrantes del equipo?.

Quince miembros.

9.- ¿Cuántas canchas de futbol existen en el pueblo?.

Una cancha.

10.- ¿Cuántas ligas de Futbol existen?.

Sólo la de Chalco.

11.- ¿Cuál es la forma de organización del equipo?.

la misma para jugar como es: tener un capitán de equipo y uno de campo.

12.- ¿Cuál consideras que es la predisposición para colaborar en una mejor organización?.

Sólo de algunas personas, habiéndole otras que apoyan moralmente, pero a la hora de trabajar no se cuenta con ellos.

13.- ¿Consideras que nuestros objetivos pueden ser útiles para el equipo?.

Sí, pero en la medida en que sea posible la participación de todos, porque la mayoría son "apáticos".

Intercalando las preguntas se hablaron de temas como: el alcoholismo, la sexualidad y otros, con lo cual se logró un rapport evitando que resultara monótona la entrevista. También se nos hizo una observación respecto al lenguaje que estábamos utilizando un tanto técnico y rebuscado, y que debido a esto podríamos ocasionar que los miembros del equipo trataran de utilizar el mismo lenguaje con "palabras domingueras". Por nuestra parte aceptamos la indicación y expresamos que en lo sucesivo usaríamos un lenguaje lo más claro y preciso para facilitar el diálogo. Además se nos advirtió de la irresponsabilidad y apatía de la mayoría de los integrantes; por ejemplo: en el pago del arbitraje, llegar tarde al partido, -- llegar "crudos", así como en otras actividades del equipo, obstaculizando la relación entre ellos y el rendimiento del mismo.

La plática fué bastante amena, era tarde y no habíamos comido, por lo que sugerimos ir por alimento, en ese momento Salvador nos invitó a comer a su casa, que se encuentra colindando con la de su hermano, aceptando su invitación.

Al terminar de comer preguntamos donde jugaría el equipo, respondiendo, que el domingo a las 12 Hrs, en el pueblo de San Miguel el Viejo, proponiéndonos llegar una hora antes para guiarnos al lugar.

Agradeciendo las atenciones recibidas nos despedimos afectuosamente, para despues retirarnos.

SEGUNDA SESION.

Grupo de Discusión.

Lugar: Sn. Miguel el Viejo.  
(Campo de Futbol).

Observación Participante.

Hora: 11 a 18 Hrs.

Fecha: 7/VI/81.

Entusiasmados por los resultados obtenidos en nuestra -- primera intervención, llegamos al pueblo de Ayotzingo a las -- 11 hrs. como se había acordado con Salvador, el día anterior.

Nos dirigimos a su casa, lo saludamos y nos presentó a -- su hermano, quien ya tenía referencias de nuestro trabajo. -- Posteriormente se nos invitó a ir a la casa de su cuñado, es-- tando en dicho lugar se nos presentó como estudiantes invitán-- donos un refresco.

Durante el tiempo que permanecemos en éste lugar, amplia-- mos algunos aspectos sobre el trabajo que pretendíamos reali-- zar con el equipo, mostrando interés las personas ahí reuni -- das, pero advirtiéndonos nuevamente sobre lo desorganizados y "apáticos" que eran los jugadores, deseándonos no nos fuéramos a desilucionar. Ante tales comentarios nosotros permanecí-- mos en silencio sin hacer ninguna alusión. Cuando se acercaba la hora del partido, nos despedimos para dirigirnos a San Miguel el Viejo, lugar donde se llevaría a cabo el encuentro.

Estando en el lugar nos dirigimos al campo de futbol, ob-- servando que los integrantes del equipo estaban listos para -- iniciar el juego, y el capitán se encontraba recolectando el-- dinero para pagar el arbitraje. Al terminar se dirigió a noso-- tros, y Salvador nos presentó con él, preguntándonos si deseá-- bamos diálogo con los muchachos de una vez o esperábamos has

ta finalizar el partido, debido a que nos encontrábamos nerviosos e inseguros, preferimos platicar con ellos hasta finalizar el encuentro, aprovechando éste lapso para preguntarle a Salvador: los nombres, estado civil y posición que jugaban en el cuadro, y observando que los jugadores al hacer algún señalamiento por errores en las jugadas lo expresaban en forma agresiva, lo mismo sucedió durante el descanso del primer tiempo en donde no se reunieron para comentar las jugadas.

Al finalizar el encuentro el marcador quedó empatado a dos goles. Los integrantes del equipo se empezaron a reunir en torno al capitán, les sugerimos sentarse en círculo, para presentarnos y darles a conocer nuestros objetivos generales y explicándoles que los objetivos específicos surgirían en base a sus necesidades, las cuales no las íbamos a resolver nosotros, sino que serían satisfechas en la medida que ellos participaran, también se les indicó que la duración de nuestro trabajo sería de seis sesiones, con una duración de 1:30 hrs. cada una, y el motivo de trabajar con ellos era con el fin de poner en práctica los conocimientos adquiridos a través de nuestra formación, combinando la teoría con la práctica.

Durante la exposición, los miembros del equipo permanecieron en silencio, aún cuando, nosotros hicimos varios intentos de promover la comunicación a través de preguntarles sus opiniones sobre lo ya expuesto.

Al finalizar la sesión nos expresaron que les parecía interesante nuestro trabajo, pero que en esos momentos se sentían cansados y preferían comentar esto el próximo domingo, -

una hora antes de empezar el partido. Dicha decisión fué acordada por ellos, por lo que nosotros nos concretamos a despedirnos de mano de cada uno de ellos.

Posteriormente manifestamos si alguno de ellos deseaba irse con nosotros lo podía hacer, logrando la compañía de tres miembros del equipo. Durante el trayecto, comentamos la fama de la región de hacer "buen pulque", siendo invitados a que fuéramos con ellos a donde lo hacían de buena calidad y casero, accedimos dirigiendonos al lugar, después de convivir un buen tiempo, nos despedimos confirmando nuestra asistencia el próximo domingo a las 11 hrs. en Ayotzingo.

TERCERA SESION.

Grupo de discusión. Lugar: Ayotzingo Edo. de México.  
(Campo de Futbol.)  
Observación participante. Hora: 10.30 a 18 Hrs.  
Fecha: 14/VI/81.

Motivados por el interés mostrado en la sesión anterior, llegamos al pueblo dispuestos a trabajar, con media hora de anticipación, dirigiendonos al campo de futbol, para dar inicio a la sesión.

Acercándose la hora acordada, esperamos a que llegaran los miembros del equipo, asistiendo puntualmente tres de ellos, - los saludamos e hicieron comentarios de descontento sobre la irresponsabilidad de los demás. Por nuestra parte mencionamos que esto era "normal" que sucediera. La totalidad de ellos se reunió minutos antes de dar inicio el partido, por lo que no se logró llevar a efecto dicha sesión. Nosotros no hicimos ningún comentario de reproche de lo sucedido, únicamente se les comunicó que al finalizar el partido llevaríamos acabo ésta.

