

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS**

**"INTEGRACION INTRAGRUPAL DE LAS EMPRESAS COOPERATIVAS"**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACION  
PRESENTADO AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO  
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS**

**POR:**

**ISAURA PATRICIA CASTAÑEDA**

**PREVIO A OPTAR  
EL TITULO DE PSICOLOGA**

**EN EL GRADO DE LICENCIATURA**

**GUATEMALA, SEPTIEMBRE 1997.**

**PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central**

13  
T(1091)  
C. #

# TRIBUNAL EXAMINADOR

Licenciado Abraham Cortez Mejía  
D I R E C T O R

Licenciada Miriam Elizabeth Ponce Ponce  
S E C R E T A R I A

Licenciada Loris Pérez Singer de Salguero  
REPRESENTANTE CLAUSTRO CATEDRATICOS

---

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



ESCUELA DE  
CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
Edificio M5, Ciudad Universitaria, Zona 12  
Tel: 4700000 y 4700001, ext. 4021  
Director: 4700002, 4700018, ext. 4700019  
© 1984 USAC/PSIC/0404/01  
GUATEMALA, CENTRO AMÉRICA

cc: Control Académico  
CIEPs.  
archivo

REG. 2461-86

CODIPs. 833-97

DE ORDEN DE IMPRESION INFORME FINAL DE  
INVESTIGACION

Septiembre 12 de 1997

Señorita Estudiante  
Isaura Patricia Castañeda  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Edificio

Señorita Estudiante

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto NOVENO (9o.) del Acta TREINTA NOVENTA Y SIETE (30-97) de Consejo Directivo, de fecha 03 de septiembre del año en curso, que copiado literalmente dice:

"NOVENO: El Consejo Directivo conoce el expediente que contiene el Informe Final de Investigación titulado: "INTEGRACION INTRAGRUPAL DE LAS EMPRESAS COOPERATIVAS", de la Carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGIA, realizado por:

ISAURA PATRICIA CASTANEDA

CARNET No. 81-10471

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Jaime Saúl Lissi Ortiz y revisado por la Licenciada Edith Rios de Maldonado.

Con base en lo anterior, el Consejo Directivo AUTORIZA LA IMPRESION del mismo para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para elaborar Investigación o Tesis, con fines de graduación profesional."

Atentamente,

" ID Y ENSEÑAD A TODOS "



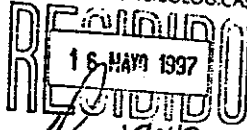
*[Signature]*  
Licenciada ~~Miriam Elizabeth Ponce Ponce~~  
SECRETARIA

/Rosy

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



Universidad de San Carlos  
ESC. CIENCIAS PSICOLOGICAS



CIEPs. 04-97

REG. 2461-86

Guatemala, 12 de mayo de 1997.

ESCUELA DE  
CIENCIAS PSICOLOGICAS

Oficina F-5, Cda. Universitaria, zona 12  
Tels. 4760790-4, 4760985, ext. 490-1  
Directos: 4769902, 4767219, fax. 4769914  
GUATEMALA, CENTROAMERICA

INFORME FINAL

SEÑORES  
CONSEJO DIRECTIVO  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS  
EDIFICIO

SEÑORES:

Me dirijo a ustedes para informarles que la Licenciada Edith Ríos de Maldonado, ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACION**, titulado:

**"INTEGRACION INTRAGRUPAL DE LAS EMPRESAS COOPERATIVAS"**

CARRERA: LICENCIATURA EN PSICOLOGIA

NOMBRE  
ISAURA PATRICIA CASTAÑEDA

CARNE No  
81-10471

Agradeceré se sirvan continuar con los trámites correspondientes, para obtener **ORDEN DE IMPRESION**.

Atentamente,

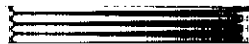
"ID Y ENSEÑAN A TODOS"

*Edith Ríos de Maldonado*  
LICDA. EDITH RÍOS DE MALDONADO  
COORDINADORA  
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGIA



ERDM/edr

c.c. Docente Revisor  
Archivo

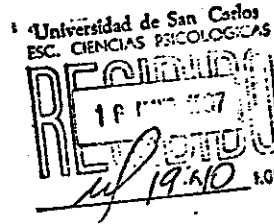




ESCUELA DE  
CIENCIAS PSICOLÓGICAS

Edificio P-5, Cda. Universitaria, zona 12  
Tels. 4760790-4, 4760985, ext. 490-1  
Telefax: 4769902, 4767219, fax. 4769914  
GUATEMALA, CENTROAMÉRICA

Guatemala,  
12 de mayo de 1997



LICENCIADA  
EDITH RIOS DE MALDONADO, COORDINADORA  
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGIA  
EDIFICIO

LICENCIADA RIOS:

De manera atenta me dirijo a usted para informarle  
que he procedido a la revisión del **INFORME FINAL DE INVESTIGACION**,  
titulado:

**"INTEGRACION INTRAGRUPAL DE LAS EMPRESAS COOPERATIVAS"**

CARRERA: LICENCIATURA EN PSICOLOGIA

NOMBRE

ISAURA PATRICIA CASTAÑEDA

CARNE No

81-10471

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos  
establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito  
**DICTAMEN FAVORABLE**, solicitando continuar con los trámites corres-  
pondientes.

Atentamente.

"ID Y ENSEÑAR A TODOS"

*Edith Rios de Maldonado*  
LICDA. EDITH RIOS DE MALDONADO  
DOCENTE REVISOR



c.c. archivo  
Docente Revisor



INSTITUTO NACIONAL DE COOPERATIVAS

INACOP

4a. calle 4-37, zona 9

CENTRO DE INVESTIGACIONES PSICOLÓGICAS  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA,  
Ciudad universitaria, zona 12, Guatemala.

Por este medio se hace constar que a la Señora Isaura Patricia Castañeda, estudiante de la carrera de Licenciatura en Psicología de la Escuela de Ciencias Psicológicas, U. S. A. C., se le autorizó realizar su trabajo de campo, aplicando dos entrevistas escritas a los asociados de las cooperativas de ahorro y crédito, que fueron seleccionadas para completar su trabajo de investigación titulado "INTEGRACION INTRAGRUPAL DE LAS EMPRESAS COOPERATIVAS."

Dicho trabajo se realizó en los meses de febrero a mayo del año en curso.

Y a solicitud de la interesada se le extiende la presente a los tres días del mes de octubre de mil novecientos noventa y cinco.

  
Lic. Jaime Raúl López  
Jefe Depto. de Capacitación y Extensión



PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central



ESCUELA DE  
CIENCIAS PSICOLOGICAS

EDIFICIO: "M.S.M-3"  
CIUDAD UNIVERSITARIA, ZONA 12  
TELÉFONO: 760700-04 Y 760600-00.  
GUATEMALA, CENTRO AMERICA

cc.: Control Acad.  
CIEPs.  
Archivo

REG. 2461-86

CODIPs. 698-87

DE APROBACION DE PROYECTO DE  
TESIS Y NOMBRAMIENTO DE ASESOR.

Julio 29 de 1987

Estudiante  
ISAURA PATRICIA CASTAÑEDA  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Edificio

Estudiante:

Transcribo a usted el Punto SEXTO del Acta VEINTIDOS OCHENTA Y SIETE (22-87) del Consejo Directivo de fecha cuatro de junio - del año en curso, que literalmente dice:

"SEXTO: El Consejo Directivo conoce el expediente que contiene el proyecto de Tesis titulado: "INTEGRACION INTRAGRUPAL DE LAS EMPRESAS COOPERATIVAS", de la carrera de Licenciatura en Psicología, presentado por la estudiante:

ISAURA PATRICIA CASTAÑEDA

CARNET No. 81-10471

El Consejo Directivo considerando que el proyecto en referencia satisface los requisitos metodológicos exigidos por el Centro - de Investigación de Psicología -CIEPs.-, resuelve aprobarlo y - nombrar como asesor al Licenciado Jaime Saúl Lossi Ortiz."

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAR A TODOS"

Licenciado Víctor Hugo Román  
SECRETARIO



VHL/rmp.



ESCUELA DE  
CIENCIAS PSICOLÓGICAS

EDIFICIO "M. S. M. 3"  
CIUDAD UNIVERSITARIA, ZONA 12  
TELÉFONOS: 700780-00 Y 700000-00  
GUATEMALA, CENTRO AMÉRICA

c.c. Control Académico  
CIEPs  
Archivo

REG. 2461-86

CAPs. 864-86

APROBACION SOLICITUD DE PROYECTO

Noviembre 14 de 1986

Estudiantes  
Isaura Patricia Castañeda  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Edificio

Estudiante:

Transcribo a usted el Punto DECIMO SEGUNDO del Acta TREINTA Y DOS -  
OCHENTA Y SEIS (32-86) de la Comisión Administradora de fecha veintid-  
os de septiembre del año en curso, que literalmente dice:

"DECIMO SEGUNDO: La Comisión Administradora conoce el oficio DIRCIEPs  
136-86 de fecha 18 de septiembre en curso, enviado por la Dirección -  
del Centro de Investigación de Psicología -CIEPs- informando sobre la  
autorización emitida por dicho Organismo Académico para elaborar el -  
proyecto de trabajo de tesis-86, de acuerdo a la descripción siguien-  
te:

- TESIS DE LICENCIATURA EN PSICOLOGIA

TITULO: "LA INTEGRACION INTER E INTRA GRUPAL DE LAS EMPRESAS COO-  
PERATIVAS."

PONENTE: ISAURA PATRICIA CASTAÑEDA c. 81-10471

ASESOR PROPUESTO: Lic. Ps. Jaime Saúl Lossi Ortiz

DOCUMENTACION REVISADA POR: Lic. Estuardo de la Roca Elfas

Por lo anterior, la Comisión resuelve ratificar la autorización del -  
Centro de Investigación y, por lo tanto, la solicitante podrá conti-  
nuar con los trámites subsiguientes, previo a su graduación profesio-  
nal."

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAR A TODOS"

Licenciado Erick A. Gudiel Cozantes  
SECRETARIO GENERAL a. i.



EAGC/nd



## **AGRADECIMIENTOS**

**A: ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.**

**INSTITUTO NACIONAL DE COOPERATIVAS.**

**COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO  
REGION METROPOLITANA.**

**LICDA. GLENDA URIZAR.**

**LIC. JAIME LOSSI.**

**LIC. FERNANDO VELIZ.**

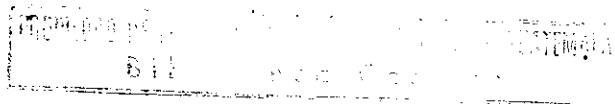
**LICDA. EDITH RIOS DE MALDONADO.**

**PADRINOS DE GRADUACION**

**DOCTORA: MARIA AZENETH AGUIRRE LOSSI.**

**LICDA. CARMEN CELINA GALINDO SCHWARTZ.**

**LIC. FERNANDO VELIZ.**



## **ACTO QUE DEDICO**

**A: DIOS**

**MI TIA: AMÉRICA LEON VDA. DE SIERRA**

**MI MAMÁ: MARÍA MATILDE CASTAÑEDA (Q.E.P.D)**

**MIS HIJOS:**

**ISAURA MARINA GÓMEZ CASTAÑEDA**

**MARCO ALEJANDRO CIFUENTES CASTAÑEDA**

**ANA KRISTINA DEL ROSARIO CIFUENTES CASTAÑEDA**

**MIS HERMANOS:**

**EDDY CECILIO PALACIOS CASTAÑEDA**

**IVAN PATRICK PÉREZ CASTAÑEDA**

**MIS AMIGO(A)S:**

**MARCO FELIPE CIFUENTES ALECIO**

**MARÍA AZENETH AGUIRRE LOSSI**

**HILDA LILIANA OSORIO**

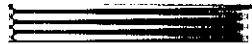
**IRMA CAROLINA CALDERÓN**

**CELINA GALINDO SCHWARTZ**

**AURA MARINA DE ACUÑA**

**FRANCISCO JAVIER ESCOBAR (Q.E.P.D.)**

**ANA PATRICIA CALDERÓN**



## CAPITULO I

## INTRODUCCIÓN:

Desde épocas remotas el hombre ha tenido la necesidad de estar en contacto con otros hombres. nunca ha podido realizar algo sin ayuda de los demás, se ha unido en grupos para satisfacer necesidades sociales, psicológicas y económicas. los cuales interactúan entre sí, estableciendo relaciones afectivas de solidaridad y compañerismo. Existen diferentes tipos de organización y grupos, incluyendo los religiosos, de juego, familiares, de estudio y los que se les ha denominado grupo cooperativo.

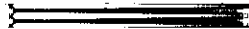
Una cooperativa es la unión de varias personas que conlleva al mejoramiento de las condiciones sociales y económicas de cada una; esto implica que existen relaciones interpersonales entre ellos, que generan sentimientos de afectividad, solidaridad y compañerismo ya que la misma doctrina pide lealtad, compañerismo etc. Sin embargo pueden darse conflictos interpersonales que inciden en la cooperativa manifestándose en desinterés y poca participación del socio por su cooperativa.

El crecimiento de las cooperativas ha provocado el surgimiento de más problemas como el anonimato, falta de identidad, poca participación de algunos socios etc., por lo cual se **PLANTEA EL SIGUIENTE CUESTIONAMIENTO: ¿SON LAS INADECUADAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LOS SOCIOS DE UNA COOPERATIVA EL PRINCIPAL FACTOR INCIDENTE EN EL FRACASO DE LA MISMA?**

Por las características del problema, éste se ubica dentro de la psicología social ya que es un problema que afecta a grupos sociales. Los aspectos a investigar son las relaciones interpersonales y la integración de los asociados de una cooperativa.

Las cooperativas son asociaciones que se han formado con el fin de proporcionar ayuda económica y social a las personas, a través de una organización real y eficaz; por inadecuada interpretación de la filosofía cooperativista el Movimiento Cooperativo en Guatemala no ha funcionado realmente. Se han tergiversado los principios cooperativistas a tal punto que algunas empresas se han vuelto empresas mercantiles, olvidándose de los beneficios sociales. Las cooperativas son grupos de personas que interactúan entre sí, surgiendo sentimientos de afectividad, solidaridad, compañerismo, etc. que llegan a establecer una cohesión de grupo en donde interviene además de los sentimientos algo que está considerado de mucha importancia: la concientización de cada uno de los miembros.

Con mucha preocupación se ha visto la poca importancia que le han dado a las cooperativas como entidades de tipo social y educativas; es por ello que a través de las



observaciones realizadas cobra importancia la integración de una cooperativa en todo su contexto, principalmente en las relaciones interpersonales de sus asociados.

Es por ello también, que surge la necesidad de recabar información acerca de la integración de los grupos cooperativos, ya que no existe nada escrito sobre ese tema.

Se considera que para la institución que se encarga del fomento de las cooperativas, (Instituto Nacional de Cooperativas INACOP) esta investigación resultará muy positiva puesto que evidenciará alguno de los problemas de relación de los socios en particular con lo cual ayudará a la formación y elaboración de programas efectivos de educación y concientización de sus miembros.

A partir de esta investigación, se podrán deducir algunos de los errores en que se ha incurrido y puede servir de inquietud para otras investigaciones que establezcan elementos válidos al sector cooperativo de Guatemala.

Entre los objetivos que guiaron el desarrollo de esta investigación se incluyen, a nivel general:

- Evidenciar la importancia y aplicabilidad de la psicología social dentro de los grupos cooperativos.
- Aportar un conocimiento científico al Movimiento Cooperativo en Guatemala.

A nivel específico:

- Evidenciar que algunas cooperativas no están acordes con la verdadera filosofía cooperativista.
- Demostrar que las inadecuadas relaciones interpersonales en los individuos que conforman una cooperativa no permiten que se establezca un alto nivel de integración entre ellos lo que influye en el éxito o fracaso de las cooperativas.
- Determinar el nivel de cohesión existente entre los asociados a los grupos cooperativos.
- Identificar las conductas a nivel de relaciones humanas que se verifican en la constante interrelación de los asociados de las cooperativas.
- Analizar la influencia de las relaciones interpersonales en el éxito o fracaso del funcionamiento de las cooperativas.

- Evaluar el grado de pertenencia de los asociados a la cooperativa y su influencia en el éxito o fracaso de la misma.

### 1.1. ANTECEDENTES:

1.1.1. EL HOMBRE COMO SER SOCIAL: Ningún ser humano se halla aislado, es miembro de una familia, mantiene relaciones con otros hombres, forma círculos. El hombre vive en sociedad y esa sociedad formada por hombres constituye su entorno vivo su ambiente social.

Al igual que existe en el individuo la conciencia de sí mismo, también el grupo posee una conciencia de sí a la cual se le ha dado en llamar conciencia colectiva es decir una conciencia social.

El grupo social es una multitud ordenada organizada y mantenida como unidad en virtud de la cohesión interna y en vista de un fin común. Por ejemplo: las agrupaciones políticas, religiosas, culturales, deportivas, comerciantes, etc.

Se ha definido a la sociedad como la "unión estable de un grupo de voluntades que persiguen un mismo fin" (1) se trata de una agrupación voluntaria artificial y no espontánea y natural; tal es el caso de las cooperativas como quiera que sea por el solo hecho de la unión de un grupo de individuos.

De su asociación nace una serie de fines comunes que sin duda alguna pertenecen también a los individuos, pero no aislados sino como integrantes del grupo social.

En el ámbito laboral los fines materiales pueden ser una justa retribución salarial, la seguridad, la conservación de la salud, la satisfacción en el trabajo y en el orden moral. Los fines pueden ser entre otros: el respeto, la estima, la consideración de los superiores jerárquicos y los compañeros de labor, lo que contribuye a dar a cada uno de los miembros del grupo y al grupo mismo su propia estimación.

