

LAS RELACIONES HUMANAS

Las relaciones humanas están presentes en todas las actividades de nuestra vida, en los ámbitos familiares, sociales y laborales.

todo acto en el que intervengan dos o más personas son denominadas relaciones humanas o interpersonales.



- ▮ Podemos esquematizarlo en tres enfoque
- ▮ Enfoque liberal: es la primera etapa las relaciones humanas que se caracterizaban por ser cerradas, unidireccionales y verticales porque emanaban de un jefe del grupo, quien impartía las reglas sin cuestionamientos.

HISTORIA AL SURGIMIENTO DE LAS RELACIONES HUMANAS

- ▮ Enfoque **economicista**: se desarrolla en la etapa de nacimiento de las relaciones comerciales, entonces las relaciones humanas si bien siguen siendo verticales y cerradas, empieza **una pequeña apertura** centradas en las actividades comerciales.

HISTORIA AL SURGIMIENTO DE LAS RELACIONES HUMANAS

- ▮ Enfoque humanista: es la etapa del desarrollo de las ciencias sociales, con el concepto de autorrealización del hombre. Elton mayo fue el creador de este movimiento.

HISTORIA AL SURGIMIENTO DE LAS RELACIONES HUMANAS

▮ CONCEPTO de RELACIONES HUMANAS.

- ▮ Las Relaciones Humanas son una disciplina conformada por reglas, principios y normas que nos permite interactuar en sociedad.
- ▮ Es la disciplina que estudia cómo el individuo desarrolla su capacidad de relacionarse con los demás.
- ▮ Las relaciones humanas es la disciplina que abarca el estudio de cómo los individuos pueden trabajar eficazmente en grupos con el propósito de satisfacer los objetivos de la organización y las necesidades personales.
- ▮ Las relaciones humanas, en sentido general y amplio, estudia todo tipo de interacciones entre las personas, sus conflictos, esfuerzos cooperativos y relaciones grupales.

- 1) **La Personalidad:** Ella es el conjunto de cualidades de cada ser humano que lo hace diferente de los demás. Son rasgos físicos, psíquicos y culturales que hacen que cada persona sea única y completamente independiente de los demás.
- 2) **La Motivación:** es el factor que predispone al individuo para actuar. Pueden ser motivos psicológicos, sociales o meramente económicos.

CARACTERES DE LAS RELACIONES HUMANAS.

3 La Comunicación: es el proceso por el cual transmitimos ideas, sentimientos, actitudes, habilidades y recibimos respuestas en consecuencia. Para comunicarnos usamos el lenguaje: escrito, grafico, oral, gestual, corporal, etc.. La comunicación se inicia por la necesidad que tiene el emisor de transmitir una idea, un sentimiento, una información a otra persona que es el receptor y éste debe tener la necesidad de escuchar y comprender para que se de el proceso de comunicación.

▯ Para que la comunicación sea eficaz debe ser clara y precisa.

4 La Retroalimentación: es el proceso por el cual una persona se da cuenta que su conducta afecta e influye en el otro.

CARACTERES DE LAS RELACIONES HUMANAS.

CLASIFICACIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS.

- ▢ LAS RELACIONES HUMANAS PUEDEN SER PRIMARIAS O SECUNDARIAS.
- ▢ Primarias : son las que se ubican en la esfera de la intimidad.
- Esta clase de relaciones surgen por la propia decisión de cada persona, ya sea porque hay un lazo que los une en forma directa o porque hay una motivación de las partes en crear el vínculo. Son relaciones afectivas basadas en el interés hacia el otro por amistad, amor, afecto (como amigo, pareja, familiar).

CLASIFICACIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS.

▮ LAS RELACIONES HUMANAS PUEDEN SER PRIMARIAS O SECUNDARIAS.

- **Secundarias** : se originan por **la necesidad de un servicio** o función que puede prestar una persona a otra. Esta clase de relaciones surgen porque **una de las partes solicita que se cree el nexo**, ya sea para obtener algún beneficio o porque tiene otra razón concreta. En estas relaciones **se busca obtener una determinada utilidad**. Son las relaciones de tipo: médico-paciente; maestro- alumno; jefe-empleado.

Las relaciones primarias y las relaciones secundarias pueden clasificarse según los siguientes criterios:

- a) Según el **tiempo** de duración de la relación: la relación puede ser **fugaz o permanente**.
- b) Según el **rol** que cada persona ocupe en la relación: **la relación puede ser estrecha o distante**.
- c) Según el **poder** que ejerce cada miembro de la relación: la relación puede ser **antagónica o cooperativa**.
- d) Según el **número** de participantes en la relación: **la relación puede ser individual o colectiva**.
- e) Según las **normas** que regulan la relación: la relación puede ser **organizacional o personal**.

IMPORTANCIA DEL ESTUDIO DE LAS RELACIONES HUMANAS.

- Fomenta la participación, integración y comunicación entre los seres humanos, pues se aprende a convivir interactuando con otras personas.
- Contribuye a la búsqueda de soluciones adecuadas a posibles conflictos en las organizaciones.
- Resalta la importancia de la persona como centro y fuente de energía laboral, lo que redundará en mayor productividad en el trabajo. El alcance de una mayor productividad en el trabajo y más satisfacción personal dentro de la organización y de la sociedad, depende de la calidad de sus relaciones humanas.

INTERDISCIPLINARIEDAD EN LAS RELACIONES HUMANAS.

- ▮ **Aporte de la SOCIOLOGIA**
- ▮ Esta ciencia estudia a las relaciones humanas desde el punto de vista del accionar humano a fin de entender el comportamiento humano en sociedad. En este sentido, **la Sociología estudia las estructuras sociales y culturales en las que los individuos son educados y formados.**

INTERDISCIPLINARIEDAD EN LAS RELACIONES HUMANAS.

- ▮ Aporte del **DERECHO**
- ▮ El Derecho es la ciencia **estudia a las relaciones humanas desde el punto de vista de las “normas jurídicas”** que son la clase de normas que regulan los derechos del ser humano como miembro de una comunidad en un tiempo y un lugar determinados.
- ▮ En tanto que somos parte de una sociedad, sabemos que todas nuestras conductas humanas están reguladas por el derecho.

INTERDISCIPLINARIEDAD EN LAS RELACIONES HUMANAS.

- ▮ Aporte de la **PSICOLOGIA**
- ▮ La Psicología es la ciencia que **estudia la conducta del hombre pero desde el punto de vista de los procesos mentales**. En su vasto campo de estudio están la personalidad, los vínculos de distinta índole (pareja, grupo, familia), los factores que **afectan nuestras relaciones**, las dificultades para relacionarnos y mejorar esas relaciones difíciles a través de la terapéutica.