En el transcurso del primer tiempo se observó que la manera de comunicarse entre ellos era la misma que la vez anterior.

El marcador al finalizar el primer tiempo era de uno a -- cero a favor del equipo visitante, ante tales circunstancias - hicimos intentos de reunirlos para comentar lo sucedido, esto no fué posible, porque algunos jugadores se iban a tomar refrescos otros se encontraban pateando el balón, y la minoría hacía intentos para reunirse, comentando las jugadas de manera emotiva aisladamente por lo que no se llegó a ningún acuerdo.

Al comienzo del segundo tiempo se les motivó por medio de expresiones como: aplausos, vivas, muy bien adelante y otras, - en cada una de las jugadas, minutos después nos percatamos que parte del público reunido se había contagiado de nuestro entusiasmo, la reacción de los jugadores debido a éste, fué de mayor interés y empeño en las jugadas. Aunque la actuación de -- los jugadores y del público fué de presión constante no se logró empatar el marcador.

Al finalizar el encuentro los jugadores y el público se -- sentían "satisfechos" de su actuación, en ese momento nos dirigimos a las personas "claves", que suponíamos tenían mayor reconocimiento y aceptación, para que trataran de reunirlos, lo -- grande éste, se eligió un lugar donde había sombra y espacio.- La sesión se inició sugiriéndoles se colocaran en círculo para facilitar la comunicación entre ellos y nosotros. Como no habían quedado claros nuestros objetivos generales, nuevamente -- nos presentamos y explicamos detalladamente cada uno de ellos, así como también se les informé: el medio por el cual habíamos establecido relación con ellos: Jaime Peña, (asesor), y Salvador Bustamante; el tiempo que permanecimos trabajando con ---- ellos se ampliaría a seis sesiones y la duración de cada una -- sería de hora y media, y nuestra función sería: promover la co municción y participación, entre todos los integrantes del -- equipo, para conocer las necesidades del equipo, les indicamos las expresaran, como resultado de éste se llegaron a las si -- guientes puntos:

El tipo de necesidades existentes en el grupo las podemos dividir en tres grupos:

### I.- Necesidades Humanas.

- 1.- Tratar que los errores no se personalicen evitando las agresiones y discusiones.
- 2.- Compartir conocimientos y experiencias adquiridas por las - personas que han jugado con otros equipos.
- 3.- Evitar que los jugadores ingieran bebidas embriagantes, un día antes del encuentro, para no afectar el rendimiento del equipo.
- 4.- Estar mentalmente preparados en base a una motivación óptima para lograr el triunfo.
- 5.- Una de las metas del equipo es llegar a ser campeón.

### II.- Necesidades Técnicas.

- 1.- Los días de entrenamiento y acondicionamiento físico serían los jueves a las 15 Hrs.
- 2.- Establecer multas para aquellos que no cumplan con sus responsabilidades.
- 3.- Reunirse al finalizar el primero y segundo tiempo para comentar los aciertos y errores en el desarrollo del juego.
- 4.- Tener un día, lugar y hora, para llevar acabo las sesiones, estableciendo los sábados en la casa de Pedro Elizalde a -- las 5 p.m.

### III.- Necesidades Materiales.

- 1.- La insuficiencia de campos para practicar el deporte.
- 2.- La existencia de balones es insuficiente, para adquirirlos - cuatro miembros del equipo se comprometieron espontaneamente a traer uno cada uno, firmando y dando fechas posibles - de entrega.
- 3.- Adquirir un depósito para el agua.

4.- Comprar toallas para secarse el sudor.

De lo expresado anteriormente se eligieron las necesidades - más inmediatas, resultando ser las siguientes: de las materia- les: la 2; de las técnicas: 1,3,4,5; de las humanas: 1,2,3,4.

Al principio de la sesión, nos sentíamos nerviosos e inse- guros, pero conforme pasó el tiempo adquirimos "seguridad" en- lo que estábamos haciendo, también percibimos que al inicio ellos no participaban, pero después el diálogo aumentó y hubo necesi- dad de coordinar la discusión, debido a que hablaban todos al- mismo tiempo.

Al finalizar la sesión existía entusiasmo por los acuer- dos y el tipo de discusión que se había logrado, para tratar - de vincularnos más con los integrantes del equipo, compramos - cervezas para convivir con ellos. Después nos des- pedimos cordialmente y les recordamos que nos veríamos en la - casa de Pedro Elizalde el próximo sábado a las 17 hrs.

CUARTA SESION.

Observación participante:

Lugar: Ayotzingo Edo. de México.  
(Casa de un miembro del -  
equipo.)

Hora: 17 a 19 hrs.

Fecha: 20/VI/81.

Como se había acordado, nos dirigimos al lugar de reunión -- (casa de Pedro Elizalde). Pensando que estarían ya reunidos los jugadores en éste lugar, nos informaron que hasta el momento no había llegado ninguno de ellos, molestos y desilucionados los esperamos hasta que decidimos ir en busca de Salvador.

Camino a su casa lo encontramos, dirigiéndose al lugar de reunión, nos saludamos y pregunté si los muchachos ya estaban --- reunidos, y contestándole aún no llega nadie; entonces manifesté su descontento diciendo: que "chuecos", ni siquiera aprecian su esfuerzo ya que ustedes vienen desde el distrito federal, perdiendo su tiempo, le expresamos, no te preocupes vamos a ver al capitán del equipo, para ver si podemos lograr reunirlos a todos.

Cuando nos encontramos en el domicilio de éste, lo saludamos e informamos que aún no había nadie en el lugar de reunión y al igual que Salvador manifesté su descontento, indicándonos que nos fuéramos y después él nos alcanzaría.

Regresando al lugar de reunión esperando que llegaran, se -- presentó el propietario de la casa, pues regresaba de trabajar -- lo saludamos y nos hizo pasar, preguntándole quien había llegado --

y respondimos que nadie, mientras esperábamos que alguno llegara, prendió la T.V. para ver el partido de futbol entre América, Cruz Azul, y comentó que posiblemente no habían llegado porque estarían viendo el partido, en ese instante llegaron -- dos miembros del equipo, quienes se dispusieron a ver el partido no sin antes saludarnos.

Al finalizar el encuentro y habiéndose reunido solo cuatro personas, les dijimos que no era posible llevar a cabo la sesión, y que nos retirábamos porque era tarde. Despidiéndonos y confirmando nuestra asistencia al día siguiente, esperando se pudiera trabajar.

QUINTA SESION.

Grupos de discusión:                   Lugar: Sn. Pedro Tezompa Edo. de México.  
 Hora: 11 a 15 Hrs.  
 Fecha: 21/VI/81.