Cuando estos fines no se logran, no es difícil que surja el descontento como un sentimiento de frustración y que la descarga emocional se torne en una actitud agresiva contra lo que se considera un obstáculo en el logro de dichos fines.

Dada su naturaleza social el hombre nunca puede actuar solo, siempre lo hace dentro de un grupo humano aunque sea muy reducido. Para subsistir debe adaptarse irreversiblemente a la comunidad grupal de que forma parte. Pero además de los seres

que lo rodean y que son personas como él, desde el instante de nacer ya encuentra ciertas formaciones, ciertas estructuras, ciertos productos específicamente sociales.

Estos hechos sociales llamados productos del espíritu o culturales, son la lengua, la religión que quiere decir lo que "liga", lo que "une", los mitos, las costumbres, el Derecho, el Estado, el arte, la ciencia, la técnica, etc.

Estos productos que Hegel llamaría "el espíritu objetivo"<sup>(2)</sup> tienen un efecto, un carácter objetivo permanente y son independientes de la conciencia individual. Se desarrollan en el curso de la historia de la humanidad y constituyen los vínculos que mantienen unidos a los individuos del grupo entre sí y al grupo en su totalidad. En general estos productos sociales consisten en modos de obrar, de pensar, de sentir, exteriores al individuo y se imponen a él con una especie de fuerza coercitiva.

En conclusión no se puede concebir al ser humano sin la noción de una sociedad. Desde cualquier punto de vista que se analice la conciencia humana, siempre se encontrará en ella un contenido social. Una de sus características fundamentales, es precisamente que el contenido social, hace que un individuo se diferencie de las otras especies animales.

## 1.2. EL GRUPO:

En la literatura sociológica se encuentra como "cualquier cantidad de personas que comparten la conciencia de que son miembros del mismo y que están en interrelación periódica"<sup>(3)</sup>.

Esta definición incluye la familia el círculo de amistades, organización de un club o de una iglesia; es decir cualquier especie de contacto colectivo entre los individuos que interactúan repetidamente de acuerdo con algunas pautas de procedimientos y relaciones habituales.

Otra definición es: "cualquier cantidad de personas que comparte una conciencia de pertenencia e interacción"<sup>(4)</sup>; por ejemplo cuando los niños empiezan a jugar juntos o cuando los hombres de negocios descubren un interés común en un juego de baseball, se empiezan a desarrollar los grupos aunque sean transitorios y amorfos.

---

Ibidem Pág. 11

Ibidem Pág. 12-22

Ibidem Pág. 23

Se incluye además "al conjunto de personas que se unen con el propósito de satisfacer una necesidad común", relacionándose unos con otros y ayudándose mutuamente"<sup>5</sup>).

La esencia del grupo social no radica en la proximidad física, sino en una conciencia de interacción conjunta. Por ejemplo: en el caso de que existiera un incremento en las tarifas de los pasajes o una amenaza para discontinuar el servicio, podría convertir a un agregado no estructurado de pasajeros en un grupo efectivo y consciente, que desarrolla las pautas de grupos usuales cuando busca salvaguardar un privilegio que podría perder.

Esta conciencia de interacción depende de muchos factores y puede estar presente incluso sin que haya interacción personal entre individuos. De este modo somos miembros de un grupo nacional y pensamos en nosotros como nacionales aunque únicamente conozcamos a una fracción minúscula de los que constituyen nuestra nación.

Sin embargo, interactuamos a través de campañas políticas, de pago de impuestos, de la utilización de servicios del gobierno, de las respuestas a símbolos, tales como: la bandera, el himno nacional y quizá más que ninguna otra forma, a través de nuestra conciencia, de que como ciudadanos de una nación estamos unidos y ligados de un modo que nos distingue de los ciudadanos de otros países. Es así como el término "grupo" cubre una amplia variedad de clases de asociación humana.

El grupo es una realidad social vital con profundo efecto sobre el comportamiento de los individuos en todas las situaciones sociales. "Privado a un hombre de todos los lazos de grupo y en muchos casos pronto enfermará y morirá; identificable con la lealtad a un grupo y su capacidad de resistencia y sacrificio adquirirá proporciones casi increíbles"<sup>6</sup>

Algunos objetivos que mueven al ser humano a agruparse formalmente son el interés social, el interés económico, el interés recreativo, el interés cultural, el interés religioso, el interés político, etc.

Existen grupos formales que no tienen ninguna definición de objetivos y no tienen reglamento, ni centro social, son todos aquellos que se forman casualmente en el cine, en una iglesia, o en la plaza, lugares a donde llega gente únicamente por satisfacer una necesidad personal, pero no satisfacen ninguna necesidad de grupo.

<sup>5</sup> Ibidem Pág. 23

<sup>6</sup> Ibidem. 24





Las personas se integran a los grupos para socializarse, para poder hacer cosas o porque se les pide que las hagan. Una o todas estas razones se pueden aplicar a cualquier grupo. El grupo que tiene un lapso de vida mayor, es aquel que puede enfrentarse a la necesidad de hacer algo, independientemente del motivo que lo llevó a asociarse inicialmente. El "algo" que "debe hacerse", puede consistir en un problema que debe resolverse, una tarea que debe llevarse a cabo o una decisión que debe tomarse.

Puede ser también la necesidad de enfrentarse a la decisión de continuar o no dentro del grupo.

#### 1.2.1. TIPOS DE GRUPOS:

**ESPONTÁNEO:** Es el grupo informal.

**VOLUNTARIO:** Donde cada individuo se inscribe para satisfacer una necesidad personal, como por ejemplo un equipo deportivo, una cooperativa, etc.

**OBLIGATORIO:** Aunque se quiera o no, es necesario formar parte de este grupo:  
**LA ESCUELA**

Las actividades que realizan los grupos pueden ser: de interés, de horas libres, de desarrollo de la comunidad, de alfabetización, etc.

Gulsela Konopka, hace notar que en el curso de la vida, el hombre pertenece a tres clases de grupos:

1. El grupo primario dentro del cual nace, es decir la familia.
2. Los grupos amistosos, libremente elegidos.
3. Los grupos formados alrededor de intereses vitales<sup>(7)</sup>

Para el niño, su grupo familiar es el más importante. Se pone en contacto con la cultura a través de este grupo. Más adelante se formarán los grupos amistosos que asumen diferentes características en las distintas edades.

<sup>7</sup> Eddy Montalvo. "UTILIZACIÓN DE TÉCNICAS GRUPALES EN LA ASISTENCIA SOCIAL E INDIVIDUAL". Págs. 119-121.

Los primeros grupos fuertes surgen al final de la niñez y como su importancia es grande en la adolescencia; en ambas se trata, generalmente de grupos pequeños con relaciones e intereses.

En la edad adulta, los grupos amistosos generalmente disminuyen su importancia, produciéndose en cambio asociaciones alrededor de intereses específicos (profesionales, ocasionales, etc.). Por otra parte, a esa edad la persona crea su propio grupo primario. Al llegar a la ancianidad, el hombre necesita de actividades grupales que compensen sus vivencias de soledad, de incapacidad, producidas en algunos casos por el rechazo de los jóvenes.

## 1.2.2. EL GRUPO COMO INSTITUCIÓN Y EL GRUPO EN LAS INSTITUCIONES:

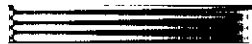
La existencia o la identidad de una persona o de un grupo están dadas en el orden cotidiano y manifiesto por la estructura e integración que alcanza el yo individual y grupal en cada caso. La concepción Sartreana, sostiene que hasta que no se establece la interacción, el grupo no es tal, sino solo una serialidad, en el sentido de que cada individuo es equivalente a otro y todos constituyen un número de personas equiparables y sin distinción entre sí.

El trabajo en grupo e individual no es autónomo ni eficiente uno sin el otro. No se puede hacer trabajo con grupos sin conocer las técnicas individuales, ya que trabajar con grupos es buscar el desarrollo de las personas individuales que interaccionan con los demás. Además la sola aplicación de las técnicas de grupo no pueden solucionar todos los problemas en la misma medida. El que atiende casos individuales no puede prescindir de los grupos.

La psicología utiliza un sistema eminentemente social y es que todos los conflictos, todos los problemas que enfrenta el hombre, surgen de su funcionamiento con otras personas y no se puede hacer caso omiso de las relaciones grupales al encarar el conocimiento del asistido y el tratamiento de su problema.

El profesional que se dedica a la acción social con individuos, suele verse mezclado en situaciones de grupo donde es importante el procedimiento que se aplica en este trabajo y saber aplicarlo. Una historia social no es una simple colección de datos muertos: interesa saber que significan estos datos para el cliente y para quienes lo rodean, como vive el problema, de que manera se mueve dentro de su medio cultural, quienes ejercen influencia sobre él, que posiciones ocupa y que roles representa, etc.

Es así como también se debe conocer la dinámica de un grupo, qué ocurre dentro de él; de ahí la dinámica interna. Se sabe que cada individuo lleva al grupo ciertas características que le son peculiares y propias. En este sentido todo grupo está



compuesto de fuerzas estáticas y otras más dinámicas (las relaciones interpersonales). La relación de estas fuerzas, más las que vienen del exterior estarían definiendo la DINÁMICA de un grupo concreto.

Otros autores la definen como una rama de las ciencias sociales que se dedica a aplicar métodos científicos para determinar por qué los grupos proceden de la forma que lo hacen y no de otra. La dinámica de grupo describe las fuerzas que operan en una situación de grupo y de sus miembros. Cada grupo tiene su propia dinámica, su propio patrón de fuerzas. Donde quiera que hay dos o más personas reunidas, existe interacción, relaciones interpersonales, estructura de grupo, comunicación.

Los elementos que contribuyen a la dinámica interna de un grupo son, los más importantes: El tamaño del grupo, la atmósfera, la identificación del grupo y las cualidades de composición homogénea y heterogénea, la comunicación, la participación, el esquema de conducción y el tipo existente de aptitudes para las relaciones humanas, la definición de los papeles, los tipos de papeles necesarios para la productividad, los objetivos. Todas estas fuerzas existen en todos los grupos.

### 1.2.3. LA DINÁMICA EXTERNA DE LOS GRUPOS:

Estas fuerzas afectan a toda la actividad del grupo, fuerzas tales como valores y las esperanzas de la comunidad, instituciones, afiliaciones y controles de los grupos, la competencia intergrupal, el prestigio y status que la comunidad tenga sobre el grupo. Es la fuerza del orgullo o responsabilidad que el grupo tiene ante la sociedad en general de llevar a cabo sus objetivos.

#### 1.2.3.1. ESPÍRITU DE GRUPO:

Esto quiere decir la forma de pensar, sentir, y actuar de los miembros de un grupo. Esto únicamente se puede observar cuando el grupo ha vivido algún tiempo, es lo que todo grupo debe perseguir, un espíritu de solidaridad e igualdad. Es por lo que todo el grupo debe luchar.

#### 1.2.3.2 CONTROL SOCIAL:

Cuando un individuo solicita el ingreso para pertenecer a un grupo nos damos cuenta que existe una serie de normas, de status a cumplir, nos ponen a prueba antes de aceptarnos como socios. Esto quiere decir que se trata de un grupo consciente en su control social. Los grupos elaboran sus normas o reglamentos que le permiten mantener la agrupación para no desintegrarse.

El control social es la creación de reglas de educación y de conducta dentro del grupo. Es comprender más y adaptarnos unos a otros.

### 1.2.3.3 PROCESO O ETAPA DE INTEGRACIÓN:

Esta etapa de la vida de un grupo se caracteriza propiamente por la madurez del grupo. Cuando el grupo sabe lo que quiere, o que puede hacer, mide las fuerzas y sabe hasta donde llegar.

Los miembros de un grupo llegan a darle importancia a su vida dentro del grupo y de la comunidad, los respeta como un grupo fuerte organizado.

El grupo camina solo y no se deja engañar por nadie, lucha por su clase y defiende a sus asociados como si fuera a todo el grupo.

Características que demuestran que un grupo ha llegado a un proceso de integración:

- a) **Conciencia del grupo:** Cada socio se siente parte del grupo y se da cuenta lo que esto significa para él.
- b) **Lo que ayuda a sentirse parte del grupo es la democracia** ya que el mando se distribuye entre todos los socios.
- c) **Los socios son leales cooperan mutuamente** para que se mantenga el grupo.
- d) **El grupo lucha por sus intereses de clase**, es decir se da cuenta de su situación, hace las diferencias entre los que tienen mucho y están bien organizados y se organizan por que sus derechos sean justos.

Hay dos enfoques teóricos que se han estudiado y que analizan la conducta de los grupos sociales, para este estudio o investigación, se ha tomado la teoría del campo; es sabido que Freud explica la conducta humana buscando e interpretando en el inconsciente, explicando también la formación de grupos por la influencia de los elementos inconscientes de carácter emocional, mas que por la acción consciente de los miembros del grupo para un trabajo consciente.

Kurt Lewin, psicólogo de la escuela Gestáltica Alemana, quien vivió en Estados Unidos desde 1932 hasta su muerte, ocurrida en 1949, formuló una teoría acerca de la conducta del grupo que denominó teoría del campo. Según ésta, la conducta no depende ni del pasado, ni del futuro, sino del presente como una situación total.

La conducta grupal se relaciona, no solo con las necesidades interiores, sino también como una serie de fuerzas o variables que afectan la conducta del grupo. El "campo psicológico" es igual al campo físico y mantiene una serie de fuerzas cuya

intensidad, sentido y dirección, van a determinar la dirección, el sentido y el movimiento del grupo. Según él, la tarea del psicólogo consiste en elaborar los métodos de observación de análisis y de mediación de estas fuerzas, para poder formular las leyes a que obedece el funcionamiento del grupo.

Lo más importante de la teoría de Lewin es la forma en que efectúa el análisis. En vez de escoger uno u otro de los factores aislados dentro de una situación, estima que conviene más, considerar la situación como una totalidad y someter después a un análisis más específico, los diversos elementos de la situación dada.

Lewin creyó que era necesario hacer representaciones matemáticas de las situaciones psicológicas. Se puede decir que toda su teoría del campo se basa en tres conceptos:

- 1) La tipología que permite al investigador trabajar con relaciones espaciales.
- 2) La psicología dinámica se refiere a la psicología del individuo o del grupo para estudiar su conducta.
- 3) Fuerzas de campo que significan la interacción entre las tensiones del individuo y las presiones que surgen de los campos circundantes, el análisis hecho sobre estas presiones nos muestran la aplicación que ellos pueden tener dentro del ámbito laboral. Se menciona entre otras, las siguientes fuerzas:
  - Temor a perder participación
  - Ubicación en la empresa
  - Publicidad, ingresos, costos, beneficios, producción, etc.

Cabe señalar aquí su valiosa colaboración al estudio de los problemas sociales y educativos. Al tratar de la dinámica de grupos, Lewin supone que cada sector tiene propiedades, características de su conjunto, pero no de sus partes. Cada individuo lo quiera o no, está integrado a su grupo. Si cambia de bienes y de orientación se produce un proceso reeducativo, basado en el tratamiento de los individuos como miembros de grupos y no como seres individuales.

Es más fácil cambiar la ideología de un grupo que la de un individuo, la razón es simple, un individuo no puede desviarse de las normas del grupo, salvo que se sienta capaz de desligarse de este o que su ideología no está absolutamente compenetrada con la del grupo al que pertenece.

### 1.3 LAS RELACIONES HUMANAS

#### 1.3.1. Las relaciones humanas en el grupo:

Las buenas relaciones entre los miembros del grupo, entre los líderes y grupos no bastan para que la empresa alcance éxito.

Las buenas relaciones entre los grupos no se improvisan pues dependen de innumerables factores, que entre los grupos se improvisan, pues a veces dependen de factores que se describirán más adelante. Es importante cuidar de las relaciones en el interior mismo de la empresa, considerando a la empresa o a la organización como una colectividad, como un grupo importante que mantiene también relaciones con otros grupos y otras colectividades. Estas relaciones pueden tomar el carácter de colaboración y de respeto mutuo, pero también existen organizaciones en conflicto a causa de la rivalidad, de la competencia o de una mala interpretación de sus funciones mutuas.

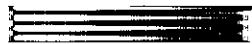
### 1.3.2. Organizaciones entre equipos:

No existe la organización racional posible, sin relaciones humanas. La inadecuada organización, dará origen a la confusión de las mentes; alimenta la falta de voluntad y la desconfianza, tanto entre las personas como entre los grupos:

- División del trabajo entre los equipos; se hace necesario definir claramente las atribuciones de cada trabajador, coordinándolas de manera eficiente para no crear conflictos.
- Reunión de coordinación entre los diferentes grupos: Las reuniones periódicas son muy importantes para el mantenimiento de las buenas relaciones entre los individuos.