INTERDISCIPLINARIEDAD EN LAS RELACIONES HUMANAS.

- ▮ Aporte de la **ANTROPOLOGIA**
- ▮ La Antropología es la ciencia que tiene por objeto de estudio al hombre de manera integral (evolución histórica, biológica, cultural). Ello dio lugar a distintas ramas dentro de la Antropología, naciendo la Antropología Física, Antropología Social, Antropología Cultural. **La Antropología hace foco en el comportamiento del hombre en cuanto miembro de un grupo** desde la arista de la evolución, y es ese aspecto de la conducta que las Relaciones Humanas toma de la Antropología.

UNIDAD 1:

LAS RELACIONES HUMANAS.

Introducción.

El ser humano es un ser gregario y consecuencia de ello es que no vivimos aislados, necesitamos del prójimo. Podemos decir sin temor a equivocarnos que los humanos dependemos, desde la concepción, de otras personas con las cuales establecemos las primeras relaciones humanas. A medida que una persona se desarrolla continuará necesitando de los demás en cada una de las sucesivas etapas de su vida. Así es que “vivir” es relacionarse; y no solo eso, es aprender a relacionarse.

Las relaciones humanas están presentes en todas las actividades de nuestra vida, en los ámbitos familiares, sociales y laborales.

A modo de síntesis diremos que todo acto en el que intervengan dos o más personas son denominadas relaciones humanas o interpersonales.

Breve referencia historia al surgimiento de las Relaciones Humanas.

Existen diferentes enfoques de las Relaciones Humanas a lo largo de la historia. Podemos esquematizarlo en tres enfoques.

Enfoque liberal: es la primera etapa las relaciones humanas que se caracterizaban por ser cerradas, unidireccionales y verticales porque emanaban de un jefe del grupo, quien impartía las reglas sin cuestionamientos.

Enfoque economicista: se desarrolla en la etapa de nacimiento de las relaciones comerciales, entonces las relaciones humanas si bien siguen siendo verticales y cerradas, empieza una pequeña apertura centradas en las actividades comerciales.

Enfoque humanista: es la etapa del desarrollo de las ciencias sociales, con el concepto de autorrealización del hombre. Elton mayo fue el creador de este movimiento.

CONCEPTO de RELACIONES HUMANAS.

Hay varias conceptualizaciones de la asignatura. Veamos algunas de ellas:

* Las relaciones humanas, en sentido general y amplio, estudia todo tipo de interacciones entre las personas, sus conflictos, esfuerzos cooperativos y relaciones grupales.

* Es la disciplina que estudia cómo el individuo desarrolla su capacidad de relacionarse con los demás.

* Las relaciones humanas es la disciplina que abarca el estudio de cómo los individuos pueden trabajar eficazmente en grupos con el propósito de satisfacer los objetivos de la organización y las necesidades personales.

* Es el conjunto de reglas y normas para el buen desenvolvimiento del ser humano en una organización.

* Es el conjunto de pautas, principios y técnicas que nos permiten comunicarnos con los demás.

Como conclusión podemos afirmar que las Relaciones Humanas son una disciplina conformada por reglas, principios y normas que nos permite interactuar en sociedad.

Caracteres de las relaciones humanas.

En todas las Relaciones Humanas se observan determinados elementos que las caracterizan; ellos son:

- 1) La Personalidad: cuando interactuamos con los demás estamos generando una relación humana que será desarrollada conforme a la personalidad de las personas que actúan. Por ello, para el estudio de las Rel. Hum. debemos analizar la personalidad. Ella es el conjunto de cualidades de cada ser humano que lo hace diferente de los demás. Son rasgos físicos, psíquicos y culturales

que hacen que cada persona sea única y completamente independiente de los demás.

2) La Motivación: es el factor que predispone al individuo para actuar. Pueden ser motivos psicológicos, sociales o meramente económicos.

3) La Comunicación: es el proceso por el cual transmitimos ideas, sentimientos, actitudes, habilidades y recibimos respuestas en consecuencia. Para comunicarnos usamos el lenguaje: escrito, gráfico, oral, gestual, corporal, etc.. La comunicación se inicia por la necesidad que tiene el emisor de transmitir una idea, un sentimiento, una información a otra persona que es el receptor y éste debe tener la necesidad de escuchar y comprender para que se de el proceso de comunicación.

Para que la comunicación sea eficaz debe ser clara y precisa.

4) La Retroalimentación: es el proceso por el cual una persona se da cuenta que su conducta afecta e influye en el otro. En este proceso el individuo considera la posibilidad y la conveniencia de una modificación a su comportamiento porque se da cuenta y percibe que su conducta afecta al otro.

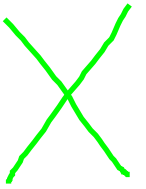
Clasificación de las Relaciones Humanas.

Las Relaciones Humanas pueden ser Primarias o Secundarias. Veamos:

- Relaciones Humanas Primarias: son las que se ubican en la esfera de la intimidad. Son de vital importancia ya que se establecen cuando las personas se relacionan entre sí por ellas mismas. Esta clase de relaciones surgen por la propia decisión de cada persona, ya sea porque hay un lazo que los une en forma directa o porque hay una motivación de las partes en crear el vínculo. Son relaciones afectivas basadas en el interés hacia el otro por amistad, amor, afecto (como amigo, pareja, familiar).

- **Relaciones Humanas Secundarias:** se originan por la necesidad de un servicio o función que puede prestar una persona a otra. Esta clase de relaciones surgen porque una de las partes solicita que se cree el nexo, ya sea para obtener algún beneficio o porque tiene otra razón concreta. En estas relaciones se busca obtener una determinada utilidad. Son las relaciones de tipo: médico-paciente; maestro- alumno; jefe-empleado.

La forma práctica de diferenciar unas de otras es la posibilidad de sustitución de la persona con la que establecemos la relación primaria o secundaria. Así, por ejemplo podemos suplantar un médico por otro sin que la relación sufra cambios significativos, pero no podemos reemplazar la persona de un amigo del mismo modo.



A su vez las relaciones primarias y las relaciones secundarias pueden clasificarse según los siguientes criterios:

- a) Según el tiempo de duración** de la relación: la relación puede ser fugaz o permanente.
- b) Según el rol** que cada persona ocupe en la relación: la relación puede ser estrecha o distante.
- c) Según el poder** que ejerce cada miembro de la relación: la relación puede ser antagónica o cooperativa.
- d) Según el número de participantes en la relación:** la relación puede ser individual o colectiva.
- e) Según las normas** que regulan la relación: la relación puede ser organizacional o personal.