No hicimos ningún comentario de lo sucedido el día anterior. En esta ocasión se jugaría en un pueblo cercano de Ayotzingo, por lo que decidimos irnos en el transporte de los jugadores, para convivir e involucrarnos más. Al llegar al campo de fútbol saludamos afectuosamente a la mayoría de los jugadores, y nos informaron que no había árbitro para el partido entonces, acordaron los dos equipos no jugar, para evitar pleitos y problemas; en esta decisión nosotros no intervenimos, por considerar que era un problema que solamente ellos sabían como resolver. Pero, si les recordamos que teníamos que reunirnos en la casa de Pedro Elizalde y que ahí nos veríamos para dar comienzo a la sesión, esto fué aceptado por todos y emprendimos el regreso para ir al lugar convenido. Camino a dicho lugar observamos que la mayoría de los jugadores se resistían para llevar a cabo la sesión, entonces nuevamente se les dijo en forma de súplica, la importancia de su presencia para dar inicio a ésta; contestaron adelantándose "nosotros llegaremos después", cuatro miembros del equipo nos acompañaron comentándonos que estaban seguros -- que los demás no asistirían, expresando su coraje, porque no hablaban claro si iban a trabajar o no, así no nos harían perder el tiempo. Ante tales comentarios expresamos, que ésto era parte del proceso de organización de los grupos, además parte de nuestro trabajo y aprendizaje, asegurando no importarnos lo que

sucediera, llevaríamos éste hasta sus últimas consecuencias, - sin darnos por vencidos, además les pedimos su apoyo para -- - que hablaran con los inasistentes.

Tratando de disminuir la angustia, usamos el ejemplo de - cuando solo cuatro de ellos habían comenzado reuniendo a to- - do el equipo. Camino al lugar de reunión, nos detuvimos para - ver si los demás miembros del equipo hacían lo mismo, no ocu- - rriendo así, durante éste tiempo platicamos de temas diferen- - tes a los que estábamos viviendo, para no desmoralizar a ellos y a nosotros mismos. Ya para retirarnos preguntamos a que hora se jugaría el próximo domingo y en que lugar, nos respondieron a las 12 hrs. en Ayotzingo.

Por último nos despedimos reiterando nuestra asistencia.

Por lo sucedido en éste día nos sentíamos preocupados e - incapaces de lograr nuestros objetivos inmediatos, aunque éste tenía una explicación: no es lo mismo la teoría que la prácti- ca, porque la teoría nos describe en forma general lo que pue- de suceder en algunos casos de organización de grupos y como - enfrentar algunas situaciones comunes, sin embargo en la prác- tica nos encontramos con situaciones inesperadas y específicas que requieren de una experiencia para saberlas manejar.

Esta experiencia sólo se logra con la misma práctica y -- aprendizaje através de ensayo y error.

SEXTA SESION.

Grupo de discusión.	Lugar: Ayotzingo Edo. de México. (Campo de fútbol.)
Observación participante.	Hora: 10.30 a 18.30 Hrs. Fecha: 28/VI/81.

Con los ánimos un poco decaídos y expectantes de lo que - podría suceder en ésta ocasión, nos dirigimos al campo, encontrando a cuatro miembros del equipo sacando agua encharcada en el campo de juego, los saludamos, reconocimos el trabajo que - estaban realizando e incorporándonos a dicha actividad, fueron llegando los demás jugadores ayudando a la labor hasta finalizar, para después iniciar el encuentro correspondiente a ese - domingo.

El desempeño de las jugadas en el primer tiempo, fué de - agresividad al manifestar los errores, a través de gritos y ex - presiones violentas, por parte de jugadores y el capitán del - equipo. Al concluir el primer tiempo el marcador se encontraba cero a cero; por nuestra parte hicimos intentos de reunirlos - para comentar las jugadas en grupo, ésto no fué posible porque, la mayoría se dispersó y algunos comentaban de manera personal y acalorada las jugadas, depositando en un jugador toda la pro - blemática de lo acontecido durante éste tiempo, defendiéndose - dicho jugador, con manifestaciones de coraje y negación a las - acusaciones que le hacían, ante tales circunstancias les comu - nicamos que al finalizar el encuentro nos reuniríamos para lle - var a cabo la sesión.

En el transcurso del segundo tiempo se anotó un gol en -- contra del equipo de Ayotzingo, entonces se notó una disminu-

ción en el rendimiento del equipo. De una manera espontánea - se les empezó a motivar por medio de gritos alentadores seguidos por el público, como uno de los partidos anteriores, ante ésta situación, los jugadores reaccionaron manifestando confianza y empeño en cada una de sus jugadas, originándose un ambiente de emociones continuas; posteriormente el árbitro marcó un pénalty a favor del equipo de Ayotzingo, ante las presiones de los jugadores y el público, la oportunidad de empatar el marcador fué desaprovechada, el jugador ejecutor del pénalty fué recriminado, abuchado y agredido por algunos de los jugadores y parte del público, sin embargo el ánimo no decayó, manteniéndose hasta finalizar el encuentro una presión constante, sin lograr empatar el marcador.

A pesar que se perdió el partido el público y los jugadores se sentían satisfechos del esfuerzo e interés mostrado en éste.

Como en otras ocasiones, el tratar de reunir a los jugadores no ha sido fácil, debido a que terminado el encuentro se dispersaban, dirigiéndose la mayoría a la tienda, otros comentando las jugadas y los menos trataban de cooperar para -- dar inicio a la sesión; ante tal situación nos dirigimos hacia la tienda donde llevaríamos a cabo la sesión, sugiriendo a los restantes se incorporaran.

Una vez reunidos todos los miembros del equipo, uno de los integrantes compró un cartón de cervezas, y lo puso en el centro. La discusión dió inicio comentando lo sucedido en el encuentro y nuevamente se mencionó la falla del pénalty, cri-

ticando a la persona que lo ejecutó; debido a ésta situación- dicho jugador se encontraba fuera de la tienda, por lo que se le invitó a pasar para convivir y comentar lo sucedido, tomando como ejemplo ésta situación indicamos que los problemas no debían personalizarse, sino buscar el diálogo entre todos para mejorar la comunicación. En el transcurso de la dinámica - cuando se incrementó la participación, hubo necesidad de coordinarla, dando la palabra, aclarando algunos puntos y confrontándolos con las actitudes que habían venido manifestando en relación a nuestro trabajo. En cuanto a lo anterior se trató el tema de la responsabilidad; el capitán se dirigió a los jugadores y expresó su descontento por lo irresponsables que habían sido en la asistencia a las sesiones, ellos manifestaron que era por falta de tiempo y motivación, tratando de solucionar esto, acordaron llevar a cabo las sesiones en el campo al finalizar el encuentro. Centrada la dinámica sobre éste punto, jugadores y capitán se dijeron lo irresponsables que eran, el capitán les hizo ver que algunos llegaban tarde, otros - "crudos", teniéndoles que insistir para pagar el arbitraje, no asistían a los entrenamientos, cuando se les hacía alguna indicación no la obedecían, no avisaban cuando faltarían a jugar y toda la responsabilidad se la dejaban a él. Por su parte los jugadores le expresaron que no sabía hacer indicaciones adecuadas cuando se cometía algún error "gritas la mayoría de la veces; en ocasiones has estado jugando baraja y tomando mientras estamos jugando y eres desorganizado e irresponsable igual que nosotros." En base a lo anterior se habló -