### 1.3.3. Problemas de las relaciones humanas:

- a. El retiro de un miembro del grupo: Cuando un integrante de un grupo que funciona bien y es muy unido debe abandonar el trabajo, este hecho puede provocar un desequilibrio perjudicial para la vida del grupo;
- b. El ingreso de un nuevo miembro al grupo: en algunos grupos existen ciertas barreras que toman difícil o imposible la entrada de nuevos elementos;
- c. La distancia social: a pesar de estar muy cerca de otra, dos personas que a veces trabajan en la misma sala pueden tener escasos contactos. Cuanto mayor sea la "distancia social", más frecuentes podrán ser los problemas de comunicación y de relaciones humanas entre los empleadores y empleados, pues unos reciben noticias de los otros por intermedio de terceros que los interpretan mal, los deforman y ocultan la verdad. El mayor problema actual de



las grandes empresas, obligadas a mantener una jerarquía cada vez más compleja es el aumento de la "distancia social" entre la dirección y sus empleados;

- d. **El clima social:** el dirigente de un grupo debe crear un ambiente, una atmósfera de calma, confianza y comprensión mutua;
- e. **Las rivalidades:** con frecuencia en muchas empresas en las cuales no existe o no se pone en práctica un reglamento interno que distribuya claramente las responsabilidades, surgen problemas de competencia que constituyen otros tantos problemas de relaciones humanas. Cuanto mayor sea la cohesión del grupo, tanto más intensas serán sus reacciones de defensa.  
Así una colectividad padece por las rivalidades entre sus grupos, también la vida de los grupos corre peligro cuando sus miembros entablan entre sí luchas sordas;
- f. **Los límites de la libertad:** La libertad de acción de los grupos y de sus líderes está frecuentemente limitada por reglamentos internos, inadecuados pero obligatorios.  
Las técnicas del trabajo en grupo y el mantenimiento de las buenas relaciones solo son posibles cuando en todos los niveles de la jerarquía reina tal espíritu de comprensión y de respeto mutuo.
- g. **Las frustraciones.** Es la situación provocada por la presencia de un obstáculo en el camino de la realización de un deseo; son normales en la vida. Hay grupos que ofrecen tantas frustraciones a sus miembros que su existencia está en peligro, especialmente cuando esas frustraciones alcanzan a las relaciones humanas.
- h. **Relaciones entre ambos sexos:** Muchas personas no tienen la costumbre de trabajar con el sexo opuesto, muchas veces esto se debe a que tienen ciertas dificultades, por ejemplo: hábitos, educación, miedo, timidez, etc.
- i. **La presión del grupo:** por la presión del grupo adquirimos sus hábitos, costumbres y pensamientos. Cuando una persona tiene maneras, hábitos, creencias y pensamientos diferentes de los del grupo en que vive, se plantean problemas de relaciones humanas.

#### 1.3.4. Solución de problemas:

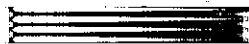
- a. **Discusión de los problemas en grupo:** Cuando se advierte que en el grupo hay problemas que afectan las relaciones entre los miembros, es necesario reunir al

grupo. La reunión puede llevar a consecuencias muy positivas sabiéndolas llevar.

- a.1. Alivio general. El hecho que todos hablen acerca de los problemas, permite un desahogo, una catarsis, puede ser una liberación del miedo que pueda existir en relación a una situación, como también pueden ser descargas agresivas con respecto a ciertos malestares que se estén viviendo en el grupo.
- a.2. Clima social de confianza: Solo con el hecho de enfrentar la reunión puede darse un clima de confianza, una disposición de solucionar los problemas. Las reuniones periódicas de coordinación son indispensables para evitar la acumulación de problemas entre los miembros del grupo.
- b. Cambio de ambiente: Un cambio de ambiente o de actividades (recreativas, excursiones, paseos, deportes), crean nuevos motivos de amistad, son suficientemente intensos para vencer las dificultades surgidas en el ambiente de trabajo.
- c. La socioterapia: En todas las empresas, instituciones, etc., existen siempre problemas de relaciones humanas, es de gran apoyo que exista un psicólogo o por lo menos que intervenga periódicamente en ciertas reuniones del grupo. Constituye mucho beneficio el elaborar programas de apoyo psicoterapéutico, por ejemplo: para conocer mejor a las personas, proceder a aplicar exámenes psicológicos, para detectar si hay individuos que por sus características de personalidad dificultan las relaciones. También se puede examinar a las personas, realizando encuestas, reuniones de grupo y entrevistas individuales.

El psicodrama y las dinámicas de grupo, son técnicas que ayudan en gran manera a la solución de problemas, ya que a través de ellas, de alguna forma, ejemplifican las relaciones conflictivas sin involucrar directamente a los individuos implicados, demostrando que pueden tomarse otros caminos para la solución de ciertos desacuerdos. Otra técnica puede ser el grupo de sensibilización: en el desarrollo de la sensibilización en las comunicaciones o en el tratamiento de problemas de grupo.

- d. Medidas económico administrativas: existen medidas elementales que se deben tomar en la dirección de un grupo. Realmente el aplicar con toda eficacia el reglamento, las políticas de la empresa, describir las atribuciones de cada uno, el establecer políticas económicas salariales y crear comisiones específicas incluyendo relaciones humanas, traerá muchas ventajas a la empresa, traduciéndolas en beneficios múltiples hacia la misma.





- e. Obediencia a las reglas de higiene mental. La fatiga durante el trabajo, provoca una cierta excitación nerviosa que toma agresivos a muchos individuos. Es indispensable establecer horas de reposo alternas.
- f. Motivación de los miembros del grupo: Existen varios tipos de estimulación que crean motivos de interés:
  - Elogios: tienen la ventaja de hacer sentir que no es en vano el esfuerzo individual.
  - La emulación bien dirigida y controlada, provocará motivación para realizar las tareas con mayor interés.
  - Los premios tienen el mismo efecto que los elogios.
  - El reconocimiento es el método más eficaz.

Se puede concluir entonces, con respecto a las relaciones humanas en el grupo de trabajo, de estudio familiar, etc., que el estudio del factor humano y la profilaxia de los problemas de relaciones humanas es bastante complejo y exige poseer una gran experiencia y una valoración del ser humano.

Es necesario transformar el trabajo, es decir la mitad de su vida, en algo que brinde felicidad y equilibrio personal. Una vida de trabajo fundada en un espíritu de cooperación y respeto a la persona humana, contribuirá en gran medida a la construcción de una sociedad sana.

#### 1.4 EL PAPEL DE LA COMUNICACIÓN:

La comunicación se concibe como la red que enlaza a todos los miembros y actividades que componen una organización. Hay un creciente reconocimiento de la importancia de tener capacidad receptiva para captar la respuesta de quienes reciben el mensaje; esta forma es la base de lo que se llama la comunicación bilateral.

Los científicos de la conducta y quienes estudian la comunicación ponen en relieve "el flujo" de la comunicación y los efectos de ésta. Al medir el flujo, se fijan en quién emite y quién recibe la comunicación, el tipo de información que se está comunicando y la red o cadena utilizada.

Las redes pueden ser desde muy formales (las que siguen las líneas de autoridad), las muy informales (como la comunicación entre personas que comen juntas). Por lo común los efectos de la comunicación son medidos en términos de actitud y rendimiento. La comunicación puede influir en la moral del grupo y en las

actitudes que los individuos tengan hacia su trabajo, su líder y sus compañeros; asimismo, el rendimiento del individuo y del grupo pueden estar influidos por la comunicación.

#### 1.5 QUE ES UN GRUPO COOPERATIVO.

"Son sociedades, propiedad de quienes utilizan sus servicios. Funcionan bajo la inspección igualitaria de todos los socios y cuyas ganancias se reparten entre los miembros en proporción al uso que hayan hecho de dichos servicios"<sup>(8)</sup>.

Características:

- a. Están formadas por grupos de personas que se unen para hacer algo que individualmente no les sería fácil.
- b. Tienen por objeto prestar algún servicio necesario o muy conveniente para quienes las componen.
- c. Se basan en una actitud de colaboración personal, considerándose los socios agrupados para la solución de sus problemas.
- d. Actúan movidas por el deseo de servir y no por el afán de lucro.

Las cooperativas son incompletas si omiten los valores sociales, educativos y comunales, generalmente reconocidos y existentes en las organizaciones cooperativas.

#### 1.5.1 OBJETIVOS DE LAS COOPERATIVAS:

- a. Proporcionar a sus socios mercaderías y servicios a precios de costo.
- b. Prescindir de los intermediarios comerciales, cuyos beneficios recargan innecesariamente los precios.
- c. Evitar la explotación de los miembros más débiles de la sociedad.
- d. Proteger los derechos del individuo como productor o consumidor.
- e. Fomentar la comprensión mutua y la educación entre los socios y a la larga en toda la población.

---

<sup>8</sup> Op. Cit. Pag. 1-2

Según W. P. Watkins, actual director de la Alianza Cooperativa Internacional, (federación mundial de estas sociedades), la cooperación se define como "un sistema de organización social basado en los principios de unidad, economía, democracia, equidad y libertad"<sup>9</sup>.

#### 1.5.2 CLASIFICACIÓN DE LAS COOPERATIVAS:

La clasificación que de las entidades cooperativas puede efectuarse, es muy diferente según los distintos criterios sustentados por los tratadistas y aún por la legislación que en cada país las regula. La causa de esta disparidad de criterios depende de las innumerables cooperativas que se conocen y pueden ser concebidas, porque toda manifestación económica puede afectar la forma cooperativa y es muy difícil el querer establecer una clasificación perfecta de las diferentes manifestaciones de la actividad humana.

Así por tanto, lejos de establecer una clasificación, lo que se hace es agruparlas racionalmente por la forma de constitución, por el objeto social, por la finalidad perseguida, por la forma de repartirse los beneficios o por la responsabilidad de los socios.

En el movimiento Cooperativo de Guatemala, existen cooperativas, clasificadas en sectores por la actividad a que se dedican. De acuerdo con el Instituto Nacional de Cooperativas de Guatemala, se clasifican según su funcionalidad, teniendo las siguientes características:

##### CLASE A:

Significa el mejor nivel de las cooperativas activas, con un grado positivo y superior de funcionamiento.

- Funcionan todos los órganos directivos de acuerdo a sus estatutos.
- Desarrolla su actividad económica eficientemente.
- Tienen sus registros contables principales y auxiliares adecuados, y actualizados; asimismo se aplican controles internos.
- Mantienen un buen servicio a sus asociados.
- Los resultados del ejercicio contable reportan excedentes.
- Índice de morosidad menos del 15%.
- Nivel de endeudamiento menos que el capital.

<sup>9</sup> Ibidem. Pág. 3

**CLASE B:**

Su nivel de funcionamiento es aceptable, pero puede mejorarse.

- Funciona únicamente el Consejo de Administración y cumple a cabalidad sus funciones.
- Desarrollan su actividad económica en forma aceptable.
- Tienen registros contables principales con un atraso de dos años y no cuentan con registros contables auxiliares, ni controles internos satisfactorios.
- Mantienen algún servicio a sus socios.
- Los resultados del desarrollo de su actividad económica no les reportan pérdidas.
- Índice de morosidad entre el 15% y el 40%
- Nivel de endeudamiento igual al capital.

**CLASE C:**

Se definen como escasamente activas y los criterios de clasificación incluyen:

- Funcionamiento irregular del consejo de Administración.
- Su actividad económica se encuentra en receso.
- Sus registros contables tienen más de dos años de atraso.
- No prestan ningún servicio a sus asociados, sin embargo existe el deseo manifiesto en su reactivación.
- Alto índice de morosidad (mayor del 40%).
- Nivel de endeudamiento mayor que el capital.

**1.6 LOS GRUPOS COOPERATIVOS EN GUATEMALA:**

En la época precolonial, los indígenas ya conocían de una u otra forma, los beneficios de la cooperación y del trabajo en común. La forma de trabajo comunal fue aplicada a la producción de bienes y servicios principalmente agrícolas, así como también a la construcción de sus grandes ciudades. En el período comprendido entre la conquista española y la independencia de 1,821, fueron trasladados desde Europa las formas de trabajo que allí imperaban, de operación manual en común, tales como los gremios artesanales. Por otra parte, la corona española auspició también la continuidad de ciertos sistemas nativos de organización social; como son las comunidades indígenas, mediante diversas disposiciones contenidas en las llamadas "leyes de indias", e implantó nuevas formas de organización social como las Cofradías, y las Alcaldías de segunda. Posteriormente apareció otra forma de mucha más relevancia dentro de los actuales tipos de organización rural, como es el comité de vecinos.

Entre las principales organizaciones rurales que anteceden al Movimiento Cooperativo del país, por su importancia y estrecha vinculación con el mismo, se incluyen las siguientes:

- a) "Las comunidades indígenas, las cuales han ido desapareciendo paulatinamente, existiendo solamente unas pocas en la actualidad. Este tipo de organización se caracteriza por sus fines eminentemente sociales y religiosos con poca orientación económica y sin ningún marco legal que norme sus actividades por la comunidad y se rigen en una base con normas sociales aceptadas por la misma (usos y costumbres). Su dirección es responsabilidad de los elementos más caracterizados como dirigentes de grupo, a quienes se denomina "caciques o principales", posición que se va transfiriendo generalmente entre miembros de una misma familia"<sup>(10)</sup>.
- b) La Cofradía, es una institución que tiene profundo carácter religioso, pero es en realidad una sociedad político religiosa, puesto que consiste en una serie de cargos políticos y religiosos, escalonados en orden de prestigio, los cuales están íntimamente relacionados con la administración principal, a pesar de que no tienen ninguna sanción legal; es a través de esta dirección como los indígenas aplican sus normas legales de vida.
- c) "La alcaldía segunda, consiste en una alcalde indígena y un grupo de subordinados quienes desarrollan funciones políticas y religiosas paralelamente al sistema institucional. Sus principales funciones incluyen regulación de matrimonios, distribución de la tierra, desarrollo de ritos religiosos, ayuda mutua, administración de códigos legales, mercadeo, construcción de escuelas, etc. Este tipo de organización tiende a desaparecer"<sup>(11)</sup>.
- d) "Los comités representan la forma básica para el desarrollo de la comunidad y persiguen objetivos específicos de beneficio colectivo, como por ejemplo: la construcción de caminos, escuelas, etc., este tipo de organización funciona en casi todo el país y está autorizado para actuar a través de las gobernaciones departamentales"<sup>(12)</sup>.

<sup>10</sup> Carlos Rodríguez Chang. LAS COOPERATIVAS COMO INSTRUMENTO DE DESARROLLO RURAL. Pág. 32.

<sup>11</sup> Estos cooperativistas abarcan solo el 4.2% del número total de asociados y se localizan principalmente en centros urbanos.

<sup>12</sup> Secretaría General del Consejo Nacional de Planificación Económica. ESTUDIO/PROGRAMA DEL MOVIMIENTO COOPERATIVO DEL PAÍS.

Las formas de organización rural propias de los indígenas, mantuvieron su vigencia y continuación a la par del sistema español. Después de la independencia, los sistemas políticos que rigieron al país se caracterizaron por limitar y restringir cualquier tipo de organización popular salvo las formas comunales de trabajo mencionadas anteriormente.

En el movimiento Cooperativo se identifican cuatro etapas:

- Primera: Antes de 1,903. se caracteriza por ausencia de intervención estatal.
- Segunda: Entre 1,903 y 1,945, corresponde al funcionamiento de sociedades cooperativas.
- Tercera: Entre 1,945 y 1,976, corresponde a una mejor organización cooperativa.
- Cuarta: A partir de 1,976, es cuando realmente comienza un proceso de consolidación institucional y que continúa a la fecha.

#### 1.6.1 REFERENCIA LEGAL DE LAS COOPERATIVAS DE GUATEMALA

Las cooperativas tuvieron su influencia por las "sociedades mutualistas"; pero realmente su organización se debió a un decreto emitido en el año de 1,903, de ahí se desprende que tuvieron que legislarse, para lo cual se creó "La ley general de cooperativas"; la cual reza varios reglamentos y disposiciones a cumplirse por las mismas.

Para la presente investigación interesa mencionar las bases y naturaleza de las cooperativas; en el artículo N°1; "Disposiciones generales - se refiere a la naturaleza de las cooperativas que dice así: "Las cooperativas deberán proyectar la prestación de sus servicios a sus asociados en razón del interés social y bienestar colectivo" ( )

Luego en el capítulo II Régimen Administrativo y Económico; se refiere a los órganos que conformaron la cooperativa: apareciendo en el artículo 3; siendo que a) La Asamblea General será el órgano supremo. b) El consejo de administración, que será el que administrará los bienes; c) Comisión de vigilancia, que controlará y fiscalizará y d) otros comités que a juicio del Consejo Administrativo sean necesarios para el mejor funcionamiento de la entidad.

También aparecen otros artículos que se refieren a las reglas o normas que deben regir las Asambleas Generales.

\* Fuente: INACOP. LEY GENERAL DE COOPERATIVAS Y SU REGLAMENTO. Ediciones FENACOAC, R. L. 1979.

En todas las cooperativas, aparecen además de los ya mencionados órganos, el comité de educación; si bien no está legislada su función; es una parte muy importante dentro de las mismas, ya que alguna de sus funciones principales es la divulgación, promoción y educación cooperativa; aquí es donde interviene el problema que nos ocupa en esta investigación pues a través de este comité los asociados pueden capacitarse, en diferentes aspectos; encuentran participación, comunicación; se establecen relaciones interpersonales; y surgen los sentimientos de pertenencia, solidaridad y afecto.

Alexander F. Laidlaw <sup>(13)</sup> escribió un libro titulado "La Capacitación y la Divulgación en el Movimiento Cooperativo" enfocando el cooperativismo como un instrumento de educación, diciendo que "LA MISIÓN EDUCADORA ES ALGO INHERENTE AL SISTEMA COOPERATIVO, QUE SI UNA ORGANIZACIÓN EXCLUYE ESA LABOR DE SUS FINES, NO PODRÁ SER UNA AUTÉNTICA COOPERATIVA Y PERDERÁ EN BREVE PLAZO LAS CARACTERÍSTICAS QUE SEÑALAN A LA MISMA. La cooperación empieza en la mente y el corazón del pueblo hacia ellos ha de dirigirse la labor educativa. Se reconoce entonces que una de las ventajas es la instrucción popular, el desarrollo social y la formación cívica. La meta de la cooperación es hacer hombres íntegros, con un sentido de la responsabilidad individual y conjunta que les permita alcanzar como individuos, la plenitud de su vida personal y como miembros de la colectividad, la plenitud de su vida social".

Es así que se puede observar que el comité de educación en una cooperativa tiene una función importante, luego que a través de él se puede integrar a los asociados y ayudarles no solo en su bienestar individual, sino también en la relación interpersonal con los demás asociados.