Unidad n° 1, Segunda Parte

Importancia del estudio de las Relaciones Humanas.

El estudio de las RH tiene relevancia en cualquier carrera porque:

*Ayuda a conocernos y conocer a los demás como seres gregarios. El desarrollo y perfeccionamiento del ser humano consiste en la búsqueda de un ser más pleno, en armonía con el entorno. Para alcanzar esa armonía y plenitud es necesaria la interacción con los demás. El aislamiento social no conduce a nada; ergo es necesario que conozcamos la mejor y más eficaz manera de relacionarnos para alcanzar el éxito profesional.

* Resalta la importancia de la persona como centro y fuente de energía laboral, lo que redundará en mayor productividad en el trabajo. El alcance de una mayor productividad en el trabajo y más satisfacción personal dentro de la organización y de la sociedad, depende de la calidad de sus relaciones humanas.

* Permite desarrollar el potencial individual y proyectarlo al grupo. Entonces hay que aceptar la diversidad como un desafío para el crecimiento personal y el de los demás. Hay que aprender a dar valor a las individualidades para luego valorar luego el grupo. La calidad de la relación que se tiene con los demás, es el fiel reflejo de la relación que uno tiene consigo mismo. De ello depende el éxito de las organizaciones (laboral, educativa, familiar, empresaria, etc.)

* Fomenta la participación, integración y comunicación entre los seres humanos, pues se aprende a convivir interactuando con otras personas.

* Contribuye a la búsqueda de soluciones adecuadas a posibles conflictos en las organizaciones.

Interdisciplinariedad en las Relaciones Humanas.

La “interdisciplinariedad” también llamada “multidisciplinariedad” o “pluridisciplinariedad” de las Relaciones Humanas son todos conceptos para resaltar que la disciplina que nos ocupa es un campo de conocimiento que se

nutre de otras áreas de conocimiento que le permiten a las Relaciones Humanas desarrollar su propio ámbito de estudio. Significa también que las Relaciones Humanas “toma” conocimientos de otras ciencias y disciplinas para conformar el suyo propio.

Dos puntos de vista se enfrentan en la cuestión de la interdisciplinariedad de las Relaciones Humanas, dado que es una disciplina eminentemente social.

Un punto de vista que sostiene la mono-disciplinariedad o unidisciplinariedad de las ciencias. En este sentido se sostiene que cada campo de conocimiento debe encerrarse en su propio marco conceptual de especialización bien definido y circunscripto, sin aceptar otros saberes, y analizar su objeto con sus propias herramientas.

Desde otro costado, los que aceptamos la interdisciplinariedad o pluridisciplinariedad o multidisciplinariedad, decimos que, en nombre de la creciente complejidad del mundo, de la explosión del conocimiento y de la pluralidad de saberes, debemos necesariamente reconocer la articulación de los distintos campos conocimiento.

Todo análisis de un fenómeno social necesita referirse a un marco conceptual conformado por una serie de principios fundadores, hipótesis generales, conceptos que permitan construir el objeto de estudio. Este marco conceptual llamado “teoría”, hace que el análisis de una disciplina sea pertinente y permita discutirlo. En eso se diferencian los discursos que circulan en el ámbito científico de los que circulan en el ámbito mediático: éstos últimos carecen de todo marco conceptual, y solo dan lugar al discurso de “comentario”.

A su vez, ese marco conceptual requiere que sea estudiado a través de herramientas que en su conjunto llamamos “metodología de estudio”. Es decir que las disciplinas sociales como las Relaciones Humanas se basan en presupuestos teóricos que utilizan una metodología y que dan lugar a diversos procedimientos de análisis.

N Es posible que sobre un mismo objeto de estudio se construyan distintos campos de análisis, así sobre la cuestión política, se puede construir un análisis sociológico, otro psicológico, otro antropológico, otro jurídico. Por lo tanto, sobre una misma materia no hay campos reservados exclusivamente a una disciplina y forma de abordaje. Sería perjudicial que una disciplina sostuviera una actitud “negacionista” en relación con las disciplinas conexas que generan análisis sobre los mismos fenómenos: sostener la pluridisciplinariedad significa que ningún fenómeno pertenece de manera

exclusiva a una disciplina, y ninguna disciplina puede pretender agotar por sí sola la comprensión del fenómeno. Esto justifica la necesidad de una interdisciplinariedad, siempre que cada disciplina conserve su marco de pertinencia, que es lo que garantiza el análisis y la discusión.

De este modo, puede decirse que la sociología, la psicología, el derecho, la antropología, la historia, por mencionar algunas de las ciencias sociales, comparten no solo nociones sino también problematizaciones, es decir un mismo marco de cuestionamiento. Lo que sucede que cada una lo hace a su manera y con sus propios métodos. La psicología lo hace a través de métodos de experimentación; por su parte la sociología, el derecho y la antropología privilegian los métodos empíricos con estudios de campo.

Resumiendo, sostener la interdisciplinariedad de una disciplina implica:

- a) Que cada disciplina debe interesarse por comprender los modos de explicación de un mismo fenómeno por las disciplinas conexas para abordar su propio campo conceptual.
- b) Que cada disciplina podría incluso “pedir prestados” conceptos a una o varias disciplinas relacionadas, con la condición de decirlo y de indicar una redefinición de un concepto.
- c) Que cada disciplina debe confrontar sus resultados con los que producen otras disciplinas sobre el mismo fenómeno, ya sea para tomar nota de las diferencias y convergencias, o bien para tratar de articular unos conceptos con otros.

A modo de reflexión, podemos decir que la interdisciplinariedad exterioriza una actitud de “vaivén” entre diferentes disciplinas en torno a nociones comunes, con redefinición dentro del marco de pertenencia de cada una de ellas y confrontación de resultados.

APORTES DE ALGUNAS DE LAS CIENCIAS SOCIALES A LAS RELACIONES HUMANAS

Aporte de la SOCIOLOGIA

Esta ciencia estudia a las relaciones humanas desde el punto de vista del accionar humano a fin de entender el comportamiento humano en sociedad. En este sentido, la Sociología estudia las estructuras sociales y culturales en las que los individuos son educados y formados; así estudia la religión, la

familia, las clases sociales, las creencias culturales, etc.. Algunas de estos tópicos e instituciones son estudiados por las Relaciones Humanas.