sobre la falta de respeto que existe en el equipo, originando con esto la desorganización por no haber una persona con cierta "autoridad". Esta autoridad quiso ser reelegida hacia nosotros, pero les indicamos que ésta no era nuestra función y lo mas conveniente era que todos y cada uno de ellos fuera respetuoso y responsable en el cumplimiento de sus actividades.

Aprovechamos la oportunidad para hacerles ver la importancia de reunirse y comentar las jugadas al término del primer y segundo tiempo. Se preguntó posteriormente si los jugadores tenían las habilidades propias para la posición que jugaban; contestando algunos que si se les cambiaba de posición podrían rendir mejor, por ejemplo Alejandro consideraba que podía jugar mejor como medio; expresando la necesidad de tener un equipo base, para evitar los continuos cambios, considerando que los descontrolaba. Se recordó la necesidad de adquirir un garrafón para el agua, evitando de ésta manera que los jugadores se dispersaran durante el descanso del primer tiempo, aprovechándose éste para comentar y ponerse de acuerdo entre ellos de las jugadas y evitar los mismos errores en el segundo tiempo.

Un punto importante de análisis es que no se explican el porque se pierde como local la mayoría de las veces y se gana como visitante, les preguntamos cuales eran los motivos que ellos consideraban fuera el origen de esto; coincidieron que probablemente se diera por la presión del público y exceso de confianza; en cuanto a lo primero pensaron superarlo no tomando en cuenta lo que se les dijera, con respecto a lo segundo-

comentaron que se tenía que ganar en casa para rectificar la -  
confianza perdida.

Al finalizar la sesión se hizo una síntesis de los puntos  
tratados, señalando la importancia de la responsabilidad en ca  
da una de sus actividades, por último preguntamos la hora y el  
lugar del próximo partido, nos informaron que se jugaría en --  
Tulyehualco, la hora exacta no la sabían, Salvador sugirió que  
llegáramos a la 10 A.M. para que nos guiara al lugar del encuentro  
tro.

Concluida la sesión, permanecemos buen tiempo conviviendo  
con los jugadores y algunas personas de la región, para des --  
pues retirarnos.

SEPTIMA SESION.

Grupos de Discusión.

Lugar: Ayotzingo Edo. de México.  
(Campo de futbol.)

Observación participante.

Hora: 10 a 15 Hrs.

Fecha: 5/VII/81.

Al llegar al pueblo de Ayotzingo, saludamos a Salvador que estaba esperándonos para guiarnos al lugar donde se jugaría; como no sabía la hora del partido, fuimos a la casa del capitán para que nos la diera, pero no la sabía, diciéndonos que el Pirry se había ido desde las 9 a.m. pensando que en el campo alguien la sabría, nos dirigimos a investigarla, diciéndonos una persona conocida por Salvador que empezaba a las 10 a.m.

El partido se efectuó en el campo de futbol de Tulyehualco D.F. que se encuentra a 20 minutos de Ayotzingo. Cuando llegamos nos informaron que se había suspendido el encuentro minutos antes de que finalizara; el motivo por el cual se suspendió el partido fué por la agresión física a uno de los jugadores de Ayotzingo, dándoles el triunfo cuando se encontraban empatados a tres goles. Como no se encontraba ningún jugador regresamos para ver si era posible reunirlos y comentar lo sucedido encontrando a ocho de ellos reunidos en la plaza frente a la iglesia, la información complementaria de lo sucedido, fué que el jugador lesionado fué el defensa central Luis Espinoza, a quien le abrieron el párpado izquierdo y en esos momentos el capitán y otros compañeros lo habían llevado al doctor. Además nos dijeron que a éste lo agredieron cuando se encontraba sin el balón y el marcador estaba empatado a tres goles; cuando regresaron -

los demás integrantes nos dirigimos al campo de Fútbol, para reunirnos y dar comienzo a la sesión como en otras ocasiones intervenimos para reunirlos ayudándonos de las personas "claves" debido a que unos se quedaban, otros entraban a la tienda etc.

Una vez que logramos reunirlos les sugerimos sentarse en círculo; al principio hicimos un reconocimiento por la asistencia de la mayoría de los integrantes, haciendo la comparación con las sesiones pasadas; ellos comunicaron que en esta vez, se habían reunido en el descanso del primer tiempo a comentar las jugadas como se había establecido en la sesión anterior, además nos dijeron que nuestra presencia era motivante para el equipo. En cuanto a las necesidades del equipo, propusieron comprar un pizarrón para poner la hora y lugar de los encuentros anticipadamente, y colocarlo en un lugar estratégico, con miras a solucionar el problema del transporte, Antonio de la García y García, miembro del equipo se hizo responsable, después de un diálogo con risas, chistes, etc. notándose que a la hora del trabajo concreto nadie quiere comprometerse; ésta persona manifestó que él se comprometía a solucionar éste problema y que no era sólo lengua-, refiriéndose a sus compañeros.

Para cerrar la sesión, expresamos que el equipo funcionaría adecuadamente en la medida en que todos y cada uno de ellos participaran activamente en las diferentes actividades para ir incrementando la organización de su equipo.

Nos despedimos de mano individualmente, y preguntamos donde iba a ser el partido próximo, respondiendo aquí en Ayotzingo a las 11 Hrs.

OCTAVA SESION.

Grupo de discusión.	Lugar: Ayotzingo Edo. de México. (campo de futbol.)
Observación participante.	Hora: 11 a 16 Hrs. Fecha: 12/VII/81.

Al llegar al pueblo de Ayotzingo, nos dirigimos al campo de futbol, en ésta ocasión el encuentro había comenzado minutos antes de nuestra llegada; saludamos amigablemente al capitán y algunos jugadores que se encontraban en la banca, preguntándoles como se encontraba en esos momentos el marcador, respondieron aún no han anotado. Durante el desarrollo de éste tiempo nos concretamos a observar el encuentro, sin tener ninguna participación en la motivación. Al concluir éste y sin nuestra intervención, el capitán del equipo hizo un llamado a los jugadores para que se reunieran a comentar las jugadas y vimos que los integrantes del equipo accedieron inmediatamente y se colocaron en círculo, en ésta ocasión no hubo necesidad de insistirles como en otras ocasiones. Posteriormente dos miembros del equipo fueron a comprar una reja de refrescos y fué colocada en el centro.