#### 1.6.2 EL COOPERATIVISMO MUNDIAL:

La cooperación es tan antigua como la historia de la humanidad. En su forma mas elemental empezó a existir, en cuanto varios hombres se unieron voluntariamente para ayudarse unos a otros mediante un servicio común.

El cooperativismo actual se inició en Europa como resultado de la Revolución Industrial, organizando las primeras cooperativas, un grupo de trabajadores que trataban de modificar las calamitosas condiciones creadas por la nueva era del maquinismo fabril de Inglaterra.

<sup>13</sup> Laidlaw, Alexander F. LA CAPACITACION Y LA DIVULGACION EN EL MOVIMIENTO COOPERATIVO. Italia, Organización de Las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación FAO, 3era. edición 1.972.

En 1884, en Rochdale un pequeño grupo de hombres en su mayoría tejedores, organizó una sociedad cooperativa cuyas normas fundamentales tuvieron tal éxito que se designaron como los principios que en el mundo entero aceptaron las cooperativas, abriendo una tienda de comestibles y artículos domésticos, creando una organización de consumidores y dando a la iniciativa una amplia base, tomando esa fecha como el nacimiento del cooperativismo. Casi al mismo tiempo, se fundaron en otros países europeos, cooperativas de distinta clase. A su debido tiempo se reconoció que los principios fundamentales de la cooperación eran aplicables a una gran diversidad de organizaciones y se dio origen con ello a un movimiento mundial que había de adquirir gran importancia.

### 1.7 RELACIÓN DEL COOPERATIVISMO MUNDIAL CON EL COOPERATIVISMO EN GUATEMALA.

Lo anterior permite apreciar la relación existente entre la situación y posibilidades futuras del movimiento Cooperativo en Guatemala por un lado, y en la necesidad de transformar la sociedad rural por el otro.

Esta relación se ha analizado desde tres ángulos:

- a) El perfil socioeconómico de los cooperativistas de Guatemala, a partir de una encuesta de opinión se ha hecho una caracterización general, realizada entre las organizaciones de segundo grado (federaciones). Los resultados permitieron establecer que los cooperativistas tienen las siguientes características generales:
- Aproximadamente el 80% pertenecen al grupo étnico indígena.
  - El 75% son personas analfabetas.
  - "Prevalece un alto índice de ruralidad; salvo los grupos integrantes de las cooperativas artesanales y de vivienda"<sup>(14)</sup>.
  - "Son familias de bajo ingreso, lo cual se explica, por ser en su mayoría minifundistas que producen bienes de bajo valor económico, utilizando técnicas tradicionales de producción. Además tropiezan con serios obstáculos para comercializar adecuadamente su producción"<sup>(15)</sup>.

<sup>14</sup> Estos cooperativistas abarcan solo el 4.2% del número total de asociados y se localizan principalmente en centros urbanos.

<sup>15</sup> Secretaría General Del Consejo Nacional de Planificación Económica: ESTUDIO/PROGRAMA DEL MOVIMIENTO COOPERATIVO DEL PAÍS.



## b) Ubicación Espacial:

"La mayor parte se encuentra en el altiplano (constituyendo el 55.7% de los asociados), en la región mas pobre del país y a la vez donde los estratos de bajos ingresos son más numerosos (Q. 400.00) por familia/año).

El 10% se localiza en la región metropolitana y el resto en la costa sur, o sea el 12.3%, en nororiente el 9.7% y en El Petén el 1.6%, lo anterior demuestra que el movimiento está extendido en las áreas rurales más pobres. Más del 80% de los miembros de cooperativas agrícolas son productores del altiplano; además un 47.2% del total de asociados a cooperativas no agrícolas reside en el altiplano"<sup>16</sup>). En conclusión, el movimiento Cooperativo es principalmente rural e involucra en un alto porcentaje a pequeños agricultores del altiplano, en su mayoría indígenas.

## c) Motivos que han inducido a la gente a integrarse a las organizaciones cooperativas:

Uno de los factores que mas parece haber influido en el curso del Movimiento Cooperativo, constituye la búsqueda de soluciones a los actuales problemas de carácter económico social, particularmente agudos en el altiplano occidental. En esta región, debido a la concentración poblacional y la incidencia de minifundios, el acceso de la población rural al empleo, a los recursos productivos y a los servicios de desarrollo, es seriamente restringido a nivel individual. Las asociaciones cooperativistas han ampliado, sin duda alguna, el horizonte de muchas personas, porque al mismo tiempo estas asociaciones ofrecen posibilidades mas o menos inmediatas para que los asociados obtengan mayores beneficios económicos.

En el caso del altiplano occidental, se suma otro hecho importante como es la marcada tendencia hacia el trabajo comunal que manifiestan los indígenas, concentrados en su mayor parte en esa región. Estos rasgos culturales no son comunes en grupos de ladinos del oriente del país, por ejemplo; o bien entre núcleos de bajos ingresos que viven como colonos en las grandes fincas de la costa sur.

Además de los factores económicos, existen también los psicosociales, como es la expectativa de que por medio de las organizaciones cooperativas, los habitantes rurales tendrán acceso a su propia autodeterminación; y forjarse así un mejor futuro.

---

<sup>16</sup> Ibidem.

Los asociados que han participado en adiestramiento cooperativo, se han podido dar cuenta de que las cooperativas persiguen fines sociales y económicos que les son afines, tales como: poder expresarse libremente, participar en la toma de decisiones que afectan sus formas de vida, obtener por medio de cooperación, mayores posibilidades de mejorar sus niveles generales de vida y otros aspectos.

Dentro de la dinámica del movimiento cooperativo, existen fuertes motivaciones de orden económico y social, que son gregarias a todo ser humano, o que han sido inculcadas a los cooperativistas mediante procesos concientizadores, pero que en ambos casos tienden a crear una serie de expectativas, las que se traducen en una legítima aspiración de "ser mas" y "tener mas". Esto ha permitido una ampliación de la cobertura del Movimiento: por ejemplo: En lo relativo a la dirección empresarial del Movimiento, se analizó una serie de restricciones. El hecho de que los cuadros directivos del Movimiento se forman muchas veces, con directores de preparación insuficiente para ejercer eficazmente los cargos de gran responsabilidad.

Otra consecuencia es que los gerentes de federaciones, cuya capacidad administrativa está muy por encima del promedio de la Junta Directiva, concentran en si mismo todo el poder decisorio de la empresa y por lo tanto los directores, muchas veces solo juegan el papel de ratificadores de acuerdos. Por otra parte, los mismos gerentes tienen fuertes restricciones con los empleados de la organización que en muchos casos han quedado rezagados ante el grado de desarrollo alcanzado por la federación. Otras veces sucede que aunque se tengan las capacidades necesarias, no se posee la mística de trabajo requerida a la deseable (educación cooperativa).

### 1.8 FILOSOFÍA COOPERATIVISTA

Según el valor etimológico, esta expresión derivada de la *Latina Cooperativa*, equivale a la acción de obrar juntamente con otro y otros, para un mismo fin, o contribuyendo al éxito de una misma causa.

En el aspecto general, cooperación es equivalente a asociación, puesto que supone la agrupación de varias personas para la realización de un fin social común.

Esta palabra, considerada en su aspecto económico, tiene por finalidad fomentar y utilizar el pequeño ahorro y suprimir ciertos intermediarios en la esfera de la producción, del crédito y del consumo, para obtener beneficios comunes que se reparte entre todos los asociados.

El desarrollo que en la época moderna ha alcanzado este Movimiento de Asociación, ha dado lugar al neologismo; Cooperativismo o Cooperatismo, para indicar la tendencia de lo que ven en la cooperación, no solo el medio de obtener ventajas económicas especiales, sino todo un programa de renovación social.

Concepto del cooperativismo:

"Como sistema social, nació en Inglaterra en 1840, siendo fundado por grupos de socialistas cristianos, a cuya cabeza estaba Vinsittaro Naolo.

Si bien fue precursor de esta idea Guillermo King, quien en 1827, fundó en Brighton la primera cooperativa y en Francia se le denominó cooperativismo, palabra derivada de cooperativa y con otro motivo de la extensión que se dio a las sociedades constituidas en dicho carácter"<sup>(17)</sup>

Por tanto, el cooperativismo o cooperatismo, se constituye en un sistema económico y social que tiene por objeto la emancipación de la economía de los asociados en las entidades creadas bajo el carácter cooperativista.

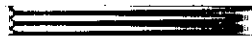
La cooperación puede ser considerada como una asociación de carácter simple o compleja tiene el carácter de asociación simple particular o individual; cuando se concreta a una sola manifestación de las actividades industriales o mercantiles y tiene el de compleja o integral, cuando abarca todas las actividades enlazadas o relacionadas unas con otras por razón de naturaleza o afinidad.

<sup>17</sup> Cerda y Richard Baldomero. LA COOPERACIÓN: ASPECTO ECONÓMICO Y SOCIAL. Pág. 23.

También puede ser la cooperación privada y oficial. La primera es aquella en que se desenvuelven los individuos con independencia de toda intromisión de los organismos oficiales y la segunda es la que se lleva a cabo por el Estado por la provincia y por el Municipio. El primero tiene carácter simple y el segundo, el de complejo.

#### VENTAJAS:

- a) Abolición de toda clase de privilegios y distribuciones y por tanto de todos los antagonismos entre las diferentes clases sociales.
- b) Establecimiento de un régimen de igualdad base fundamental para el normal desenvolvimiento de todas las actividades humanas.
- c) Estimulación del ahorro mediante el cual se llega a la obtención de incalculables beneficios.
- d) Establecimiento del equilibrio que debe existir entre la producción y el consumo.
- e) Elevación del nivel moral de los asociados.
- f) Conversión de los obreros en propietarios de las industrias y negocios por ellos desarrollados.
- g) Organización científica de la producción, pues cada operario habría de ocupar el lugar que le corresponde de acuerdo con sus aptitudes y facultades y substituidos por los instrumentos mecánicos que sean precisos para el perfeccionamiento de los productos y conseguir el mayor rendimiento con el menor esfuerzo posible.
- h) Supresión del régimen salarial.
- i) Respeto de la propiedad individual y creación de la propiedad colectiva por medio del fondo especial.
- k) Fomento de las instituciones de cultura, creando para ellos centros de instrucción y de aprendizaje.
- l) Anulación del papel absorbente del capital en la obra productiva.
- m) Anulación de la emigración y pauperismo.
- n) Represión del fraude.



- o) Sentar las bases de defensa contra el comercio de mala fe.
- p) Evitar la escasez de la vivienda para los obreros.
- q) Abaratamiento de los artículos de primera necesidad mediante la reducción del precio de costo.
- r) Sustitución de la competencia por la solidaridad bajo el lema "cada uno, para todos".

La filosofía cooperativista pretende que a través de sus principios se desarrolle una integración social. Los principios dicen que debe existir:

1. Adhesión libre y retiro voluntario. La afiliación a una cooperativa ha de ser voluntaria y abierta a todas las personas.
2. Control democrático. Las cooperativas son organizaciones democráticas y sus operaciones deben ser administradas por personas elegidas por los asociados.
3. Distribución de los excedentes y pérdidas en proporción a la participación de cada socio en la cooperativa.
4. Interés limitado al capital. Si se paga algún interés sobre el capital su tasa debe ser estrictamente limitada.
5. Educación cooperativa. Todas las cooperativas deben constituir una reserva para la educación de sus asociados directivos empleados y público en general: sobre los principios y métodos cooperativos.
6. Integración cooperativa. Este principio se refiere a que para poder servir a los intereses de sus asociados y de la comunidad cada cooperativa debe en cualquier

forma posible cooperar con las otras cooperativas a escala local, nacional e internacional.

### 1.9 PREMISAS Y POSTULADOS:

- a) Las cooperativas representan una organización de personas integradas entre sí, para lograr un beneficio social a través del esfuerzo común.
- b) Las cooperativas se basan en la colaboración de sus asociados para la solución de sus problemas.
- c) Las cooperativas actúan idealmente
- d) Una cooperativa que omita los valores sociales educativos y comunales no se considera como tal.
- e) Cuanto mayor número de personas integren una organización, surgirán mas dificultades de interrelación debido a las diferencias individuales que cada quien posee.
- f) La falta de una adecuada comunicación dificulta que las personas lleguen a entenderse y cumplir su cometido como grupo.
- g) Las inadecuadas relaciones interpersonales, dificultan la cohesión del grupo.

### 1.10 PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS:

"Las relaciones interpersonales, dentro de una cooperativa, permiten la cohesividad del grupo y determinan el éxito de la misma".

#### DEFINICIÓN OPERATIVA DE LAS VARIABLES:

**VARIABLE INDEPENDIENTE:** Inadecuadas relaciones inter-personales dentro de una cooperativa.

#### INDICADORES:

- Discusión de los problemas en grupo.
- Clima social de confianza.
- Actividades recreativas, excursiones, paseos, deportes.
- Lazos de amistad
- Dirección del grupo
- Comisiones específicas de trabajo.
- Elementos motivadores dentro del grupo: reconocimiento, premios, elogios, etc.
- Liderazgo positivo.

**VARIABLE DEPENDIENTE:** La cohesividad del grupo cooperativo.

- La no discusión de los problemas de grupo
- La desconfianza
- Ausencia de actividades recreativas
- Actitudes negativas (resentimiento, falta de comunicación, agresión verbal, etc.)
- Falta de organización dentro del grupo.
- Liderazgo negativo.
- Disociación grupal.
- Ausencia de reconocimiento positivo en cada uno de los miembros del grupo.
- Ausencia de comisiones específicas de trabajo.

## CAPÍTULO II

### 2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:

El trabajo de campo fue realizado con un número total de 9 cooperativas que se dedican a la actividad de ahorro y crédito, de la ciudad de Guatemala, las cuales se clasifican en las categorías siguientes: Tres cooperativas de tipo "A", (CONTANDO CON UN TOTAL DE 89 SOCIOS), tres cooperativas de tipo "B" (CONTANDO CON UN NUMERO TOTAL DE 39 SOCIOS), y tres cooperativas del tipo "C" (CONTANDO CON UN NÚMERO TOTAL DE 24 SOCIOS) EL NÚMERO TOTAL DE SUJETOS EVALUADOS FUE DE 152 SOCIOS. DE CADA COOPERATIVA SE TOMÓ UNA MUESTRA NO ALEATORIA, PARTIENDO DE UN LISTADO DE SOCIOS ACTIVOS Y CON MAYOR TIEMPO DE ANTIGÜEDAD (DE 4 A 5 AÑOS DE PERTENECER A LA COOPERATIVA), YA QUE ELLOS ESTABAN EN LA CAPACIDAD DE BRINDAR DATOS VÁLIDOS PUES PERTENECEN A LAS COOPERATIVAS PRÁCTICAMENTE DESDE QUE CADA UNA DE ELLAS FUE FUNDADA.

#### 2.1 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Con el fin de recopilar información que permitiera la aceptación o rechazo de la hipótesis de investigación, se aplicaron dos instrumentos de recolección de datos, los cuales se describen a continuación:

1. Un cuestionario orientado a investigar sobre el proceso de integración de grupo.
2. Un cuestionario orientado al conocimiento de las relaciones interpersonales dentro del mismo (ver anexos).

#### Descripción de los instrumentos:

El cuestionario N° 1 dirigido a evaluar la integración del grupo estuvo conformado por un total de 14 preguntas, cada una con cuatro alternativas de respuesta lo que permitió obtener datos relativos al conocimiento de la integración del grupo cooperativo.

El cuestionario N° 2 dirigido a evaluar las relaciones interpersonales estuvo conformado por un total de veintinueve preguntas abiertas, con dos posibilidades de respuesta (falso y verdadero), orientado al conocimiento de las relaciones interpersonales dentro de cada grupo. Con ambos instrumentos, se evaluaron aspectos relativos a la cohesión del grupo, liderazgo, comunicación, afecto, compañerismo, etc.



**PARÁMETROS DE EVALUACIÓN:****1. NIVEL DE INTEGRACIÓN:**

- Participación activa dentro del grupo.
- Participación en las asambleas y toma de decisiones.
- Cohesión de grupo, colaboración.
- Identificación con la cooperativa.
- Conciencia o sentimiento de pertenencia.
- Identificación con los líderes.

**2. SIN INTEGRACIÓN:**

- Apatía de los socios.
- Ningún interés por asistir a las asambleas y participar en la toma de decisiones.
- No existe cohesión de grupo, no colaboran en las actividades.
- No hay identificación con el grupo.
- Ninguna concientización y mucho menos sentimiento de pertenencia.
- Rechazo de los líderes.

**3. RELACIONES INTERPERSONALES:****ADECUADAS:**

- Existe comunicación.
- Manifestaciones de afecto hacia los compañeros.
- Estima hacia los compañeros.
- Compañerismo
- Solidaridad dentro del grupo.
- Integración social.

**INADECUADAS:**

- No hay comunicación.
- No existen manifestaciones de afecto entre compañeros.
- No existe estima hacia los compañeros.
- Falta de solidaridad hacia el grupo.
- Falta de compañerismo.
- Desintegración social.

#### 4. ÉXITO O FRACASO:

##### ÉXITO:

- Éxito en base al logro de los objetivos propuestos por cada cooperativa, tanto a nivel social como en lo relativo al bienestar económico así como dependiendo del nivel de relaciones interpersonales adecuadas, como producto final en el que intervienen los elementos siguientes: comunicación, liderazgo, motivación y reconocimiento positivo.

##### FRACASO:

- El fracaso se estableció tomando como base el cumplimiento de objetivos propuestos por cada cooperativa, tanto a nivel social como en el aspecto económico determinado por las inadecuadas relaciones interpersonales, canales de comunicación inadecuados, liderazgo negativo, falta de motivación y falta de reconocimiento positivo entre los asociados de las cooperativas.