Aporte del DERECHO

El Derecho es la ciencia que estudia a las relaciones humanas desde el punto de vista de las “normas jurídicas” que son la clase de normas que regulan los derechos del ser humano como miembro de una comunidad en un tiempo y un lugar determinados.

En tanto que somos parte de una sociedad, sabemos que todas nuestras conductas humanas están reguladas por el derecho. Así es que el Derecho regula conductas a través de las normas jurídicas que son de distinta índole según la parte o porción de conducta que se trate: nuestra conducta laboral da lugar al derecho laboral; nuestra conducta con el entorno familiar da espacio al dictado de normas para las relaciones que nacen de la institución familiar, y así con las distintas ramas del derecho: derecho penal, derecho comercial, derecho civil, derecho constitucional, etc..

A las Relaciones Humanas le importa alguna de estas regulaciones del Derecho, por ejemplo en el terreno de lo laboral y familiar.

Aporte de la PSICOLOGIA

La Psicología es la ciencia que estudia la conducta del hombre pero desde el punto de vista de los procesos mentales. En su vasto campo de estudio están la personalidad, los vínculos de distinta índole (pareja, grupo, familia), los factores que afectan nuestras relaciones, las dificultades para relacionarnos y mejorar esas relaciones difíciles a través de la terapéutica.

Algunos de estos conocimientos, como la personalidad, constituyen el campo de estudio de las Relaciones Humanas.

Aporte de la ANTROPOLOGIA

La Antropología es la ciencia que tiene por objeto de estudio al hombre de manera integral (evolución histórica, biológica, cultural). Ello dio lugar a distintas ramas dentro de la Antropología, naciendo la Antropología Física, Antropología Social, Antropología Cultural. La Antropología hace foco en el comportamiento del hombre en cuanto miembro de un grupo desde la arista de la evolución, y es ese aspecto de la conducta que las Relaciones Humanas toma de la Antropología.

2 A

UNIDAD II: EL HOMBRE COMO SUJETO DE LAS RELACIONES HUMANAS Y EL MEDIO EN QUE SE DESARROLLA.

LA PERSONALIDAD INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de la “personalidad”, solemos hablar de este concepto haciendo referencia a los rasgos atractivos y admirables de una persona: por ejemplo “Fulano tiene mucha personalidad”. En otras ocasiones nos referimos a la personalidad como sinónimo de encanto o carisma que alguien posee. Pero la personalidad es un concepto más complejo de lo que indica el uso ordinario del término, y que incluye tanto rasgos negativos como positivos de una persona.

De manera general, podemos decir que la personalidad se refiere a aquellos aspectos que distinguen al individuo de cualquier otro ser; en este sentido la personalidad es característica de “una persona” y persiste a través del tiempo. Esto ocurre porque las características propias de cada ser, hacen que los individuos se comporten de diferentes maneras ante los mismos estímulos.

La personalidad está formada por las características innatas de cada ser humano más la acumulación de experiencias y acciones recíprocas entre ese ser humano y su medio. Todas estas características se ponen de manifiesto cuando el individuo se relaciona con su entorno, dirigiendo el comportamiento, por lo tanto, podemos concluir diciendo que la personalidad es un concepto de naturaleza multidimensional, con muchos elementos que interaccionan.

Tenemos que dejar bien en claro que la personalidad es única y propia de cada individuo porque es lo que lo caracteriza como ente independiente de todo lo demás que lo rodea.

LA PERSONALIDAD: NOCION

Podemos dar muchas definiciones sobre la PERSONALIDAD; señalemos algunas:

*Es un conjunto de factores típicos de conducta que caracteriza la adaptación del individuo a las situaciones de su vida.

*Es la peculiar estructura constante y propia de cada uno, conforme a la cual se organiza todo el ser.

*Es la variable individual que constituye a cada persona y la diferencia de otra.

*Es el conjunto de características psicológicas que posee cada persona y que determina su forma de comportamiento.

*Es el sello distintivo de cada ser humano, formada por la combinación de rasgos y cualidades distintos.

Como podemos observar al leer estas definiciones, todas ellas tienen como denominador común la característica dada a la personalidad que es un elemento “diferenciador” del ser humano. Veamos ahora las características de la personalidad.

CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONALIDAD:

Independientemente de la definición que adoptemos sobre la “personalidad”, podemos destacar una serie de **características en las que la mayoría de los autores coinciden**, y son las siguientes:

1. **Consistente:** la personalidad es un rasgo distintivo de cada persona, y como tal **permanece relativamente estable** a lo largo del tiempo, influyendo en el comportamiento de cada ser. **Esto no evita que el individuo pueda cambiar su comportamiento debido a factores ambientales o a las necesidades experimentadas, pero la personalidad básica se mantiene en el tiempo.**
2. **Diferenciadora:** la personalidad permite identificar a cada individuo como un ser único. Esta característica se traduce en las distintas reacciones que pueden tener las personas ante un mismo estímulo. La personalidad es única por ser una combinación de factores internos (lo propio de cada individuo) y factores externos (el ambiente, la cultura, lo social).
3. **Evolutiva:** aunque la personalidad es un rasgo consistente, puede variar a largo plazo por la interacción con el medio, por las experiencias vividas por el individuo o simplemente, a medida que el individuo va creciendo y madurando.
4. **No predictiva:** la personalidad es una compleja combinación de características y comportamientos que hacen difícil la predicción de la respuesta de los consumidores a los estímulos sugeridos.
5. **Unitaria:** la personalidad se presenta en cada individuo como un todo en el que sus partes se encuentran integradas.
6. **Singular:** la personalidad es única en cada individuo y en relación a los demás.

FACTORES QUE DETERMINAN LA PERSONALIDAD

1. **FACTOR ORGÁNICO:** se refiere a la herencia, al legado que recibimos de nuestros padres biológicos, y se refiere tanto a la herencia física como al legado psíquico. Es lo que somos cada uno de nosotros, producto de la genética heredada y que moldeará nuestra personalidad. Es básicamente la estructura biológica del individuo que a través de su herencia, proceso de maduración, influencia hormonal, sistema nervioso y su constitución biotípica van a determinar una personalidad específica.
2. **FACTOR AMBIENTAL:** el ambiente es el medio en el que nos desarrollamos, es el entorno que está conformado por la cultura, la geografía, el clima, la educación, las normas familiares, entre los principales componentes. En definitiva es el medio físico que influye con su paisaje, el clima, la altura, la presión atmosférica, etc., y el medio social que lo hace a través de la familia, la comunidad, la región, la nación, etc.
3. **FACTOR SITUACIONAL:** la situación en la que se haya el individuo es el particular momento histórico en el que se encuentra y que determinará la formación de la personalidad de cada quien. La situación hace referencia al tiempo, al lugar y a las circunstancias que intervendrán de una u otra manera en el desarrollo de la personalidad.