Es importante mencionar que desde el inicio de la sesión, la coordinación la asumió el capitán y el tema central de la discusión fuerón los errores cometidos, siendo dirigidos a determinados jugadores; ante tales circunstancias nuestra intervención sólo fué para recordarles que habían quedado en comentar lo acontecido de manera constructiva y motivandolos para lograr el triunfo mediante palabras alentadoras.

En el transcurso del segundo tiempo los jugadores se veían bastante seguros en el desempeño de sus jugadas, dado que nosotros y el público los estábamos apoyando constantemente, ante tal situación de emotividad el árbitro expulsó a dos jugadores del equipo local. Es importante decir que con nueve jugadores se logró anotar tres goles a su favor; la actitud manifestada hacia los expulsados fué alentadora, tratando de que no se sintieran molestos y culpables por lo sucedido.

Una vez finalizado el encuentro el marcador fué favorable al equipo de Ayotzingo por tres goles a cero. Los jugadores y nosotros nos encontrábamos contentos para dar inicio a la sesión por lo que no fué necesario llamarlos; les preguntamos cual creían que era el motivo por el cual habían ganado, contestando la mayoría que ésto se debió a los comentarios del mediotiempo muy positivos para obtener confianza; por nuestra parte reforzamos la importancia de reunirse al medio tiempo y al finalizar el partido, ya fuera que se estuviera ganando o perdiendo para comentar lo sucedido.

Posteriormente se paso a comentar el cumplimiento de las diferentes necesidades del equipo como son: transporte, balónes, toallas, garrafón de agua, días de entrenamiento, pizarrón para anotar el día, lugar y hora del próximo encuentro. Las necesidades resueltas fueron el transporte haciendo responsable a Antonio García y Antonio Mora, la necesidad de los balónes se cumplió haciendo un "trueque" de trofeos que tiene en su poder el capitán, dos trofeos por cinco balónes; los días de entrenamiento por su parte se cambiaron a los días miércoles por la --

tarde haciendohincapié de que se respetara y se cumpliera. Como necesidades pendientes tenemos las toallas, garrafón, pizza--rrón. Se pasó a realizar la elección del capitán retomando una--petición anterior donde se dijo que éste debía ser la persona--más aceptada y motivadora, los candidatos fueron: José Bustaman--te y Alejandro Reyes, la votación fué a favor de éste último; --haciendo mención de que ésto era con el fin de buscar más unión del equipo, y sería modificable según el interés y responsabili--dad en las distintas actividades del equipo como de su desempe--ño dentro del campo.

Al finalizar les recordamos que dentro de tres o cuatro se--siones más, nos teníamos que retirar; manifestándoles que nues--tra presencia no era necesaria en la organización dado que ésto se estaba realizando y esperábamos cada día mojarara; para lo --cual era importante la participación de ellos en la coordina --ción y dirección para satisfacer sus necesidades. Después de ha--ber manifestado lo anterior, algunos cantaron las golondrinas --entre bromas y risas. Al despedirnos preguntamos donde se iba --a llevar a cabo el siguiente partido, respondiendo que en el pue--blo de Juchiltepec a las 12.00 Hrs y nos dibujaron un mapa para que no tuvieramos problemas para llegar.

NOVENA SESION.

Grupo de discusión: Lugar: Juchitepec Edo. de México.  
 (Campo de futbol.)  
 Observación participante. Hora: 10 a 16 Hrs.  
 Fecha: 19/VII/81.

En esta ocasión el encuentro se iba a llevar a efecto en el pueblo de Juchitepec Edo de México, por lo tanto nos dirigimos al mencionado pueblo y nos dirigimos al campo de futbol, ahí reunimos a los jugadores esperando la hora del encuentro, tres de ellos se dispusieron a recolectar el dinero para el arbitraje anotando sus nombres; inmediatamente nos percatamos de un ambiente agradable en el grupo; debido a que en la sesión anterior, se había acordado que para éste domingo se traerían cinco balones, quince toallas, un garrafón de plástico para el agua, así como contratar con anticipación el transporte. Estas necesidades fueron satisfechas mediante trueques de trofeos, por balones, donaciones y cooperaciones. Ante tales circunstancias mostramos nuestro reconocimiento al esfuerzo que se estaba realizando para mejorar sus actividades deportivas.

Es importante mencionar que los jugadores antes de iniciar el encuentro se reunieron en el centro del campo y por primera vez se " echaron " una porra; una vez que hicieron ésto dió inicio el primer tiempo observándose que los jugadores se encontraban motivados y no se gritaban cuando se cometía algún error; concluido el primer tiempo el marcador se encontraba uno a cero a favor del equipo de Ayotzingo y los jugadores se mos -----

traban contentos, no habiendo necesidad de llamarlos para que se reunieran, comentaron las fallas y la manera de superarlas, por nuestra parte sólo intervenimos dando la palabra ya que en algunas ocasiones se hablaba al mismo tiempo, así como también les hicimos ver que en esos momentos ellos se encontraban trabajando como grupo, mientras los jugadores del equipo contrario no hacían nada y se encontraban dispersos.

Durante el segundo tiempo se les motivó como en anteriores ocasiones; inmediatamente aumentó el rendimiento de los jugadores anotando el segundo gol.

Al concluir el encuentro nuevamente sin nuestra intervención se volvieron a reunir para hacer una evaluación de los diferentes procesos de organización por los que ha pasado el equipo, así como también las necesidades resueltas y las que faltaban por realizarse; reconociendo que los resultados han sido positivos dado que ellos los estaban viviendo. El capitán intervino haciendo sugerencias a los jugadores para que, sean disciplinados y comentando lo sucedido en el transcurso del encuentro; para después dar por terminada la sesión.

Es importante mencionar que conforme va pasando el tiempo, ha aumentado el diálogo sintiéndose un ambiente amistoso y cordial entre todos. De regreso al pueblo fuimos invitados a tomar pulque del "bueno" estando de acuerdo nos dirigimos al lugar, siendo acompañados por Salvador y aprovechamos la oportunidad de obtener información acerca de la historia del equipo; contándonos que anteriormente el equipo de Ayotzindo (Sn. Miguel) obtuvo un buen lugar dentro de la liga, por lo que el pueblo los se

guía y apoyaba moral y económicamente, regalándoles balones, redes y otras cosas. Ante tales circunstancias el equipo se vió motivado a realizar fiestas para recabar fondos en beneficio -- del mismo, así como también nos informó que anteriormente el municipio de Chalco, daba el material para la construcción de un buen campo, ésto no se realizó porque la gente no se organizó.- En relación a las fiestas preguntamos si el equipo de Ayotzingo podría repetir la misma situación; contestó que sí dado que -- otra vez los muchachos se encontraban motivados y que nada más era cosa de organización y ésto ya empezó a darse.