LOS PARÁMETROS DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO N°2 (ORIENTADO A LA MEDICINA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES DENTRO DE CADA GRUPO COOPERATIVO), FUERON LOS SIGUIENTES:

- COMUNICACIÓN:

Preguntas: 8, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 22, 27, 29.

- AFECTO:

Preguntas: 3, 6, 7, 10, 14, 17, 19, 20, 21, 27, 29.

- ESTIMA:

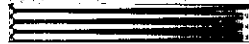
Preguntas: 3, 6, 7, 10, 14, 17, 19, 20, 21, 27, 29.

- COMPAÑERISMO:

Preguntas: 9, 14, 16, 28.

- SOLIDARIDAD:

Preguntas: 5, 18, 25, 26, 28.



**INTERACCIÓN:**

Preguntas: 1, 2, 4, 7, 8, 9, 14, 16.

**2.2. TÉCNICA DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO:**

Tomando en consideración que esta investigación se constituye en un modelo de tipo exploratorio, el procedimiento estadístico utilizado fue el siguiente:

- Primero:** Se procedió a tabular la frecuencia de ocurrencia de las categorías evaluadas a nivel de integración grupal y de relaciones interpersonales dentro del grupo cooperativo.
- Segundo:** Se procedió al establecimiento de aplicar un análisis porcentual. Esta técnica consiste en "multiplicar cualquier proporción dada por 100 Ejemplo:  $\% = 10 \frac{f}{n}$ ".

## CAPITULO III

## III. PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS:

A continuación se presentan los resultados obtenidos en el proceso evaluativo realizado a través del trabajo de campo, lo que permitió la comprobación o desaprobación de la hipótesis que condujo el desarrollo de esta investigación, la cual se formuló de la siguiente forma:

- Hi. "Las relaciones interpersonales, dentro de una cooperativa, permiten la cohesividad del grupo y determinan el éxito de la misma".
- Ho. "Las inadecuadas relaciones interpersonales dentro de una cooperativa, no permiten la cohesividad del grupo y determinan el fracaso de la misma".

Las variables sometidas a comprobación fueron:

- Las relaciones interpersonales.
- La cohesión del grupo.

A continuación, se presentan en cuadros y gráficas correspondientes, los principales resultados obtenidos en el proceso evaluativo, a través de la aplicación del cuestionario orientado al conocimiento de las relaciones interpersonales.

REPUBLICA DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

CUADRO 1

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES OBTENIDOS DE ACUERDO A LAS RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO ORIENTADO A EVALUAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES DENTRO DE LOS GRUPOS COOPERATIVOS

PREGUNTA Nº	FALSO		VERDADERO	
	f	%	f	%
1	105	70.39	45	29.61
2	77	50.68	74	49.34
3	52	34.21	100	65.79
4	112	73.63	39	25.32
5	81	52.63	71	47.37
6	91	60.53	59	39.47
7	77	50.68	74	49.34
8	100	65.79	52	34.21
9	57	36.92	105	69.08
10	77	50.68	74	49.34
11	71	47.37	81	52.63
12	62	41.79	90	58.21
13	71	47.37	81	52.63
14	91	60.53	59	39.47
15	52	34.21	100	65.79
16	215	29.61	105	60.39
17	68	44.74	84	55.26
18	42	27.63	109	72.37
19	100	65.79	52	34.21
20	68	44.74	84	55.26
21	70	46.05	82	53.95
22	105	69.03	47	30.92
23	97	63.82	55	36.18
24	103	68.42	49	31.58
25	52	34.21	100	65.79
26	45	29.61	108	70.39
27	84	54.61	68	45.39
28	97	63.82	55	36.18
29	103	67.76	49	32.24

## ANÁLISIS DE RESULTADOS

Pregunta Nº 1

SOY UNA PERSONA SOCIABLE.

VERDADERO 29.61% FALSO 70.39%

Pregunta Nº 2:

SOY VENCIDO FÁCILMENTE EN UNA DISCUSIÓN.

VERDADERO 49.34% FALSO 50.66%

Pregunta Nº 3:

ME MOLESTA QUE SE BURLEN DE MI.

VERDADERO 65.79% FALSO 34.21%

Pregunta Nº4:

ME GUSTA IR A FIESTAS Y A OTRAS REUNIONES DONDE HAYA MUCHA ALEGRÍA Y RUIDO.

VERDADERO 26.32% FALSO 73.68%

Pregunta Nº 5:

LA MAYOR PARTE DE GENTE SE VALE DE MEDIOS ALGO INJUSTOS, PARA OBTENER BENEFICIOS O VENTAJAS ANTES DE PERDERLOS.

VERDADERO 47.37% FALSO 52.63%

Pregunta Nº 6:

LA CRÍTICA O EL REGAÑO ME HIERE PROFUNDAMENTE

VERDADERO 39.47% FALSO 60.53%

Pregunta Nº 7:

MUCHAS VECES HE PERDIDO UNA OPORTUNIDAD PORQUE NO HE PODIDO DECIDIRME A TIEMPO.

VERDADERO 49.34% FALSO 50.66%

Pregunta Nº8:

ENCUENTRO DIFÍCIL ENTABLAR CONVERSACIÓN CON ALGUIEN QUE CONOZCO POR PRIMERA VEZ.

VERDADERO 34.21% FALSO 65.79%

Pregunta Nº 9:

ME GUSTA PERTENECER A VARIOS CLUBES O ASOCIACIONES.

VERDADERO 69.08 FALSO 30.92



Pregunta N° 10:

ME GUSTA ESTAR EN UN GRUPO EN EL QUE SE DEN BROMAS LOS UNOS A LOS OTROS.

VERDADERO 49.34% FALSO 50.66%

Pregunta N° 11:

CUANDO ESTOY CON UN GRUPO DE GENTE, TENGO DIFICULTAD PENSANDO LAS COSAS APROPIADAS DE QUE HABLAR.

VERDADERO 52.63% FALSO 47.37%

Pregunta N° 12:

POR LO GENERAL NO LE HABLO A LA GENTE, HASTA QUE ME HABLAN A MI.

VERDADERO 59.21% FALSO 47.37%

Pregunta N° 13:

CREO QUE HAGO AMISTADES TAN FÁCILMENTE COMO LOS DEMÁS.

VERDADERO 52.63% FALSO 47.37%

Pregunta N° 14:

PIERDO FÁCILMENTE LA PACIENCIA CON LA GENTE.

VERDADERO 39.47% FALSO 60.53%

Pregunta N° 15:

SE ME OLVIDA PRONTO LO QUE LA GENTE ME DICE.

VERDADERO 65.79% FALSO 34.21%

Pregunta N° 16:

EN LAS REUNIONES SOCIALES O FIESTAS DE LA COOPERATIVA ES MAS PROBABLE QUE ME SIENTE SOLO O CON UNA SOLA PERSONA EN VEZ DE UNIRME AL GRUPO.

VERDADERO 70.39% FALSO 29.61%

Pregunta N° 17:

LOS COMPAÑEROS DE LA COOPERATIVA ME DESILUSIONAN CON FRECUENCIA.

VERDADERO 55.26% FALSO 44.74%

Pregunta N° 18:

SI ME DIERAN LA OPORTUNIDAD AQUÍ EN LA COOPERATIVA PODRÍA HACER COSAS QUE FUERAN DE GRAN BENEFICIO PARA TODOS.

VERDADERO 72.37% FALSO 27.63%

Pregunta N° 19:

ME SIENTO UN FRACASO CUANDO OIGO HABLAR DEL ÉXITO DE  
ALGÚN COMPAÑERO QUE CONOZCO.

VERDADERO 34.21% FALSO 65.79%

Pregunta N° 20:

SI ME DIERAN LA OPORTUNIDAD SERIA UN BUEN LÍDER.

VERDADERO 55.26% FALSO 44.74%

Pregunta N° 21:

GENERALMENTE LOS COMPAÑEROS EXIGEN MAS RESPETO PARA  
SUS DERECHOS QUE EL QUE ESTÁN DISPUESTOS A PERMITIRLE A  
LOS DEMÁS.

VERDADERO 53.95% FALSO 46.05%

Pregunta N° 22:

ME GUSTAN LAS REUNIONES SOCIALES DE LA COOPERATIVA POR  
ESTAR CON LOS COMPAÑEROS.

VERDADERO 30.92% FALSO 69.08%

Pregunta N° 23:

MIS PREOCUPACIONES PARECEN DESAPARECER CUANDO ESTOY  
CON UN GRUPO DE COMPAÑEROS.

VERDADERO 36.18% FALSO 63.82%

Pregunta N° 24:

FRECUENTEMENTE NO ME ENTERO DE LOS CHISMES Y  
HABLADURÍAS DEL GRUPO AL QUE PERTENEZCO.

VERDADERO 31.58% FALSO 68.42%

Pregunta N° 25:

SIEMPRE QUE ME ES POSIBLE EVITO ENCONTRARME CON LA  
MULTITUD DE COMPAÑEROS.

VERDADERO 65.79% FALSO 34.21%

Pregunta N° 26:

RECUERDO HABERME FINGIDO ENFERMO PARA ZAFARME DE ALGO  
DE LA COOPERATIVA.

VERDADERO 70.39% FALSO 29.61%



## Pregunta N° 27:

NO ME SENTIRÍA DESCONCERTADO SI TUVIERA QUE INICIAR UNA DISCUSIÓN, O DAR UNA OPINIÓN DE ALGO QUE CONOZCO BIEN ANTE UN GRUPO DE PERSONAS.

VERDADERO 45.39%      FALSO 54.61%

## Pregunta N° 28:

ME GUSTAN LAS FIESTAS Y LAS REUNIONES SOCIALES DE LA COOPERATIVA.

VERDADERO 36.18%      FALSO 63.82%

## Pregunta N° 29:

ME ACOBARDO ANTE LAS CRISIS, DIFICULTADES O PROBLEMAS.

VERDADERO 32.24%      FALSO 67.76%

De acuerdo a los porcentajes observados se concluye que existen canales de comunicación inadecuados entre los miembros de la cooperativa, a través de las respuestas obtenidas en las preguntas 10, 12, 15, 16, 22 y 27.

Además prevalece poco afecto entre los compañeros de grupo, lo que se observó a través de los resultados de las preguntas 17 y 23.

Con respecto a la estima que existe entre los compañeros, se observó que ésta es inadecuada tomando en consideración las respuestas de las preguntas 3, 7, 10, 17, 20, 21 y 27.

El nivel de compañerismo no es el más adecuado lo cual se observó en las respuestas a las preguntas 16 y 28.

Prevalece poca solidaridad dentro del grupo lo cual se refleja en las respuestas 18, 25, 26 y 28.

Por último el nivel de interacción no es adecuado, lo que se refleja en las respuestas a las preguntas 1, 2, 4, 7, 9 y 16.

Desde el punto de vista psicosocial, los grupos presentan un ambiente cuyos estímulos afectan a todas las personas. Por lo tanto el comportamiento de un individuo está condicionado por la organización de la que forma parte integrante. Siendo la psicología un sistema eminentemente social, se pone de manifiesto que todos los conflictos que enfrenta el hombre surgen de su funcionamiento con otras personas, y las relaciones adecuadas o inadecuadas con los miembros de su grupo, ejercen influencia sobre él mismo.

Es así como se apunta en el marco teórico de esta investigación, la forma en que se desarrolla la dinámica de un grupo. Qué ocurre dentro del grupo?

En cualquier grupo existe una fuerza interna y otra externa, existe interacción; relaciones interpersonales, estructura de grupo, líneas de comunicación, etc. Los elementos que intervienen en la dinámica interna son:

- El tamaño del grupo.
- La atmósfera.
- La identificación.
- La comunicación.
- La participación.
- Actitudes para las relaciones humanas.
- Asignación de roles.
- Objetivos, etc.

Entre los elementos externos que afectan la dinámica del grupo están:

- los valores
- Esperanzas de los asociados y de la unidad
- Afiliaciones y controles
- Competencia
- El prestigio y estatus
- La responsabilidad.

Dos elementos que no se encuentran en los ya mencionados, son:

1. El espíritu del grupo: Incluye la forma de pensar, sentir y actuar de los miembros del grupo, es lo que se ha llamado solidaridad; y lo que determina la cohesión de grupo, todos sus miembros luchan por ello.
2. Control social: Es un elemento que existe en cada grupo, incluyendo las normas y reglamentos que elabora el grupo. Sirven de prueba para aceptar a nuevos miembros o afiliados. El grupo aplica el control social, con el fin de mantener la agrupación para no desintegrarse.

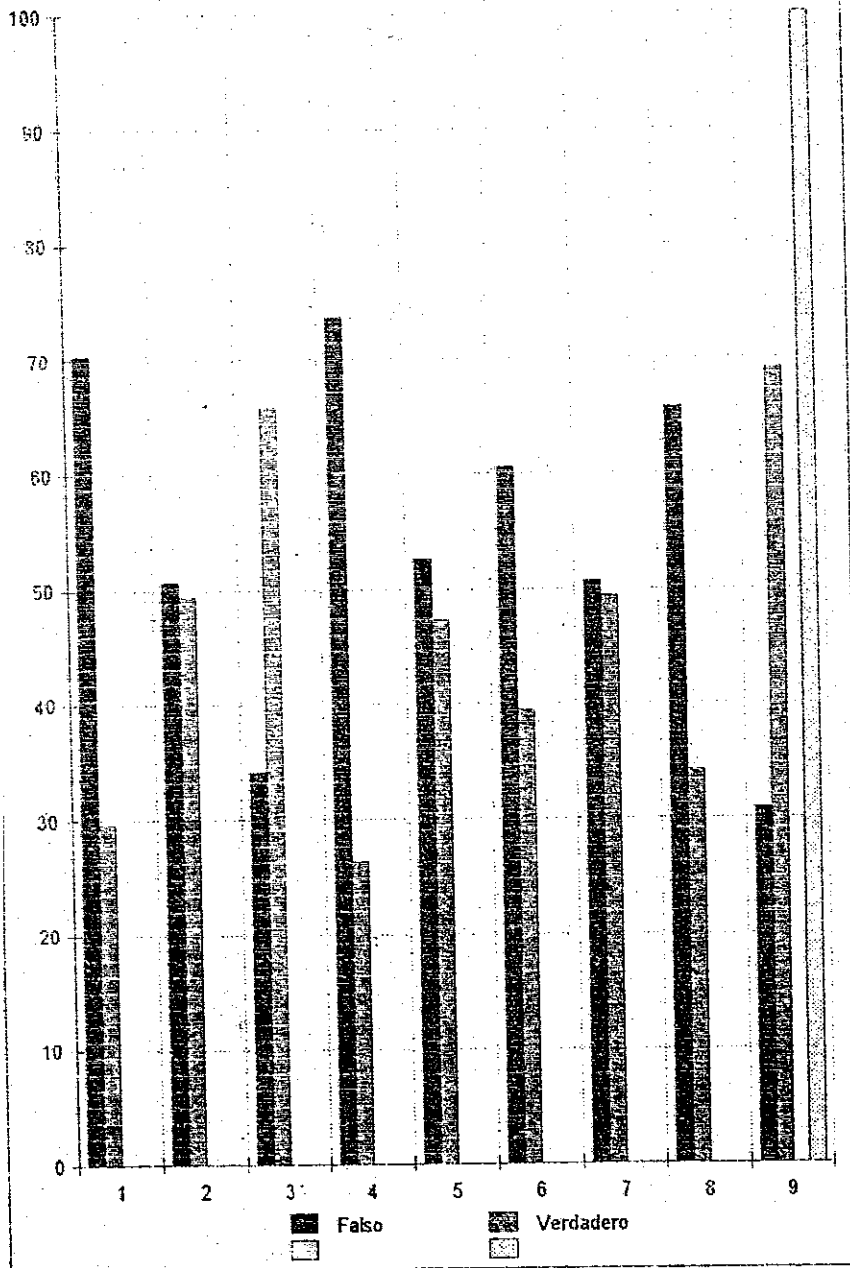
Características de un grupo integrado: su función principal es reunir a sus asociados con el fin de obtener beneficios económicos y sociales. Se unen para realizar algo que individualmente sería muy difícil, basados en los principios de unidad, economía, democracia, equidad y libertad, con actitudes de colaboración, servicio y comprensión mutua.