Teorías de la Personalidad: TEORÍA DE LA PERSONALIDAD DE FREUD.

Existen variadas teorías sobre la formación de la personalidad. Estudiaremos la teoría psicológica desarrollada por el psicoanalista austriaco Sigmund Freud, que es la más difundida en el siglo XX y que hoy perdura.

Abordaremos la teoría freudiana desde dos tópicos o dos clasificaciones de la mente humana que no se contradicen sino que se complementan y que ambas determinan la formación de la personalidad.

PRIMERA CLASIFICACION: LA ESTRUCTURA DE LA PERSONALIDAD.



Según Freud la personalidad es una estructura compuesta por:

EL ELLO: se refiere a la parte más profunda, primitiva, desorganizada e innata de la personalidad y está presente desde que nacemos. Representa nuestras tendencias impulsivas, nuestros deseos y necesidades más elementales (entre ellas las sexuales y las agresivas) que parten del cuerpo y tienen que se identifican con el deseo en un sentido primario, contrarios a los frutos de la educación y la cultura. El ELLO se rige por el principio del placer.

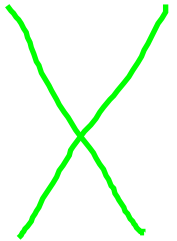
EL SUPER YO: es una estructura que contrarresta al “ELLO” y representa los pensamientos morales o éticos que recibimos de la cultura. El SUPER YO emerge gradualmente al mismo tiempo que cada individuo se va desarrollando, y surge a medida que se aprendan las reglas, los códigos de conducta y las prohibiciones que impone la sociedad. El SUPER YO se rige por el principio de la ley y la norma.

EL YO: es la instancia mediadora entre las demandas del ELLO y las exigencias del SUPER YO. Actúa conforme al principio de realidad ya que tiene

como función conciliar los deseos e impulsos del ELLO y los pensamientos éticos o reglados del SUPER YO. Todas las acciones ejecutadas por el individuo son analizadas por el YO en base a la realidad, al conocimiento y a la razón para actuar en consecuencia. Se rige por el principio de la realidad.

Para Freud la personalidad humana es producto de la lucha entre nuestros impulsos y deseos y la búsqueda de placer, los mandatos externos, sin dejar a un lado los límites sociales que actúan como reguladores.

Es decir que la personalidad será el resultado de la lucha de cada persona con sus conflictos internos (ELLO), las exigencias del exterior (SUPER YO), y el equilibrio impuesto por el YO.



SEGUNDA CLASIFICACION DE LA TEORIA DE LA PERSONALIDAD SEGÚN FREUD: CONSCIENTE, PRECONSCIENTE E INCONSCIENTE.

Freud utilizó la metáfora de las partes del iceberg para facilitar la comprensión de las tres regiones de la mente.

La punta del iceberg, que es lo visible, equivale a la región **CONSCIENTE** de la mente, es todo aquello de lo que nos damos cuenta en un momento particular: las percepciones presentes, pensamientos, fantasías, sentimientos, recuerdos. El CONSCIENTE contiene todo aquello que se puede percibir en un momento específico.

Por otro lado existe lo que Freud llamó **PRECONSCIENTE**, lo que hoy llamaríamos "memoria disponible". En el ejemplo del iceberg corresponde a la parte que se sumerge pero que aun puede ser visible, equivale a la región de la mente que se refiere a todo aquello que somos capaces de recordar; aquellos recuerdos que no están disponibles en el momento, pero que somos capaces de traer a la conciencia.

Freud sugirió que el consciente y el preconscious constituirían solo pequeñas partes de la mente, y que la parte más grande de la mente está formada por el **INCONSCIENTE**: es el grueso del iceberg que queda oculto debajo del agua y que incluye todas aquellas cosas que no son accesibles a nuestra conciencia. El inconsciente guarda contenidos que pueden ser inaceptables, desagradables, dolorosos, conflictivos, traumáticos o angustiantes para la persona. De acuerdo con Freud, el inconsciente es la fuente de nuestras motivaciones, ya sean simples deseos de comida o sexo, compulsiones neuróticas o los motivos de un artista o científico. Además, tenemos una tendencia a negar o resistir estas motivaciones de su percepción consciente, de manera que sólo son observables de forma disfrazada.

Para acceder al inconsciente, Freud hizo uso de una técnica denominada **PSICOANÁLISIS**: es un método para la investigación de procesos anímicos apenas accesibles de otro modo; es un método terapéutico de perturbaciones neuróticas, basado en la investigación; es una serie de conocimientos psicológicos, así adquiridos, que van constituyendo paulatinamente una nueva disciplina científica.

UNIDAD II. PARTE 2: CULTURA: CONCEPTO, CARACTERES E INFLUENCIA EN EL PROCESO DE SOCIALIZACION.

INTRODUCCION.

El término cultura proviene del latín: *cultus* que a su vez deriva de la voz *colere* que significa “cuidado del campo o del ganado”. Hacia el siglo XIII, el término se empleaba para designar una parcela de tierra cultivada, y tres siglos más tarde había cambiado su sentido como estado de una cosa, al de la acción: el cultivo de la tierra o el cuidado del ganado. Hacia la mitad del siglo XVI, el término adquiere una connotación metafórica, como el cultivo de cualquier facultad.

CONCEPTO

Entre muchos conceptos de CULTURA, diremos que “es el conjunto de todas las formas, los modelos o los patrones, explícitos o implícitos, a través de los cuales una sociedad regula el comportamiento de las personas que la conforman. Como tal incluye costumbres, prácticas, códigos, normas y reglas de la manera de ser, vestimenta, religión, rituales, normas de comportamiento y sistemas de creencias.”

El concepto de cultura es fundamental para las disciplinas que se encargan del estudio de la sociedad, tales como la antropología, la sociología, la psicología, etc..

La cultura puede incluir bienes materiales, bienes simbólicos (ideas, instituciones (escuela, familia, gobierno), costumbres, hábitos, leyes y poder. Entonces podemos decir que toda sociedad tiene cultura, y toda cultura es puesta en práctica, por las personas que se interrelacionan en una sociedad. La cultura, entonces, se manifiesta en una sociedad. En este sentido podemos afirmar que “sociedad es igual a la cultura”.