En el lugar a donde se compraría el pulque, nos estaban esperando tres compañeros del equipo, de inmediato trajeron varios curados del mismo para que eligieramos; se compraron quince litros no aceptando nuestra cooperación, una vez hecho ésto seguimos nuestro camino rumbo al pueblo, en el trayecto comentamos amistosamente lo acontecido en el partido, así como también las posibilidades de organizar una fiesta para recabar fondos -- en beneficio del equipo, consideraron que sí era factible realizarla dado que en el equipo había compañeros que se encargaban de realizar dichos eventos, se nos preguntó si una vez concluido nuestro trabajo ya no íbamos a intervenir o si había la posibilidad de seguir en contacto con ellos; nosotros les respondimos que llegado el momento de retirarnos les dejaríamos nuestros respectivos teléfonos para estar en contacto e ir a visitarlos de vez en cuando para intercambiar impresiones sobre la organización y sus resultados.

Al llegar al pueblo nos estaban esperando en el parque cen

tral algunos miembros del equipo, para seguir conviviendo, posteriormente se nos invitó a comer en una casa de los jugadores. Estando ahí se hizo una cooperación para comprar la comida; durante éste tiempo el diálogo fué ameno y amistoso; expresándose el deseo de salir a jugar fuera de la región despues de haber comentado esto les dijimos que sí se organizaban nosotros ve -- ríamos la posibilidad de llevarlos a Cozolapa, Oax.

Después de un buen tiempo de convivencia nos despedimos di ciéndonos en ésta ocación la hora y el lugar del próximo juego.

DECIMA SESION.

Grupo de Discusión: Lugar: Ayotzingo Edo. de México.  
(campo de futbol).  
Observación participante. Hora: 11 a 16 hrs.  
Fecha: 26/VII/81.

Cuando llegamos al campo como de costumbre saludamos, y preguntamos con quien se iba a jugar respondieron, con el equipo --- Axay de Tecomilct D.F. Minutos después de iniciado el encuentro-- el capitán y los jugadores se notaban nerviosos y en los momen -- tos de hacer alguna indicación a los jugadores era de manera agre siva. En el primer tiempo se encontraba el marcador cero a cero, - y los jugadores se reunieron sin nuestra intervención para comen- tar las jugadas, sentándose en círculo, la discusión fué dirigida por el capitán haciendoles reproches a cada uno de los jugadores- de manera agresiva; uno de ellos que estaba lesionado y desde afue ña los estaba animando, hizo la observación de que se estaba ju - gando bien y sólo faltaba concretar las jugadas en goles, otro ju gador lesionado trajo una reja de refrescos y la puso en el cen - tro del círculo al alcance de todos.

Iniciado el segundo tiempo, se observó que el rendimiento de los jugadores era bajo, motivo por el cual se les anoto un gol. - Ante tales circunstancias el público y nosotros empezamos a moti- varlos con gritos como: muy bien, arriba, bravo, etc. Aunque el - rendimiento aumentó y la presión fué continua el equipo no logro- empatar.

Al finalizar el encuentro los jugadores se dispersaron no re tirandose del campo, nosotros decidimos no intervenir para reu -

nirlos, dejando ésta responsabilidad al capitán, preguntándole si se iba a trabajar o no. Entonces el se dirigió a ellos para reunirlos, cuando lo logro dio inicio a la sesión; haciendo llamadas de atención, siendo más enérgicas en la medida que adquiría mayores razones para hacerlo.

Las llamadas de atención fueron respecto a la irresponsabilidad de cada uno de ellos en la asistencia a los días de entrenamiento, su falta de deseos de trabajar en el cumplimiento de las actividades que se habían establecido, a su falta de -- compromiso con nosotros y preguntándoles a todos si realmente tenían deseos de seguir trabajando como equipo o cuando terminara el campeonato lo dejarían. Por último pregunto a cada uno si asistirían los martes a entrenar haciendo una lista de estas personas y preguntándoles a las que no asistirían sus motivos.

En el desarrollo de la discusión nosotros no intervenimos sólo preguntamos el motivo por el cual no se había traído en ésta ocasión el garrafón del agua, e hicimos ver que no se estaban trayendo todas las toallas y que no tenía caso que las dejaran en su casa los jugadores manifestaron que les estaban pidiendo responsabilidad pero el capitán no lo había logrado -- por no traer regularmente el garrafón de agua. Después de haber revelado esto los ánimos del capitán decayeron un poco y -- comentó que en lo sucesivo no volvería a ocurrir, cuando finalizó la sesión preguntamos a que hora se iba a jugar el próximo domingo y nos informaron que habían sido invitados a participar en un cuadrangular al pueblo de Santiago Zula, que celebraba en esa ocasión su fiesta tradicional; obtenida ésta informa

*ción emprendimos el regreso a la Ciudad de México.*

DECIMA PRIMERA SESION.

Grupo de Discusión:

Lugar: Santiago Zula Edo. de  
Mex. (Campo de Futbol)  
Hora: 11 a 17 Hrs.  
Fecha: 2/VIII/81.

En esta ocasión se efectuó un cuadrangular para celebrar la fiesta del pueblo de Santiago Zula; los equipos que tomaran parte en éste cuadrangular fueron: Uracán Sevilla y Deportivo Metro del D.F. y Santiago Zula y Ayotzingo del Edo. de Méx.

El primer encuentro fué entre los equipos de Uracán Sevilla y Santiago Zula con un marcador final de empate a cero goles; - por lo que hubo la necesidad de realizar una serie de penaltis, - ganandolo el equipo local.

El segundo partido fué entre el equipo deportivo Metro Vs.- Ayotzingo; momentos antes de dar inicio el encuentro, el equipo - de Ayotzingo se reunió en el centro del campo, para realizar - ejercicios de calentamiento, otras ocasiones en donde los ejer-- cicios se efectuaban haciendo tiros en forma desorganizada hacia la portería, ésta vez, se formó un círculo con el portero en el - centro para ir dando los balónes que le iban tirando de manera - organizada a cada uno de los jugadores permitiendo con ésto, que todos tuvieran la oportunidad de ejercitarse. Tambien el capitán del equipo dio algunas indicaciones a los jugadores y los motivó diciéndoles suerte *héchénle ganas.*

En el desarrollo del primer tiempo se observó nerviosismo - y temor del equipo de Ayotzingo, el nerviosismo se notó en la - imprecisión a la hora de dar los pases, y el temor al momento de - buscar la pelota, perdiéndola en varias ocasiones; ésto provocó -  
mas

tarde descontrol y agresividad como en otras ocasiones, por medio de gritos y palabras de reproche. Así terminó el primer -- tiempo con un marcador empatado a ceros.