Tomando como referencia la teoría de Kurt Lewin, descrita anteriormente, para el análisis de los resultados obtenidos en la investigación de campo en los grupos cooperativas que conformaron la muestra, se encontró lo siguiente:

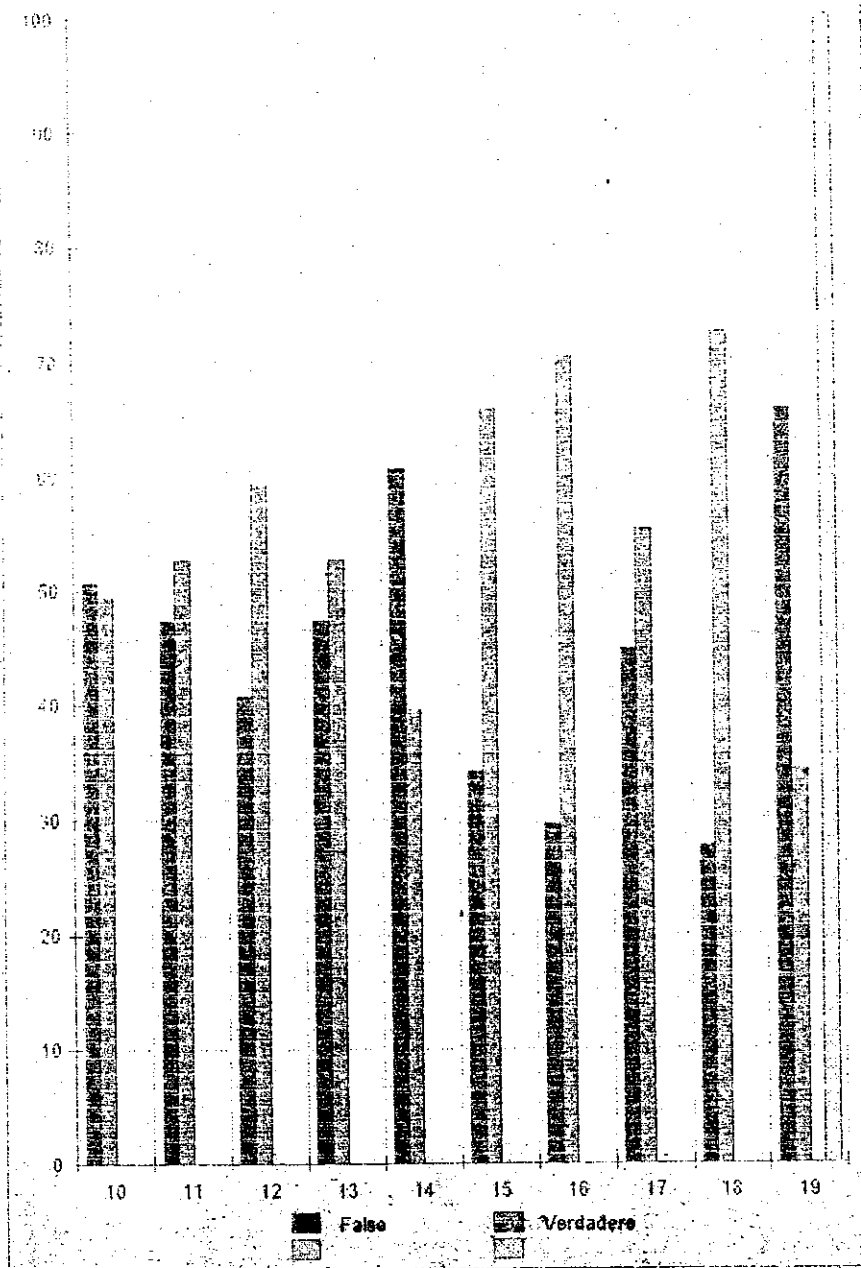
Los individuos que generalmente se asocian como grupos cooperativos, lo hacen con el objeto de obtener beneficios económicos, teniendo implícito un interés social. Los resultados que arrojaron los cuestionarios aplicados, no reflejan más que las inadecuadas relaciones interpersonales, no así su falta de madurez como grupo, que se demuestra en el cuestionario que evalúa la integración grupal, poniendo de manifiesto actitudes apáticas, falta de interés en participar, poca identificación como miembros del grupo cooperativo, no participación en la toma de decisiones, falta de colaboración, ausencia de espíritu de grupo, y solidaridad.

Por lo anteriormente mencionado, se concluye que no existe integración y cohesión de grupo, lo que determina la incapacidad para alcanzar el éxito como grupo cooperativo y pone de manifiesto la ausencia de actitudes de colaboración, servicio y comprensión mutua. Por lo tanto no se alcanza el éxito esperado, pues los elementos que caracterizan tanto las adecuadas relaciones interpersonales y la cohesión de grupo, son negativos, ya que demuestran el incumplimiento de su misión y función como organización, por lo tanto, se llega a aceptar la hipótesis de investigación: *"Las relaciones interpersonales, dentro de una cooperativa, permiten la cohesividad del grupo y determinan el éxito de la misma"*.

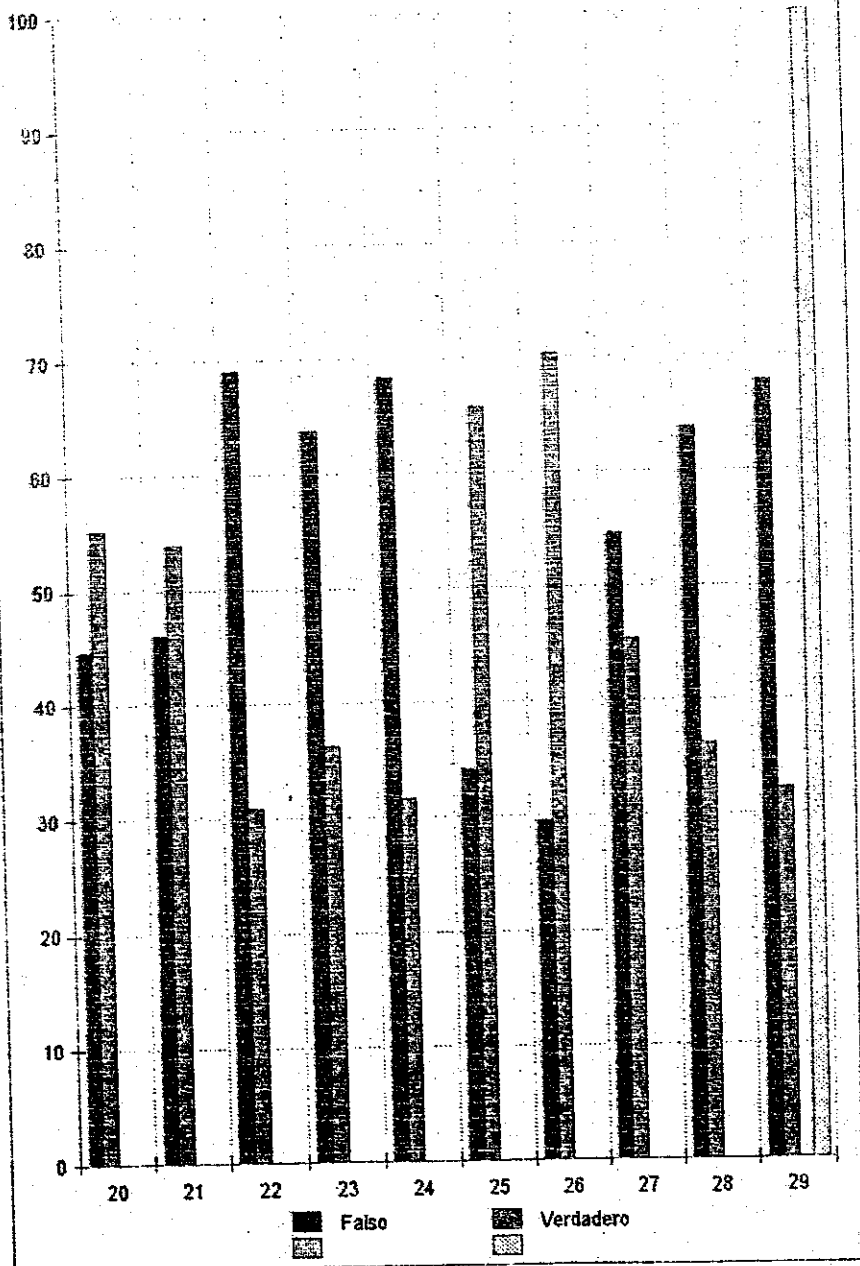
Cuestionario Rel. Interpersonales(en %)



Cuestionario Rel. Interpersonales(en %)



Cuestionario Rel. Interpersonales(en%)



PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

**CUADRO Nº 2**  
**DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES OBTENIDOS**  
**EN LA MEDICIÓN DE INTEGRACIÓN GRUPAL**

PREGUNTA Nº	RESPUESTA "A"		RESPUESTA "B"		RESPUESTA "C"		RESPUESTA "D"	
	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%
1.	20	13.16	15	9.87	90	59.21	27	17.76
2.	24	16.45	20	13.16	85	57.89	18	12.50
3.	30	19.74	24	16.45	70	46.05	27	17.76
4.	35	23.03	20	13.16	80	52.63	17	11.18
5.	100	65.79	27	18.42	15	9.87	5	3.22
6.	20	13.16	32	21.05	39	25.32	59	39.47
7.	39	26.32	21	14.47	70	46.05	20	13.16
8.	27	17.76	25	16.45	24	16.45	15	9.87
9.	30	19.74	29	19.47	39	26.32	21	14.47
10.	24	16.45	70	46.05	30	19.74	27	17.76
11.	35	24.34	45	30.61	45	30.61	25	16.45
12.	38	24.34	50	32.89	19	12.50	58	37.89
13.	105	69.08	39	26.32	5	3.22	5	3.22
14.	24	16.45	85	57.89	24	16.45	38	24.34

### ANÁLISIS DE RESULTADOS

**Pregunta Nº 1:**

**ESTA USTED INFORMADO DE TODO LO QUE PASA EN SU COOPERATIVA? LAS RESPUESTAS OBTENIDAS FUERON: DE ALGO CON UN 59.21%.**

**EN CONTRAPOSICIÓN A TODO CON UN 13.16%, LO CUAL INDICA QUE EXISTE Poca COMUNICACIÓN E INTERÉS EN LAS ACTIVIDADES REALIZADAS POR LA COOPERATIVA.**

**Pregunta Nº 2:**

**ASISTE A LAS ASAMBLEAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS DE LA COOPERATIVA? EL 57.89% DIO A CONOCER QUE ASISTE A ALGUNAS DE LAS ASAMBLEAS PROGRAMADAS, EN CONTRAPOSICIÓN A UN 16.45% QUE INDICARON QUE SI ASISTEN, DE LO CUAL SE DEDUCE QUE PREVALECE POCO INTERÉS Y PARTICIPACIÓN EN LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS.**

**Pregunta Nº 3:**

**TOMA PARTE EN LAS DECISIONES DE LA COOPERATIVA? EL 46.05% DIO A CONOCER QUE ALGUNAS VECES ES PARTE IMPORTANTE EN LA TOMA DE DECISIONES, EN CONTRAPOSICIÓN AL 19.74% QUE SI PARTICIPA EN TODAS LAS DECISIONES, LO CUAL DEMUESTRA QUE LA MAYOR PARTE DE LOS SOCIOS NO SE INVOLUCRAN EN LAS DECISIONES, LO QUE ES UN REFLEJO DE LA FALTA DE PARTICIPACIÓN, QUE DEMUESTRA Poca COHESIÓN DE GRUPO.**

## Pregunta N° 4:

ASISTE A LAS REUNIONES DE LA COOPERATIVA PORQUE LE AGRADA CONVIVIR CON SUS COMPAÑEROS? EL 52.63% DE LOS SOCIOS INDICO QUE ALGUNAS VECES PARTICIPA DE ESTE TIPO DE ACTIVIDADES, EN CONTRAPOSICIÓN AL 23.03% QUE PARTICIPA EN TODAS LAS REUNIONES, LO QUE REFLEJA PÓCA CAPACIDAD E INTERÉS DE PARTICIPACIÓN Y DEMUESTRA LA PÓCA INTEGRACIÓN DE GRUPO, ASÍ COMO LA DIFICULTAD PARA INTERRELACIONARSE CON SUS COMPAÑEROS.

## Pregunta N° 5:

ASISTE A LAS REUNIONES POR LO QUE HA INVERTIDO? EL 65.79% CONFIRMO SU PARTICIPACIÓN POR EL INTERÉS ECONÓMICO, EN CONTRASTE CON UN 9.87% QUE INDICO QUE ALGUNAS VECES ES EL MOTIVO QUE LOS MUEVE A PARTICIPAR, LO QUE PONE DE MANIFIESTO LA PÓCA COHESIVIDAD E INTEGRACIÓN GRUPAL, ASÍ COMO EL HECHO DE PARTICIPAR POR UN INTERÉS ECONÓMICO, EL CUAL NO DEBIERA SER LA RAZÓN PRIMORDIAL DE SU PARTICIPACIÓN, SINO MAS BIEN EL CRECIMIENTO DEL GRUPO COOPERATIVO.

## Pregunta N° 6:

SE REÚNE CON SUS COMPAÑEROS PARA REALIZAR ACTIVIDADES SOCIALES FUERA DE LA COOPERATIVA? EL 39.47% DIO A CONOCER QUE NUNCA REALIZA ESTE TIPO DE ACTIVIDADES, EN CONTRASTE CON EL 13.16% QUE INDICO QUE SIEMPRE SE REÚNE CON SUS COMPAÑEROS PARA REALIZAR ESTE TIPO DE ACTIVIDADES, LO CUAL DEMUESTRA PÓCA INTEGRACIÓN, COHESIVIDAD, CANALES DE COMUNICACIÓN INADECUADOS E INTERÉS EN SOCIALIZAR CON SUS COMPAÑEROS.

## Pregunta N° 7:

SE SIENTE IDENTIFICADO CON LA COOPERATIVA? EL 46.05 % DE LOS ASOCIADOS DIERON A CONOCER QUE EN ALGO SE IDENTIFICA CON LA COOPERATIVA, EN CONTRASTE CON EL 26.32 % QUE INDICARON QUE SE IDENTIFICAN CON TODO LO QUE SE REFIERE AL GRUPO COOPERATIVO.

## Pregunta N° 8:

EL INTERÉS EN COMERCIALIZAR SU PRODUCTO ES EL QUE DETERMINA SU PARTICIPACIÓN? 55.92% CONTESTÓ QUE MUY A MENUDO, EN CONTRASTE CON EL 17.76% QUE CONTESTÓ QUE SIEMPRE, DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS, SE INFIERE QUE



DENTRO DEL GRUPO PARTICIPATIVO, EL INTERÉS QUE LOS MUEVE ES ÚNICAMENTE EL ECONÓMICO.

Pregunta N° 9:

CONOCE LOS ESTATUTOS DE SU COOPERATIVA? EL 19.74% RESPONDIÓ QUE POSEE CONOCIMIENTO DE TODOS LOS ESTATUTOS, EN CONTRASTE CON EL 39.47% QUE INDICO POSEER CONOCIMIENTO DE CASI TODOS LOS ESTATUTOS, EL 26.32% QUE CONOCE ALGUNOS DE LOS ESTATUTOS Y EL 14.47% INDICO QUE NO CONOCE NINGUNO. DE LO ANTERIORMENTE OBSERVADO, SE CONCLUYE QUE DENTRO DEL GRUPO COOPERATIVO, NO SE CONOCEN LOS ESTATUTOS LO CUAL DEMUESTRA LA FALTA DE INTERÉS POR EL MEJOR DESARROLLO Y ÉXITO DE LA MISMA.

Pregunta N° 10:

CUMPLE CON LOS ESTATUTOS DE LA COOPERATIVA? EL 16.45% INDICA QUE CUMPLE CON TODOS LOS ESTATUTOS, EL 46.05% INDICO QUE CUMPLEN CON CASI TODOS LOS ESTATUTOS, EL 19.74% INDICO QUE CUMPLE CON ALGUNOS DE LOS ESTATUTOS Y EL 17.76% QUE NO CUMPLEN LOS ESTATUTOS. ESTO DEMUESTRA LA FALTA DE INTERÉS Y CONOCIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN.

Pregunta N° 11:

CONFÍA EN LOS DIRECTIVOS DE SU COOPERATIVA? EL 24.34% CONFÍA EN TODOS LOS DIRECTIVOS, EN CONTRASTE CON EL 29.61% QUE CONFÍA EN LA MAYORÍA Y EL 29.61% QUE CONFÍA EN ALGUNOS Y EL 16.45% QUE NO CONFÍA EN NINGUNO. LO ANTERIOR DEMUESTRA LA FALTA DE CONFIANZA QUE PREVALECE DENTRO DE LA COOPERATIVA.

Pregunta N° 12:

PARTICIPA EN LAS CONVERSACIONES DE SUS COMPAÑEROS EN LA COOPERATIVA? EL 24.34% PARTICIPA EN TODAS, EL 32.89% EN NINGUNA. ESTOS RESULTADOS DEMUESTRAN QUE EL 42.76% DE LOS MIEMBROS DE LA COOPERATIVA TIENEN Poca COMUNICACIÓN E INTERÉS EN LAS ACTIVIDADES DE SUS COMPAÑEROS.

Pregunta N° 13:

SE PREOCUPA POR EL PRESTIGIO DE SU COOPERATIVA? EL 69.08% CONTESTÓ QUE SIEMPRE, EN CONTRASTE CON EL 26.32% QUE DIJO QUE MUY A MENUDO Y EL 4.61 QUE DIJO A VECES. ESTOS RESULTADOS PERMITEN INFERIR EN BASE A LAS PREGUNTAS OBSERVADAS CON ANTERIORIDAD, QUE LOS SOCIOS DE LA

COOPERATIVA SI TIENEN PREOCUPACIÓN POR EL PRESTIGIO DE LA MISMA. SIN EMBARGO NO HACEN MAYOR COSA POR MEJORAR SU ORGANIZACIÓN, LO QUE PODRÍA ESTAR ASOCIADO CON LA NECESIDAD DE DAR RESPUESTAS SOCIALMENTE ACEPTABLES.

Pregunta Nº 14:

PROBLEMAS MAS FRECUENTES DENTRO DE LA COOPERATIVA? 16.45% FALTA DE ATENCIÓN A LOS SOCIOS. 42.76% DESINTERÉS DE LOS SOCIOS. 16.45% NO SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y 24.34% FALTA DE OPORTUNIDAD PARA PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES DE LA COOPERATIVA. ESTOS RESULTADOS A NIVEL GENERAL DAN COMO CONSECUENCIA, FALTA DE ARMONÍA, INTEGRACIÓN Y COHESIVIDAD GRUPAL, Poca PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES, ASÍ COMO CANALES DE COMUNICACIÓN INADECUADOS DENTRO DEL GRUPO COOPERATIVO. LO CUAL PODRÍA DETERMINAR EL FRACASO DE LA MISMA.

Las cooperativas representan la unión estable de un grupo de voluntades que persiguen un mismo fin; de su asociación se generan fines comunes que pertenecen también a los individuos, pero no aislados, sino como integrantes del grupo social, con conciencia colectiva. Su esencia no radica en la unión física, sino en la conciencia de interacción conjunta: "el grupo actúa en el sentido de que cada individuo es equivalente a otro y todos constituyen un número de personas organizadas, sin distinción entre sí.