La cultura no es algo que “se tiene” (como generalmente se dice), no puede ser vista como algo “apropiable” sino que es una producción colectiva en constante modificación, un universo de significados que son transmitidos a través de las generaciones.

La cultura tiene un aspecto social pero también tiene un aspecto individual. Sobre la base de los aprendizajes de la socialización, las personas aprenden valores, formas de vida, costumbres, ideas, códigos, normas de la sociedad en la que están inmersas. Y es a través de ese proceso individual que cada persona llega a ser parte de una cultura de una sociedad dada. A su vez, ese proceso individual de culturización, nos permite transformar el aspecto social. Cada cual aporta su impronta para transformar la cultura. ¿Cómo lo hace? La cultura da al hombre la capacidad de reflexionar sobre sí mismo. Es la cultura la que hace de cada persona un ser específicamente humano, racional, crítico y éticamente comprometido. A través de la cultura discernimos los valores y efectuamos

opciones. A través de ella el hombre se expresa, toma conciencia de sí mismo, se reconoce como un proyecto inacabado, cuestiona sus propias realizaciones, busca incansablemente nuevas significaciones, y crea obras que lo trascienden. La cultura incluye todas las manifestaciones de los hábitos sociales de una comunidad, las reacciones del individuo en la medida en que se ven afectadas por las costumbres del grupo en que vive, y los productos de las actividades humanas en la medida que se ven determinados por dichas costumbres.

Cultura y civilización

Es en el contexto de la Ilustración cuando se concibe a la cultura como sinónimo de la civilización. Esta palabra aparece por primera vez en la lengua francesa del siglo XVIII y con ella se significaba la refinación de las costumbres. Civilización es un término relacionado con la idea de progreso. Según esta postura, la civilización es un estado de la humanidad en el cual la ignorancia ha sido abatida y las costumbres y relaciones sociales se hallan en su más elevada expresión. La civilización no es un proceso terminado, es constante, e implica el perfeccionamiento progresivo de las leyes, las formas de gobierno, el conocimiento. Y como la cultura también es un proceso universal que incluye a todos los pueblos, incluso a los más atrasados en la línea de la evolución social, no escapa al progreso. En los albores del siglo XIX, ambos términos, cultura y civilización eran empleados casi de modo indistinto, sobre todo en francés e inglés.

Socialización de la cultura

La socialización es el mecanismo básico por el cual un conjunto social asegura su continuidad. Los principales agentes de la socialización son los padres y otros miembros de la familia, las instituciones educativas y los medios de comunicación social. Por lo general, ellos cumplen la función de transmitir a los niños los valores y las creencias de su mundo socio-cultural, así como los significados otorgados en su mundo socio-cultural a las relaciones interpersonales y a los objetos. Las generaciones adultas transmiten la cultura como un patrimonio o legado, y hay un doble juego en la transmisión ya que se selecciona lo que se transmite y el que recibe también selecciona según sus intereses.

La socialización comienza con el nacimiento y transforma a los individuos en seres sociales, en miembros de su sociedad. Este es el proceso que convierte progresivamente a un recién nacido con un muy limitado repertorio de conductas en un *Sujeto Social* hasta llegar a ser una persona autónoma, capaz de desenvolverse por sí misma en el mundo en el cual ha nacido.

Mediante la socialización se transmiten lenguaje de palabras y gestos, destrezas técnicas, habilidades, significados, hábitos, valores.

En resumen, al comenzar nuestro proceso de socialización, simultáneamente empieza la culturización del individuo del mundo social que lo contiene.

CLASIFICACION DE LA CULTURA

La cultura es un fenómeno complejo, es un concepto que se redefine constantemente. Para facilitar su estudio y comprender los paradigmas desde los cuales se interpreta la cultura, es necesario identificar tanto los criterios para su clasificación. Veamos algunos:

1) Según el conocimiento de la escritura: la cultura puede ser clasificada en función del conocimiento de ella, ya que el elemento “escritura” determina los modos de supervivencia y adaptación. Se habla, pues, de:

- a) **Culturas orales o culturas ágrafas:** las culturas orales, llamadas también culturas ágrafas, son aquellas que no conocen o no desarrollaron sistemas de escritura. Normalmente, este tipo de culturas se basa en la transmisión oral de los mitos de la comunidad. Su percepción del tiempo histórico suele ser cíclica. Por ejemplo: las culturas indígenas tribales.
- b) **Culturas escritas:** Tal como su nombre lo dice, las culturas escritas son aquellas que logran transmitirse a través de la escritura, ya sea que se trate de escritura jeroglífica, pictográfica, alfabética, cuneiforme, etc. Por ejemplo: la cultura egipcia antigua, la cultura mesopotámica, la cultura maya, la cultura griega y la cultura romana.

2) Según el modo de producción, es decir el conjunto de prácticas sobre el medio ambiente que influyen en las herramientas que desarrollan y afectan los modos de organización social, la cultura se clasifica en:

- a) **Culturas nómadas:** Este concepto aplica sobre aquellas culturas que se sostienen a través de la caza y la recolección, lo que exige movilización constante en busca de recursos. Por ejemplo: los pueblos beduinos árabes.
- b) **Culturas agrícolas o rurales:** Se entiende por culturas agrícolas todas aquellas culturas que se organizan a partir del control de las cosechas y la cría de animales para el consumo humano, por lo que son culturas sedentarias. Este tipo de culturas suelen vivir alrededor del campo, centro de su economía y orden social. Aunque pueden dar lugar a ciudades, estas son subsidiarias de la vida del campo. Por ejemplo: la cultura egipcia, cuyo esplendor en la antigüedad se debe al desarrollo de la agricultura a los pies del río Nilo.
- c) **Culturas urbanas o comerciales:** Forman parte de las culturas urbanas todas aquellas cuyo modelo económico y social se basa en la actividad comercial y, por lo tanto, la importancia se desplaza a las ciudades, convertidas en centros de operaciones comerciales en los que se concentra la población. Por ejemplo: la cultura renacentista.
- d) **Culturas industriales:** Se refieren a las sociedades que se valen de medios industrializados de producción. Este tipo de cultura se ha desarrollado a partir del siglo XIX y ha alcanzado un punto importante de crecimiento en el siglo XXI. Por ejemplo: China actual.