Los comentarios del primer tiempo los dirigió el capitán -- del equipo, refiriéndose de manera personal a cada uno de los -- jugadores indicándoles los errores con palabras de reproches, -- hirientes, originando que algunos se defendieran buscando justifi-- ficarse; entonces hicimos una indicación en el sentido de que -- se dieran las indicaciones para evitar más errores y participa-- ran todos.

Al iniciar el segundo tiempo organizamos parra colectiva -- con las reservas y parte del público; ésto los motivó bastante -- para ir mejorando y entregandose más en cada una de las jugadas -- por lo que después de una buena jugada o de un gol se estuvo re -- pitiendo ésto. Así el marcador final fué de dos goles a cero, -- favorable al equipo de "Ayotzingo".

Debido a que después del partido de ellos continuaba otro -- entre los equipos perdedores para buscar el tercer lugar y ha -- biendo decidido éstos de que no se jugara éste, sino, que se de -- cidiera por medio de una serie de penáltis; los jugadores de -- Ayotzingo no se reunieron a comentar lo sucedido en el segundoo -- tiempo y se dispersaron a ver los penáltis. El último partido -- por el primero y segundo lugar fué entre los dos equipos ganado -- res el equipo de Zula y de Ayotzingo. Antes de dar inicio al en -- cuentro los jugadores del equipo de Ayotzingo se reunieron en el -- centro del campo, organiandolos para hechar una "porra" a su -- equipo y al contrincante. El partido empezó con un dominio por -- parte del equipo de Ayotzingo, motivado por el triunfo anterior

y por las porras, mantuvo el dominio hasta finalizar el primer tiempo con un marcador favorable de dos goles a cero. Contentos por lo ocurrido se reunieron para hacer los comentarios del primer tiempo; en ésta ocasión fueron dirigidos por el capitán, pero en forma diferente a la anterior, dando indicaciones para corregir los errores y dándose la participación de varios jugadores de manera cordial y sin críticas negativas.

En el segundo tiempo la situación cambió bastante, el equipo de Ayotzingo se confió por el marcador y el equipo contricante buscaba anotar y así el marcador empezó a moverse de la siguiente manera: 2-1, 2-2, 3-2, y terminando el partido empatado a tres goles, hubo la necesidad de irse a penáltis; los jugadores de Ayotzingo se mostraban desconcertados y nerviosos, porque según ellos no contaban con un buen portero a diferencia del equipo contrario; decidiendo cambiarlo por acuerdo de la mayoría, incluyendo el mismo portero titular, por una persona que contaba con seguridad y aceptación por todos los jugadores.

Los resultados de esta decisión y el haberse confiado demasiado fueron que el equipo perdiera, quedando en un segundo lugar. El capitán se sintió satisfecho con esto debido a que su meta inicial era calificar y lo demás sería ganancia; los jugadores y nosotros sabíamos que el resultado debió ser otro y nos encontramos desilusionados.

Para finalizar se les entregó su trofeo pidiéndoles se acomodaran para tomarles una foto y haciéndoles el reconocimiento por el empeño puesto para lograrlo.

Después fuimos invitados a comer por jugadores y personas

del pueblo de Zula.

Al finalizar la comida nos despedimos, felicitándolos e informándoles que el domingo 9 de agosto no ~~íbamos~~ vamos a estar con ellos, debido a que saldríamos de viaje a Cozolapa, Oax. para tratar de organizar un encuentro entre su equipo y el de ese lugar.

DECIMA SEGUNDA SESION.

Entrevista no estructurada: Lugar: Cozolapa, Oax.  
Fecha: 9/VIII/81.  
Hora: 11 a 13 Hrs.

Estando en Cozolapa, Oax., antes de entrevistarnos con -- los organizadores encargados de los eventos deportivos, comentamos con algunos jóvenes del lugar que eramos estudiantes de la U.A.M.-1 y que estábamos trabajando en Ayotzingo Edo. de -- México, con un equipo de futbol y éstos tenían deseos de jugar con algunos equipos de la región. La fecha si se llevaba a cabo, sería el 16 de septiembre de 1981. Después de haberles expuesto nuestros objetivos, ellos se mostraron interesados y -- nos comunicaron que fuéramos al campo de futbol al otro día -- (domingo) para que platicáramos con los organizadores; obtenida esta información al otro día nos dirigimos al campo de futbol para ver la posibilidad de entrevistarnos con los organizadores. Una vez que estuvimos en dicho lugar, localizamos algunos de los jóvenes con quienes ya habíamos tenido contacto; -- posteriormente nos presentaron con algunos de los organizadores quienes se encontraban reunidos observando el partido; después de saludarlos les comentamos nuestros objetivos, éstos -- tambien se mostraron interesados y expresaron que existían muchas probabilidades de que se organizara un cuadrangular, pero ésto lo tenían que consultar con los demás organizadores, así como también con los diferentes equipos.

Como los jugadores tenían que hacer bastantes gastos para venir, les pedimos a los organizadores su colaboración, propor

porcionando los alimentos de todos lo jugadores, la petición-  
fué aceptada, expresando que si se lograba llevar a cabo el -  
encuentro no habría problema con ésto. Como no se obtuvo una-  
respuesta precisa pedimos el nombre de uno de ellos, anotando  
su dirección y teléfono, haciendo nosotros lo mismo con el ob-  
jetivo de estar en continua comunicación.

Despues de haber hecho ésto, convivimos un buen rato con  
ellos para despues despedirnos cordialmente recordando que es-  
taríamos en contacto.

DECIMA TERCERA SESION.

Grupo de discusión.

Lugar: Sn. Lucas Edo. de Méx.  
(campo de futbol.)

Observación participante.

Hora: 10 a 16 Hrs.

Fecha: 16/VIII/81.

El partido se llevó a cabo en el pueblo de Sn. Lucas con el equipo llamado "Guadalajara" que en éste momento se encuentra ocupando el primer lugar dentro de la tabla general de posiciones.

Como lo hemos venido haciendo a nuestra llegada saludamos a cada uno de los integrantes del equipo; después el capitán nos preguntó que información le teníamos sobre el viaje a Cozolapa, Oax., le comunicamos que existían bastantes posibilidades de llevarlo a cabo, pero que los organizadores de ese pueblo, no nos dieron una respuesta definitiva, porque tenían que reunirse para decidirlo colectivamente y cuando tuvieran una resolución nos lo harían saber por medio de telegramas o de llamadas telefónicas. Por su parte el capitán nos informó que el equipo se encontraba en la mejor disposición para llevar a cabo dicho viaje y que sólo estaban esperando una respuesta precisa de nosotros para comenzar ha recolectar el dinero del transporte; le indicamos que haríamos todo lo posible por obtener una respuesta definitiva, comunicándosela en el transcurso de la semana, para lo cual enviaríamos un telegrama a uno de los organizadores de los equipos de Cozolapa, Oax.