El éxito dentro de una cooperativa, en el sentido social, implica fomentar la cooperación basada en los principios de Unidad, economía, democracia, equidad y libertad. Llegar a un proceso de integración requiere conciencia de grupo; cada asociado se siente parte de él y se da cuenta de lo que esto significa, incluyendo la distribución equitativa no solo de los ingresos económicos, si no del mando que se distribuye entre todos los asociados. Implica sentimientos de lealtad, y cooperación.

El trabajo de esta investigación, consistió en elaborar los instrumentos de observación, análisis y medición de las conductas del grupo, orientados a determinar las causas del fracaso en su funcionamiento.

Para ampliar lo anterior, se explican los aspectos psicológicos encontrados en los grupos, en relación a uno de los objetivos propuestos al iniciar la investigación: "Identificar las conductas que a nivel de relaciones humanas, se verifican en la interrelación de los socios de las cooperativas", y a una definición de grupo, contenida en el marco teórico, que más se ajusta a las características que poseen los grupos cooperativos, siendo la siguiente: "Cualquier cantidad de personas que comparten una conciencia de pertenencia e interacción"; partiendo de esto, las personas que integran una cooperativa, lo hacen por obtener beneficios personales, incluyendo la necesidad de filiación o pertenencia, a fin de compartir algo en común; muchas veces son motivadas por el factor económico, dándose cuenta que pueden satisfacer necesidades de su vida: por ejemplo, compartir, solidarizarse, comunicarse, socializar, teniendo como consecuencia la experiencia de sentirse parte del grupo. En muchos casos, esto constituye la razón para realizar algo, lo cual puede ser una tarea o bien el hecho de tomar una decisión.

En los grupos de la muestra, se encontró que las principales razones por las que se integran los individuos a los grupos cooperativos son: Principalmente el factor económico, luego existen aspectos psicosociales como la expectativa que por medio de su afiliación, tendrán acceso a su autodeterminación, o sea la oportunidad para expresarse libremente, participar en la toma de decisiones y mejorar su nivel de vida en general.

Existen en estos grupos fuertes motivaciones que han sido dadas a través de un proceso concientizador, que generan expectativas como lo es "ser más y tener más. Esto ha llevado a la ampliación de las cooperativas, lo que se traduce en que han tenido gran cobertura y que el número de sus asociados se ha incrementado significativamente, sin lograr establecer una interrelación adecuada. Esto ha traído serias consecuencias para los grupos cooperativos, por ejemplo: Que los cuadros directivos son ocupados por personas incapaces que concentran en sí mismos todo el poder decisorio y que además se presentan fuertes restricciones por parte de los asociados.

Lo que generalmente sucede, es que las personas que dirigen estos grupos, no poseen la mística de trabajo y se limitan únicamente a obtener beneficios económicos personales o individuales, dejando a un lado la educación cooperativa, su filosofía y principios.

A través de los resultados obtenidos, se observó que muchos de estos grupos están lejos de satisfacer, en mínima parte, los aspectos psicológicos de las personas que las integran.

De acuerdo a los parámetros evaluados: A) Integración y b) Relaciones humanas, en resultados obtenidos. se observa que es indispensable el sentimiento de pertenencia, participación activa, intervención en la toma de decisiones, colaboración, e identificación, lo a nivel de cada uno de sus afiliados, como del gremio cooperativo.

Al evaluar las relaciones humanas. las conductas observadas en estos grupos fueron:

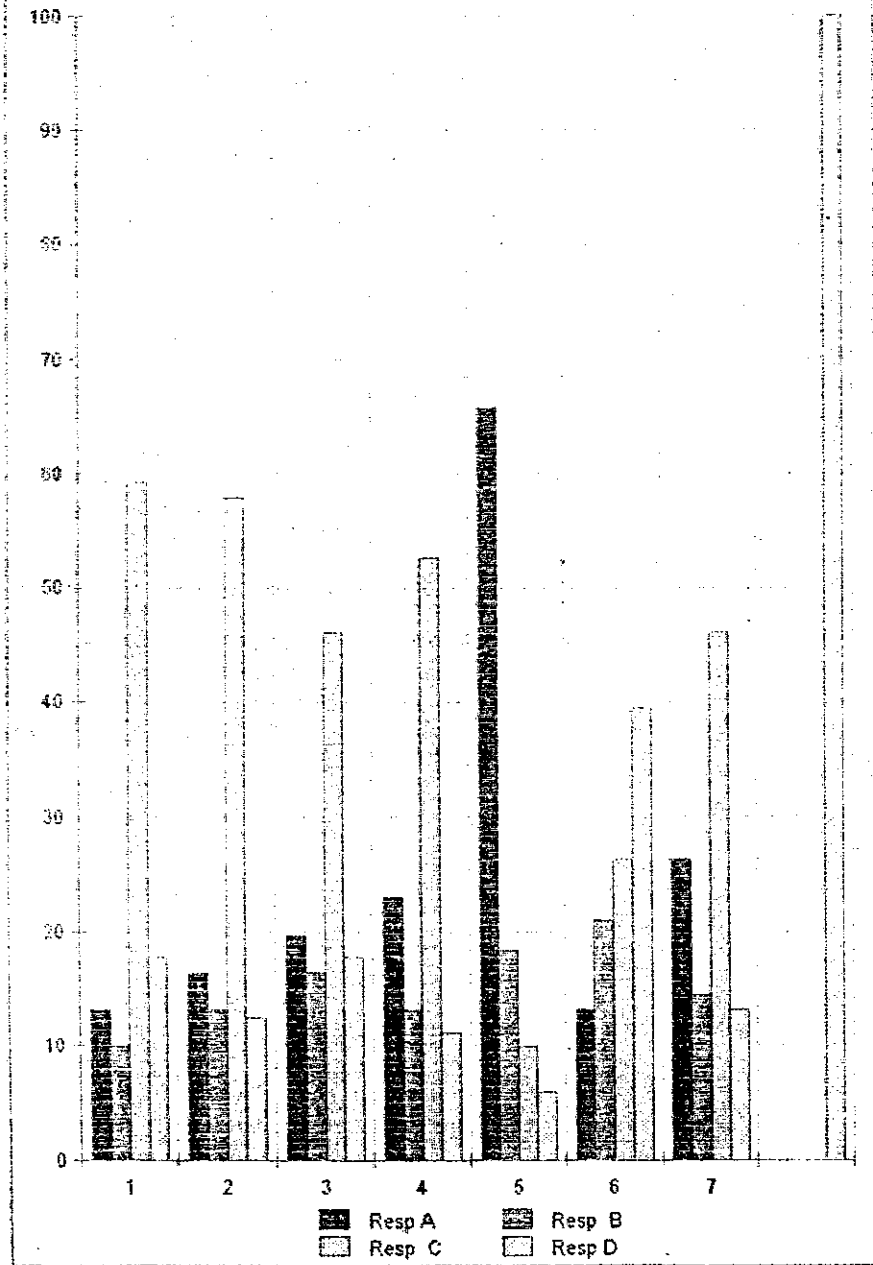
Ausencia total de comunicación, de afecto, de estima, de compañerismo, y de solidaridad, etc.

Se considera que el aumento significativo de asociados, así como el hecho que no están programas específicos de motivación para el trabajo cooperativo, repercute a que los asociados no se sientan parte de la cooperativa, solo como un número de registro en el libro de cuentas y no como un socio integrante de un grupo de personas que interactúan, además con ello que los aspectos humanos son relegados a un segundo término y que dichos únicamente se reúnen para asistir a las asambleas para obtener información y/o tomar o no cierta decisión, en donde su interacción no pasa de un cordial saludo.

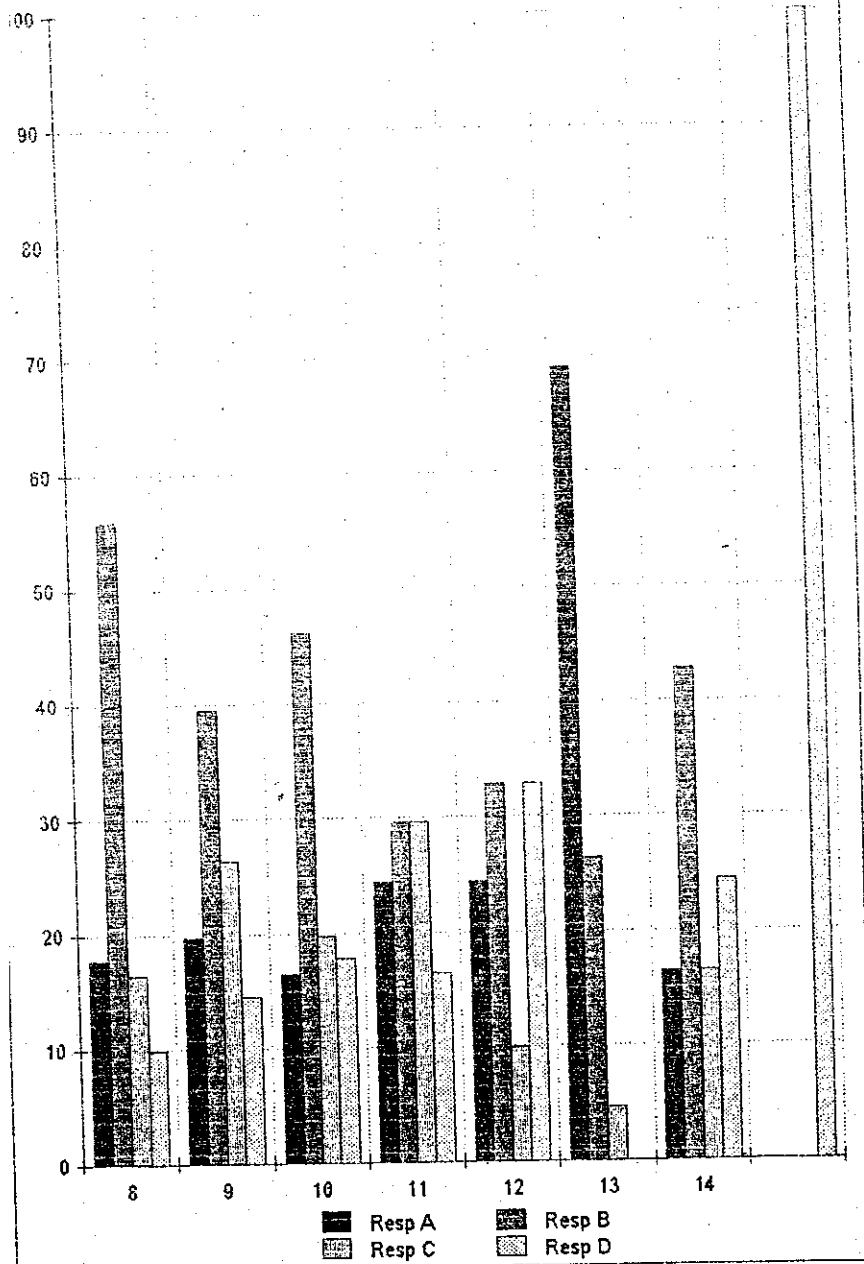
Por los motivos antes expuestos, se demuestra que en los grupos cooperativos evaluados, no existen los aspectos de integración, por lo cual se comprobó y rechazó la hipótesis planteada: "Las relaciones interpersonales adecuadas dentro de una cooperativa, permiten la cohesividad y determinan el éxito de la misma.

Al hacer referencia al éxito o fracaso de los grupos cooperativos, se toma en cuenta el aspecto económico, que conlleva el cumplimiento y logro de los objetivos propuestos, (para los cuales fueron creadas como institución), atendiendo también a la atención psicosocial, pues el éxito o fracaso determina qué tanto se ha trabajado en equipo o si únicamente se han realizado las actividades por el hecho de "tener" que hacerlas.

### Cuestionario Integración de Grupo(en%)



Costo de Integración de Capex (%)



#### CAPITULO IV CONCLUSIONES

1. La hipótesis fue comprobada y rechazada, ya que se estableció que "LAS INADECUADAS RELACIONES INTERPERSONALES DENTRO DE UNA COOPERATIVA NO PERMITEN LA COHESIÓN DEL GRUPO Y DETERMINAN EL FRACASO DE LA MISMA"
2. Los canales de comunicación adecuados, la estima, el compañerismo, aspectos que intervienen en las relaciones interpersonales de los grupos, no son los conductores principales en las relaciones de estos.
3. La mayoría de los grupos cooperativos investigados le dan más importancia al aspecto económico, ya que omiten en su quehacer los valores sociales, educativos y comunales, que son reconocidos y existentes en la formación de estos grupos.
4. Que la integración del grupo que se demuestra en la gráfica N°2, obedece más a la necesidad de agruparse, por razones económicas.
5. Los logros de los objetivos planteados por los grupos cooperativos en sus proyectos, muchas veces no son alcanzados en un porcentaje satisfactorio.
6. La incongruencia de los grupos analizados con la filosofía cooperativista, no permite el establecimiento de mecanismos orientados al crecimiento y desarrollo del movimiento cooperativo en Guatemala.
7. En los grupos cooperativos objeto de esta investigación, no existe un nivel de cohesividad que permita el desarrollo de grupo, por cuanto prevalecen intereses puramente económicos, que no llenan los criterios establecidos por la filosofía del movimiento cooperativo, determinando el fracaso del grupo o la ausencia del desarrollo empresarial.
8. Como parte de la estructura administrativa, se observó a través de los resultados obtenidos en el trabajo de campo, que los comités educativos no satisfacen al 100% sus objetivos, ya que debería ser labor de dichos comités la observancia y resolución de cualquier problema dentro del grupo cooperativo.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central

## RECOMENDACIONES

1. A otros investigadores: inmiscuirse dentro de los grupos cooperativos, a efecto de determinar sus principales problemas, ya que si bien es cierto que prevalecen estudios sobre lo que es una cooperativa, en la práctica se evidenció que estos conocimientos no son aplicables a la realidad guatemalteca.
2. A la Coordinación de Práctica de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala: Establecer convenios institucionales con el INACOP, a efecto de que los estudiantes practicantes se incorporen al desarrollo de la aplicación de los conocimientos adquiridos en relación a la Psicología Social, tomando en cuenta que los grupos cooperativos se constituyen en movimientos populares.
3. A los comités de educación de las cooperativas en general, establecer las bases de creación de un programa de asesoría constante al grupo cooperativo, orientado a la concientización de los elementos negativos que influyen en el accionar del grupo por extensión, a la búsqueda e implementación de mecanismos de acción, orientados a solventar problemas a nivel organizacional.
4. Se propone a los grupos cooperativos que a través de un programa sistematizado de talleres sobre autoestima, relaciones interpersonales y manejo de la comunicación, se puede mejorar significativamente los problemas de relaciones interpersonales, así como de cohesión, el cual debe ser incorporado en las actividades que se planifican anualmente.
5. Que las cooperativas replanteen los principios filosóficos y estrategias, con la finalidad de adecuarlos a las expectativas reales y de fomentar la cohesión de sus miembros.



## **PROPUESTA**

A las cooperativas en general, se propone que los comités de educación se constituyan en departamentos o secciones de orientación y de capacitación, implementando programas de investigación, servicio y capacitación. Para ello, es necesario contar con una estructura organizativa, que incluya los siguientes factores:

1. Definir objetivos claros.
2. Integrar (dentro de su estructura), personal capacitado profesionalmente.
3. Elaborar programas a corto y largo plazo, que se adapten a las necesidades reales de la cooperativa.
4. Planificar y organizar evaluaciones diagnósticas que permitan considerar todos los factores posibles para alcanzar el desarrollo integral de sus asociados.

## **PROGRAMAS A IMPLEMENTAR**

1. De servicio cooperativo.
2. De capacitación y motivación para el trabajo cooperativo.
3. De investigación cooperativa.

### **CONSIDERACIONES GENERALES:**

- Contar con personal especializado: Psicólogos, Abogados, Administradores, etc.
- Evaluar siempre las actividades a fin de contar con información para desarrollar otros programas.

### **OBJETIVOS GENERALES:**

1. Prestar un servicio de asesoría legal, psicológica y social a sus asociados.
2. Adoptar una política de captación de asociados a través de la promoción de la cooperativa.
3. Capacitar en las áreas de cooperativismo, estructura de la cooperativa, reglamentación y disposiciones generales de la misma.
4. Motivar para el trabajo cooperativo, a través de un plan de acción específico.
5. Obtener datos científicos y reales acerca de las cooperativas, en cuanto a su proyección social hacia la comunidad en general.
6. Evaluar periódicamente los procesos de enseñanza-aprendizaje.
7. Evaluar el trabajo total de la interacción entre los asociados a través de métodos y procedimientos que se consideren más adecuados.
8. Promover e involucrar a todos los asociados en el trabajo de equipo.

## **RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS.**

Todos los que se consideren necesarios, desde el espacio y ambiente adecuado, mobiliario y equipo de oficina, papelería, etc., hasta el personal que conforma el equipo de trabajo.

## **EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS:**

Estará dada producto de la investigación, y de la proyección social que ha tenido la cooperativa.

## **PLAN DE ACCION PARA ABORDAR LA MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO COOPERATIVO:**

### **OBJETIVOS:**

- Al finalizar la actividad, los participantes estarán en la capacidad de mejorar la relación y comunicación con los miembros de su grupo.
- Mejorar su motivación para el trabajo colectivo.
- Que la actividad motivacional coadyuve a mejorar las relaciones entre los asociados, por consiguiente exista cohesión de grupo.

### **METODOLOGÍA:**

- Talleres vivenciales.
- Charlas motivacionales.
- Dinámicas de grupo.