3) Según el paradigma religioso. Cada sociedad posee un conjunto de creencias mágico-religiosas que influyen en la manera en que perciben la existencia y actúan sobre la realidad. Diferentes culturas, a pesar también de tener diferentes religiones, pueden compartir rasgos característicos debido a la similitud de sus estructuras de pensamiento religioso. En relación a esto, los expertos agrupan las diferentes culturas en dos grandes tipos:

- a) **Culturas teístas:** Son aquellas culturas que creen en la existencia de uno o varios dioses superiores. **Las culturas teístas se subdividen en:**
- **Culturas monoteístas:** son aquellas que creen en un único dios.
 - **Por ejemplo:** la cultura judía, la cultura cristiana y la cultura musulmana.
 - **Culturas dualistas:** son aquellas que admiten la confrontación de dos principios, fuerzas o dioses opuestos, uno de los cuales prevalece sobre el otro.
 - **Por ejemplo:** el catarismo.
 - **Culturas politeístas:** son aquellas que creen en la existencia de diferentes dioses a la vez que responden a una determinada jerarquía.
 - **Por ejemplo:** la cultura hindú y la antigua cultura grecorromana.

- b) **Culturas no teístas:** Se refiere a aquellas culturas cuyo pensamiento religioso no atribuye el orden espiritual a ninguna deidad en específico, bien como entidad absoluta o bien como voluntad creadora. Por ejemplo: el taoísmo y el budismo.

4 Según el orden socioeconómico. Dentro de una misma sociedad existen diferencias culturales relacionadas con el orden socioeconómico vigente, el tipo de educación recibida, los modos de difusión y la participación en el poder. En este sentido, la separación de las clases sociales fomenta diferentes nociones de cultura (que no están exentas de polémica). **Se clasifica en**

- a) **Cultura elitista o cultura de élite:** La cultura de élite o cultura elitesca se refiere al conjunto de códigos, símbolos, valores, costumbres, expresiones artísticas, referencias y modos de comunicación que corresponden a los grupos dominantes de la sociedad, sea en términos económicos, políticos o simbólicos.

Este tipo de cultura suele identificarse como **cultura oficial**. En términos generales se concentra en la clase dirigente y/o en los grupos ilustrados de la sociedad. Por su tendencia oficializante, se imparte desde los centros formales de enseñanza y se convalida por medio de diferentes instituciones como los museos de bellas artes, las academias, las universidades, los centros culturales, etc. **Por ejemplo:** son expresiones de cultura de élite las bellas artes y la literatura.

- b) **Cultura popular:** Por cultura popular se comprende al conjunto de códigos, símbolos, valores, costumbres, expresiones artísticas, tradiciones, referencias y modos de comunicación que corresponden a los sectores populares o al pueblo.

Este tipo de cultura suele enfrentarse con la cultura de élite o la cultura oficial de los sectores dominantes, sea por medio del humor, la parodia o la crítica. La aparición del estudio del folclor o folklore ha permitido la divulgación de los contenidos de la cultura popular a través de medios académicos o instituciones orientadas a la protección del patrimonio cultural. **Por ejemplo:** son expresiones de cultura popular la artesanía, el folclor y las procesiones religiosas.

- c) **Cultura masiva o cultura de masas:** La cultura de masas o cultura masiva es aquella que se construye a partir de la divulgación de contenidos a través de los medios masivos de comunicación. Debido a su alcance, los contenidos divulgados son consumidos tanto por los sectores dominantes como por los populares. Esto implica que, en la actualidad, las fronteras entre la cultura popular y la cultura de élite son porosas y que ambos manejan un repertorio común de bienes de consumo cultural. La cultura masiva penetra todos los ámbitos sociales y modifica los códigos y patrones de los diversos grupos culturales. **Por ejemplo:** son expresiones

de cultura masiva la llamada música pop, la publicidad y el cine comercial o de entretenimiento.

5. Según las luchas de poder al interior de una sociedad. Dentro de una cultura hegemónica se producen luchas internas por reconocimiento o poder. Para reconocer y estudiar estos fenómenos, se usa la siguiente clasificación:

a) **Cultura hegemónica:** Se entiende por cultura hegemónica aquella que establece un determinado sistema de códigos, patrones, costumbres, valores y símbolos como dominante dentro de una sociedad a través de la persuasión y/o la coerción. La cultura hegemónica domina sobre el conjunto social y busca perpetuarse, por lo cual suele ser impositiva y resentir la disensión. La cultura hegemónica se identifica frecuentemente con la cultura oficial y se difunde a través de las instituciones oficiales y los medios de comunicación masivos.

b) **Cultura subalterna:** Es aquella que tiene una relación de dependencia con la cultura dominante, a pesar de diferenciarse en algunos de sus aspectos. Suele manifestarse en los sectores más vulnerables de la sociedad. Dentro de la cultura subalterna los individuos no logran formar una conciencia propia *en tanto cultura* y, en consecuencia, no pueden ejercer autonomía. La cultura subalterna no debe confundirse con el concepto de subcultura, pues la cultura subalterna es fragmentaria y desarticulada, mientras que las subculturas tienen códigos, patrones y valores conscientemente diferenciados.

c) **Cultura alternativa:** Cultura alternativa es un término bastante amplio que arroja al conjunto de manifestaciones artístico-culturales que pretenden ser una alternativa con respecto a aquellas que se vuelven dominantes o hegemónicas. Si antes surgían como respuesta a la llamada cultura de élite, hoy la cultura alternativa pretende abrir espacios frente a los valores y bienes culturales promovidos por los medios masivos de comunicación, que se han vuelto hegemónicos, aun cuando estos puedan parecer "populares".

d) **Contracultura:** Se entiende por contracultura aquellas culturas que surgen en oposición a la cultura hegemónica, desafiando los valores impuestos y tratando de difundir nuevos paradigmas y sistemas de valores. Surgen de los procesos de frustración, injusticia, inconformidad y resistencia. Por ejemplo: el feminismo; los movimientos ecológicos.

e) **Subcultura:** Dentro de una cultura hegemónica se forman diversidad de grupos culturales marginales que desarrollan un sistema de valores, códigos y patrones propios. Se puede decir que las subculturas constituyen culturas minoritarias con rasgos definidos. A diferencia de las contraculturas, las subculturas no pretenden desafiar el orden establecido, sino que se afirman gregariamente en torno a un determinado ámbito de intereses de la cultura dominante. Por ello, muchas de ellas derivan en subculturas de consumo que son detectadas como un nicho de mercado. Por ejemplo: los *gamers*, las tribus urbanas.