Posteriormente el capitán y algunos jugadores nos informaron sobre lo acontecido el domingo que no habíamos asistido. -

Lo más relevante fué la agresión física (picándole los ojos) - al árbitro, por parte de uno de los jugadores del equipo de -- Ayotzingo, motivo por el cual; se suspendió el encuentro, dándole el triunfo al equipo contrario, aún cuando éste iba perdiendo dos goles a uno, además al equipo se le multó con una cantidad de \$2,400.00 y se suspendió al agresor por espacio de dos años. Esta situación provocó fricciones entre jugadores y el público. Una vez informados de lo sucedido nos dedicamos a observar el desarrollo del encuentro, notándose que la relación entre los jugadores es de bastante compañerismo y existiendo comunicación en el momento de las jugadas; en ésta ocasión no jugó el portero titular por estar enfermo, siendo sustituido por un portero de fuerza menor, en tales circunstancias, todo el equipo y especialmente la defensa se vió obligada a poner mayor empeño a la defensiva. Terminado el primer -- tiempo el marcador era uno a cero, a favor del equipo de Ayotzingo.

Como se ha venido realizando en sesiones anteriores los jugadores se reunieron sin intervención de nosotros; los comentarios fueron dirigidos por el capitán, en forma de indicaciones, notándose que conforme vá pasando el tiempo éste vá adquiriendo mayor seguridad y control en las jugadores, éstos por su parte han demostrado mayor compañerismo y atención a la hora de los comentarios.

La misma información que se le dió al capitán sobre el -- viaje a Cozolapa, Oax., se les comunicó en forma general a los jugadores, ellos escucharon con atención y estuvieron de acuerdo.

En el segundo tiempo, con un gol de ventaja el equipo se mostró seguro en cada una de las jugadas anotando tres goles más, por su parte el equipo contrincante sólo logró anotarles un gol; a pesar de que fueron expulsados dos jugadores del -- equipo de Ayotzingo. Debido a estas dos expulsiones y al descontento mostrado por los jugadores, preguntámos que se po -- dría hacer para evitar el mal arbitraje; contestándonos que el número de árbitros en la liga era bastante reducido por lo -- que no existe la posibilidad de exigir un arbitraje mejor.

Terminado el segundo tiempo, con un marcador de cuatro a uno, se les reunió para pedirles algunos datos personales que nos servirían para completar nuestro trabajo. Al proporcionar nos dichos datos observamos interés y predisposición al hacer lo. Además se les pidió su decisión, si deseaban que apare -- cieran sus nombres en el trabajo; o estos fueran sustituidos por nombres falsos; ellos estuvieron de acuerdo en que apare -- cieran sus nombres propios en dicho trabajo.

Una vez hecho ésto nos encaminamos hacia Ayotzingo, pa -- ra reunirnos y convivir, en ésta ocasión a diferencia de otras veces no tomamos cervezas, sino refrescos observádo la in -- fluencia que teníamos al ser imitada nuestra elección. En el transcurso del tiempo, la mayoría de los jugadores permane -- cían reunidos a pesar de que no se comentó nada con respecto al equipo. Con quién sí se estaba comentando sobre de algunas técnicas grupales, para implementar el manejo del grupo, fué con el capitán y un colaborador. Posteriormente nos despedí -- mos recordándoles que estaríamos el próximo domingo, para in -- formarles los avances relacionados con el viaje a Cozolapa, - Oax.

REPORTE FINAL DE LAS SESIONES.

Para concluir nuestra intervención con el equipo, se llevó a cabo un cuadrangular el 16 de septiembre de 1982, en la comunidad de Cozolapa, Oax., con motivo de las fiestas patrias. La manera como se efectuó dicho viaje fue la siguiente: se organizaron y contraron un autobús que los llevaría al lugar, invitando a gente del pueblo (total 40 personas).

Por motivos de desorganización de las personas encargadas de los eventos deportivos de Cozolapa, Oax., y presiones de tiempo no fue posible concluir el cuadrangular, únicamente se jugó un partido ganando el equipo de "Ayotzingo" por seis goles a cero.

El evento deportivo era un cuadrangular entre tres - tres equipos de la región y el equipo de "Ayotzingo"; pero en el último momento, quiso inscribirse otro equipo tratando de presionar a los directivos, mientras que los otros -- equipos manifestaban descontento y enojo; además de esto, existían dos encuentros a la misma hora y en el mismo campo siendo el turno del equipo de "Ayotzingo", después de una larga discusión sin llegar a un acuerdo, el equipo de "Ayotzingo" decidió se retiró porque tenía que regresar ese mismo día.

El único encuentro que jugó "Ayotzingo" lo dominó durante los dos tiempos, y la gente se encontraba complacida. -- Sin embargo, se notaba un descontento por parte de los otros

dos equipos y posiblemente la entrada a últimos momentos del equipo de Cozolapa, era una manera de sabotear el buen papel que estaba realizando el equipo de "afuera".

El equipo se mostró un tanto molesto con las personas encargadas de organizar el cuadrangular, pero con nosotros no fue así, dándose cuenta que no estaba en nuestras manos resolver esa situación inesperada, por nuestra parte pensamos que el equipo perdió la paciencia en los momentos más decisivos como en otras ocasiones. La interpretación que le damos es que existe una resistencia al cambio y un miedo al triunfo; porque el equipo era superior que los equipos de Cozolapa y lo había demostrado ganando seis a cero a uno de los mejores del lugar. Además el tiempo que habían invertido en el viaje, era motivo para que hubieran esperado un poco más para que se aclarara la situación.

Posteriormente las personas encargadas de organizar el encuentro nos invitaron a comer, concluido éste, se emprendió el viaje de regreso.

Al despedirnos de ellos nos disculpamos por los problemas que se habían suscitado, pero ellos se manifestaron diciendo -no fué culpa suya, mucho hicieron y les estamos agradecidos-.

El viaje sirvió entre otras cosas, para establecer nuevos vínculos con la gente del pueblo de Ayotzingo, que reconoció la labor hecha por el equipo y nos invitaron para ir a comer a sus casas.

Aunque formalmente con ésta actividad se terminó nues -

tra intervención, hemos seguido trabajando, apoyándonos a --  
los principios planteados en nuestro marco-teórico, donde --  
nuestro rol de coordinadores a venido a ser sustituido por --  
el de "consultores". La asistencia no es con la misma frecuencia,  
sino hemos ido alejándonos en la medida que el equipo <sup>ha</sup> re  
tomado y mejorado la dirección del mismo.