### **TEMAS:**

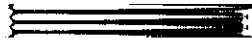
- La Comunicación.  
Proceso: Cómo se establece?  
Bloqueos o barreras en el proceso.  
Formas o estrategias de mejoramiento.
- Autoestima.
- Relaciones Interpersonales (en la familia, el trabajo, el grupo, etc.)
- Motivación para el trabajo cooperativo.
- Resolución de conflictos.
- Toma de decisiones.

**EVALUACIÓN:**

A través de técnicas específicas, por ejemplo: FODA

Análisis de las Fortalezas, oportunidades, debilidades, y amenazas dentro del grupo cooperativo.

**ANEXOS**



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

**ENTREVISTA DIRIGIDA**

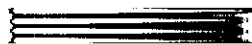
**FECHA DE LA ENTREVISTA:** \_\_\_\_\_

A continuación se le presentan varias preguntas, las cuales se le pide que lea cuidadosamente. Para cada una hay cuatro alternativas de respuesta, escoja una de ellas y enciérrala en un círculo. De manera especial se le pide que conteste sinceramente. Agradezco de antemano su colaboración.

1. Está informado de lo que sucede en su cooperativa?  
De todo.  
Casi todo.  
Algo.  
Nada.
  
2. Asiste a las asambleas ordinarias y extraordinarias de la cooperativa?  
A todas.  
A la mayoría.  
Alguna.  
Ninguna.
  
3. Usted toma parte de las decisiones de la cooperativa?  
De todas.  
De la mayoría.  
Algunas veces.  
Ninguna.
  
4. Asiste a las reuniones de la cooperativa porque le agrada convivir con sus compañeros?  
A todas.  
A la mayoría.  
Algunas.  
Ninguna.
  
5. Asiste a las reuniones por lo que ha invertido?  
A todas.  
A la mayoría.  
Algunas.  
Ninguna.

6. Se reúne con sus compañeros para realizar actividades sociales fuera de la cooperativa?  
Siempre.  
A menudo.  
A veces.  
Nunca.
7. Se siente identificado con la cooperativa?  
En todo.  
En casi todo.  
En algo.  
En nada.
8. El interés en comercializar su producto es el que determina su participación?  
Siempre.  
A menudo.  
A veces.  
Nunca.
9. Conoce los estatutos de su cooperativa?  
Todos.  
Casi todos.  
Alguno.  
Ninguno.
10. Cumple con los estatutos de la cooperativa?  
Todos.  
Casi todos.  
Alguno.  
Ninguno.
11. Confía en los directivos de su cooperativa?  
En todos.  
En la mayoría.  
En algunos.  
En ninguno.
12. Participa en las decisiones de sus compañeros en la cooperativa?  
En todas.  
En la mayoría.  
En alguna.  
En ninguna.

13. Se preocupa por el prestigio de su cooperativa?  
Siempre.  
Muy a menudo.  
A veces.  
Nunca.
14. Problemas mas frecuentes que se encuentra dentro de su cooperativa?  
Falta de atención a los socios.  
Desinterés de los socios.  
Desinterés de los directivos.  
No solución de problemas.  
Falta de oportunidad para participar en las actividades.  
Apatía de los socios y de los directivos.
15. Qué siente cuando su cooperativa logra un beneficio para todos y qué piensa de eso?
16. Qué siente cuando la cooperativa obtiene una pérdida que afecta a todos sus miembros y qué piensa de eso?



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

ENTREVISTA DIRECTA

FECHA DE LA ENTREVISTA: \_\_\_\_\_

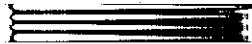
Instrucciones:

Responda (VERDADERO O FALSO), las aseveraciones que se le presentan a continuación.

1. **SOY UNA PERSONA SOCIABLE.**  
CIERTO FALSO
2. **SOY VENCIDO FÁCILMENTE EN UNA DISCUSIÓN.**  
CIERTO FALSO
3. **ME MOLESTA QUE SE BURLEN DE MI.**  
CIERTO FALSO
4. **ME GUSTA IR A FIESTAS Y A OTRAS REUNIONES DONDE HAYA MUCHA ALEGRÍA Y RUIDO.**  
CIERTO FALSO
5. **LA MAYOR PARTE DE LA GENTE SE VALE DE MEDIOS ALGO INJUSTOS PARA OBTENER BENEFICIOS O VENTAJAS ANTES DE PERDERLOS.**  
CIERTO FALSO
6. **LA CRITICA O EL REGAÑO ME HIERE PROFUNDAMENTE.**  
CIERTO FALSO
7. **MUCHAS VECES HE PERDIDO UNA OPORTUNIDAD PORQUE NO HE PODIDO DECIDIRME A TIEMPO.**  
CIERTO FALSO
8. **ENCUENTRO DIFÍCIL ENTABLAR CONVERSACIÓN CON ALGUIEN QUE CONOZCO POR PRIMERA VEZ.**  
CIERTO FALSO
9. **ME GUSTA PERTENECER A VARIOS CLUBES O ASOCIACIONES.**  
CIERTO FALSO



10. ME GUSTA ESTAR EN EL GRUPO EN QUE SE DEN BROMAS LOS UNOS A LOS OTROS.  
CIERTO FALSO
11. CUANDO ESTOY EN UN GRUPO DE GENTE TENGO DIFICULTAD PENSANDO LAS COSAS APROPIADAS DE QUE HABLAR.  
CIERTO FALSO
12. POR LO GENERAL NO LE HABLO A LA GENTE HASTA QUE ELLOS ME HABLAN A MI.  
CIERTO FALSO
13. CREO QUE HAGO AMISTADES TAN FÁCILMENTE COMO LOS DEMÁS.  
CIERTO FALSO
14. PIERDO FÁCILMENTE LA PACIENCIA CON LA GENTE.  
CIERTO FALSO
15. SE ME OLVIDA PRONTO LO QUE LA GENTE ME DICE.  
CIERTO FALSO
16. EN LAS REUNIONES SOCIALES O FIESTAS DE LA COOPERATIVA ES MAS PROBABLE QUE ME SIENTE SOLO O CON UNA SOLA PERSONA EN VEZ DE UNIRME AL GRUPO.  
CIERTO FALSO
17. LOS COMPAÑEROS DE LA COOPERATIVA ME DESILUSIONAN CON FRECUENCIA.  
CIERTO FALSO
18. SI ME DIERAN LA OPORTUNIDAD AQUÍ EN LA COOPERATIVA PODRÍA HACER COSAS QUE FUERAN DE GRAN BENEFICIO PARA TODOS.  
CIERTO FALSO
19. ME SIENTO UN FRACASO CUANDO OIGO HABLAR DEL ÉXITO DE ALGÚN COMPAÑERO QUE CONOZCO.  
CIERTO FALSO
20. SI ME DIERAN LA OPORTUNIDAD, SERIA UN BUEN LÍDER.  
CIERTO FALSO



21. GENERALMENTE LOS COMPAÑEROS EXIGEN MAS RESPETO PARA SUS DERECHOS QUE EL QUE ESTÁN DISPUESTOS A PERMITIRLE A LOS DEMÁS.  
CIERTO FALSO
22. ME GUSTAN LAS REUNIONES SOCIALES DE LA COOPERATIVA POR ESTAR CON LOS COMPAÑEROS.  
CIERTO FALSO
23. MIS PREOCUPACIONES PARECEN DESAPARECER CUANDO ESTOY CON UN GRUPO DE COMPAÑEROS.  
CIERTO FALSO
24. FRECUENTEMENTE NO ME ENTERO DE LOS CHISMES Y HABLADURÍAS DEL GRUPO AL QUE PERTENEZCO.  
CIERTO FALSO
25. SIEMPRE QUE ME ES POSIBLE EVITO ENCONTRARME CON LA MULTITUD DE COMPAÑEROS.  
CIERTO FALSO
26. RECUERDO HABERME FINGIDO ENFERMO PARA ZAFARME DE ALGO DE LA COOPERATIVA.  
CIERTO FALSO
27. NO ME SENTIRÍA DESCONCERTADO SI TUVIERA QUE INICIAR UNA DISCUSIÓN, O DAR UNA OPINIÓN DE ALGO QUE CONOZCO BIEN ANTE UN GRUPO DE PERSONAS.  
CIERTO FALSO
28. ME GUSTAN LAS FIESTAS Y LAS REUNIONES SOCIALES DE LA COOPERATIVA.  
CIERTO FALSO
29. ME ACOBARDO ANTE LAS CRISIS, DIFICULTADES O PROBLEMAS.  
CIERTO FALSO

## GLOSARIO

**AFECTO:** Estado de ánimo, pasión, afán. Este concepto se define de muy variados modos. Puede equivaler a sentimiento, afección, estado de ánimo, comprendiendo los diversos elementos de la afectividad. Se entiende frecuentemente en el sentido de emoción, estado de sentimiento intenso y relativamente corto. En sentido amplio, es afecto todo proceso afectivo. Kant llama afecto al sentimiento de placer o displacer en un estado inmediato, que no da lugar a la reflexión a que el sujeto considere si debe o no debe ceder a la pasión del momento.

**COHESIÓN SOCIAL:** Conexión entre los componentes de un grupo social, resultante principalmente de la comunidad de motivaciones y objetivos.

**COMUNICACIÓN:** Tiene lugar entre dos sistemas cuando la salida de un sistema influye, totalmente o parcialmente en la entrada del otro sistema. La comunicación entre dos sistemas puede ser mutua o en una sola dirección. En la comunicación mutua o recíproca, no solamente influye la salida del primer sistema sobre la entrada del otro, sino que la salida del segundo influye también en la entrada del primero. La comunicación puede efectuarse a través de un canal o de varios canales. Red de comunicación, información, medios de comunicación social, teoría de la comunicación.

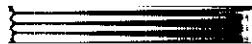
**COMPañERISMO:** Relación entre compañeros y armonía entre ellos.

**DESCONCERTADO:** Desorientado, turbado, descomedirse, confusión.

**ESTIMA:** Evaluación propia del ser humano, afecto y apreciación.

**ÉXITO Y FRACASO:** Hopee y Lewin investigaron las condiciones en que aparecen las vivencias de éxito y fracaso. Hallaron que dependen menos del resultado en sí que de su relación con el nivel de aspiración. Los límites de las áreas de dificultades en las que son vividos el éxito y el fracaso, corresponden más o menos, a los de la capacidad de realización efectiva. En las tareas muy difíciles o muy fáciles no aparecen vivencias de fracaso en el primer caso y de éxito en el segundo. Además es necesario para tales vivencias que el individuo se sienta autor de la tarea.

**INTEGRACIÓN:** En psicología, acción conjunta unitaria, en los procesos psíquicos (psicología de integración). Concepto fundamental relativo al aspecto formal del proceso de vivencia. Dice W. Stern que una vivencia específica puede adquirir realce respecto a la totalidad, como miembro diferenciado, mientras que por otra parte, toda vivencia específica está estructuralmente determinada por la totalidad que se integra. La forma es el fenómeno de mayor realce en la percepción, en el final de una serie que va del máximo realce a la máxima integración.



Hallan expresión metodológica este par de conceptos en el requisito de tomar en consideración las conexiones entre factor y totalidad; también entre análisis y relación con la totalidad. El hecho psicológico elemental de que los hombres, por su vida en sociedad, experimentan una igualación parcial ha sido denominado integración social, por Hellpach. Dicho autor establece a este respecto, entre otras, la oposición entre emoción-colectivo y reflexión-selectivo.

**MOTIVACIÓN:** Concepto que explica la conexión y los modos de relación entre los sucesivos estados del acontecer psíquico. Cada hecho o estado que se produce en la vida psíquica es motivación para el acontecimiento siguiente y es motivado a su vez por el precedente. Se concibe en este sentido la causalidad en la vida psíquica. La explicación causal de los procesos naturales ve la concatenación desde afuera; la comprensión del acontecer psíquico con el punto de vista de la motivación, muestra la conexión por dentro, nos hace accesibles de un modo inmediato. En toda psicología genética, dinámica, energética, comprensiva o científica queda satisfecha esta necesidad de comprensión mediante el establecimiento de las relaciones de motivación. La motivación se incluye en la lógica específica del conocimiento de la psique, causalidad.

**RECONOCIMIENTO:** Premio, aprecio, reconocimiento de un valor; recompensa es el factor de la motivación originaria.

**SOCIABLE:** Circunstancia de ser solidario de un compromiso. Adhesión circunstancial a la causa de otros, responsabilidad mutua.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Antolínez, Juan de Dios. **MANUAL DE DINÁMICAS DE GRUPO**. Guatemala, sección de producción de materiales educativos para el desarrollo CEPROMEDE-OFASE, 2da. edición 1,980.
2. Beal, M. George., Bohiem, Joe M., Randabaugh, J. Neil; **CONDUCCIÓN Y ACCIÓN DINÁMICA DEL GRUPO**. Editorial Kapeluz Moreno 372. Buenos Aires. Junio 1,964.
3. Bleguer, José. **TEMAS DE PSICOLOGÍA (ENTREVISTAS Y GRUPOS)**. Buenos Aires, Argentina. 6a edición 1,976.
4. Carwith, Lorwin. **DINÁMICAS DE GRUPO: INVESTIGACIÓN Y TEORÍA**. México, Editorial Trillas 1,983.
5. Cerda y Richard, Baldomero. **LA COOPERACION: SU ASPECTO ECONÓMICO Y SOCIAL**. México, Nacional 1,984.
6. **DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO SOPENA**, Editorial Ramón Sopena, S.A. Provenza 95; Barcelona, 1978. Sto Tomás España.
7. Dunette, Marvin D. Wayne K. Kirchner. **PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**, México, Trillas 1,980;
8. González Nufiez, José de Jesús y otros. **DINÁMICA DE GRUPOS TEORÍAS Y PRÁCTICAS**. México, Editorial Concepto, S.A. 1,978.
9. Hernández y Rodríguez, La Serio. **ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL**. Desarrollo de los recursos humanos. grupo. Editorial Iberoamericana, México, D.F. noviembre, 1,982. Pág. 500.
10. Horton, Paul. **SOCIOLOGÍA**. da. edición, Editorial McGraw Hill Latinoamericano, S.A. 1,986.
11. INACOP. **LEY GENERAL DE COOPERATIVAS Y SU REGLAMENTO**. Ediciones FENACOAC, R.L. 1,979.
12. Infield, Henrick F. **SOCIOLOGÍA DE LA COOPERACION**. Buenos Aires, Argentina. INTERCOP, Editorial Corp, Ltda. 1,984.

13. Laidlaw, Alexander F. **LA CAPACITACIÓN Y LA DIVULGACIÓN EN EL MOVIMIENTO COOPERATIVO.** Italia, Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación FAO, 3era. edición 1,972.
14. Lidgren, Clay Henry. **INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA SOCIAL.** México, Editorial Trillas. 5a edición 1,984.
15. Montalvo, Eddy. **PSICOLOGÍA Y SERVICIO SOCIAL.** Buenos Aires, Argentina, Editorial Humanista, 5ta. edición 1,980.
16. Rodríguez P.H.D, Aroldo, **PSICOLOGÍA SOCIAL.** Editorial Trillas, México, D.F. 1,976. 1era. edición. 1976. págs. 508.

#### DOCUMENTOS

Barascout Romas, Gustavo. **APUNTES HISTÓRICOS DEL COOPERATIVISMO EN GUATEMALA.** INACOP 1,984.

García Ixcot, Palmieri Santisteban, Saravia Flores. **"PSICOLOGÍA DE LA COOPERACIÓN INTERGRUPAL"** Tesis Guatemala Julio de 1,979.

INACOP. **LEY GENERAL DE COOPERATIVAS Y SU REGLAMENTO.** Ediciones FENACOAC, R.L. 1,979.

**MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO.** Guatemala 1,984.

SEGEPLAN. **ESTADÍSTICAS DE LAS COOPERATIVAS EN GUATEMALA.**

## INDICE GENERAL

### CAPITULO I

1. Introducción.....	1
1.1. Antecedentes	
1.1.1. El hombre como ser social.....	3
1.2. El grupo.....	4
1.2.1. Tipos de grupo.....	6
1.2.2. El grupo como institución.....	7
1.2.3. La dinámica externa de los grupos.....	8
1.2.3.1. Espíritu de grupo	
1.2.3.2. Control social	
1.2.3.3. Proceso o etapa de integración.....	9
1.3. Relaciones humanas.....	10
1.3.1. En el grupo	
1.3.2. Entre equipos.....	11
1.3.3. Problema de las relaciones humanas	
1.3.4. Solución de problemas.....	12
1.4. El papel de la comunicación.....	14
1.5. Qué es un grupo cooperativo.....	15
1.5.1. Objetivo de las cooperativas	
1.5.2. Clasificación de las cooperativas.....	16
1.6. Los grupos cooperativos en Guatemala.....	17
1.6.1. Referencia legal.....	19
1.6.2. Cooperativismo mundial.....	20
1.7. Relación del cooperativismo mundial con el cooperativismo en Guatemala.....	21
1.8. Filosofía cooperativista.....	24
1.9. Premisas y postulados.....	27
1.10. Planteamiento de la hipótesis	

### CAPITULO II

2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	29
2.1. Técnica de recolección de datos	
2.2. Técnica de análisis estadístico.....	32

### CAPITULO III

3. PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS.....	33
---	----

CUADRO No.1	
DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS Y PORCENTAJES OBTENIDOS DE ACUERDO A LAS RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO ORIENTADO A EVALUAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES DENTRO DE LOS GRUPOS COOPERATIVOS.....	34

CUADRO No.2	
DISTRIBUCION DE FRECUENCIA Y PORCENTAJES OBTENIDOS EN LA MEDICION DE INTEGRACION GRUPAL.....	41

CAPITULO IV

CONCLUSIONES.....	47
RECOMENDACIONES.....	48
PROPUESTA.....	49
ANEXOS.....	52
■ ENTREVISTA DIRIGIDA	
■ ENTREVISTA DIRECTA	
■ GLOSARIO	
■ REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	