6. Según el sentido antropológico. Hablamos del sentido antropológico de la cultura cuando nos referimos a aquellas prácticas, usos y costumbres que identifican a una determinada civilización en términos amplios. Por ejemplo: cultura maya; cultura sumeria; cultura china.

7. Según el sentido histórico. Las culturas se pueden clasificar de acuerdo a su contexto histórico, el cual define o delimita el universo de valores vigentes por un período determinado. **Por ejemplo:**

- cultura de la antigüedad clásica;
- cultura de la Edad Media;
- cultura barroca.

8. Según el sentido de género. Las culturas también se pueden estudiar reflexionando sobre los modos de organización social basados en género. Se destacan dos tipos en particular:

a) Cultura matriarcal: Cultura matriarcal es aquella fundada a partir de la figura femenina como referencia y líder del orden social. A diferencia del orden patriarcal, no existen pruebas de que las culturas matriarcales hayan ejercido o ejerzan opresión sobre los hombres. En los albores de la humanidad han existido diversas culturas matriarcales, aunque hoy en día existen algunas pocas vivas. **Por ejemplo: la cultura minangkabau en Indonesia.**

b) Cultura patriarcal: Se entiende por cultura patriarcal aquella en la cual solo el hombre ejerce el control político, económico, militar y familiar, es decir, todo el dominio de la vida pública y privada descansa sobre la autoridad del hombre. La mujer es concebida como un sujeto pasivo que no goza de poder ni en lo público ni en lo privado. Por ejemplo: La cultura musulmana tradicional.

9. Según el sentido geográfico y/o geopolítico. Esta forma de clasificar la cultura suele ser bastante compleja, ya que responde al universo de intereses políticos vigentes dentro de una sociedad.

a) A nivel global: En un sentido amplio o global, suele distinguirse dos grandes polos de poder cultural en el universo geopolítico, de los que derivan importantes relaciones y tensiones internacionales. A saber:

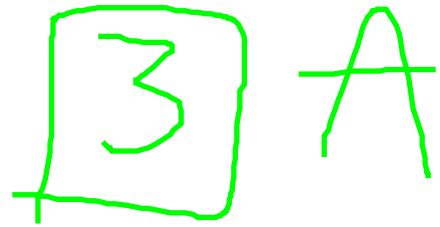
- **Cultura occidental:** Se refiere a la cultura europea consolidada a lo largo del hemisferio occidental, cuyos valores principales tienen base en el pensamiento político, legal y filosófico de la antigüedad grecorromana así como en la religión judeocristiana.
- **Cultura oriental:** Se refiere a la cultura que, en su sentido amplio, se ha desarrollado y difundido en el hemisferio oriental. Abarca gran diversidad de culturas en su interior, las cuales obedecen a valores políticos, religiosos y filosóficos distintos a los de Occidente.

b) A nivel local: En un sentido restringido, abocado a lo local, pueden distinguirse los siguientes tipos de cultura:

- o **Cultura nacional:** se refiere a aquellas identidades culturales que surgen en el marco de los Estados nacionales. Están asociadas, por

lo tanto, al gentilicio. **Por ejemplo:** cultura venezolana, cultura mexicana, cultura francesa, cultura marroquí, etc.

- o **Cultura regional:** se refiere a las culturas que se desarrollan en ámbitos específicos dentro de una determinada nación, pero que tienen especificidades respecto de la cultura dominante. **Por ejemplo:** cultura andina, cultura costeña, etc.



LA MOTIVACION LABORAL

¿QUÉ ES LA MOTIVACIÓN LABORAL?

Las empresas actuales tienen muy presente la motivación de los trabajadores a la hora de organizar su estructura. Existe una relación estrecha entre la motivación, el rendimiento y el buen clima laboral. Podemos definir la motivación como aquello que impulsa a los individuos a intentar conseguir mediante acciones el logro de algún objetivo; es decir, a alcanzar metas, ya sean personales o de grupo.

¿Cuáles son los principales motivos que impulsan a las personas a actuar?

Una de las clasificaciones más aceptada es la siguiente:

- a) **Motivos personales:** el deseo de mando e influencia sobre las demás personas; deseo de aumentar los distintos saberes o de aplicar los saberes para generar otros nuevos; interés por mejorar los conocimientos propios de la profesión, mayor seguridad laboral.
- b) **Motivos sociales:** Búsqueda de posiciones de prestigio y preponderancia, ascenso social.
- c) **Motivos económicos:** interés por mejorar la situación monetaria propia o familiar, aumento de salario.

Las empresas actúan por motivos fundamentalmente económicos para conseguir objetivos en cuanto a la rentabilidad. Los trabajadores actúan también de determinada forma motivados por distintas razones ya expresadas.


PRINCIPALES TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

Las diversas teorías sobre la motivación tratan de explicar los principales incentivos que mueven a las personas a actuar de determinada manera. Existen TEORIAS DE CONTENIDO Y TEORIAS DE PROCESO. Históricamente las teorías motivacionales de contenido surgieron antes que las de proceso.

TEORÍAS DE CONTENIDO: Son las que analizan las *causas* de la motivación, es decir las necesidades. Las teorías más importantes de este campo son:

1. La teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow
2. La teoría bifactorial de Herzberg
3. La teoría de las necesidades aprendidas de Mc Clelland

LA TEORÍA DE LA JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW



ABRAHAM MASLOW (1908-1970) afirma que si se quiere comprender al recurso humano en la organización es necesario conocer las causas de su comportamiento por que más allá de ser empleados o trabajadores somos seres humanos. Abraham Maslow planteó en su libro "Motivación y Personalidad" el concepto de la *Jerarquía de Necesidades* que fundamenta el desarrollo de la escuela humanista en la administración y permite adentrarse en las causas que mueven a las personas a trabajar en una empresa y a aportar parte de su vida a ella. El concepto de jerarquía de necesidades de Maslow, planteado dentro de su teoría de la personalidad, muestra una serie de necesidades que atañen a todo individuo y que se encuentran organizadas de forma estructural (como una pirámide), de acuerdo a una determinación biológica causada por la constitución genética del individuo. En la parte más baja de la estructura se ubican las necesidades más prioritarias y en la superior las de menos prioridad. Así pues, dentro de esta estructura, al ser satisfechas las necesidades de determinado nivel, el individuo no se torna apático sino que más bien encuentra en las necesidades del siguiente nivel su meta próxima de satisfacción. Aquí subyace la falla de la teoría, ya que el ser humano siempre quiere más y esto está dentro de su naturaleza. Cuando un hombre sufre de hambre lo más normal es que tome riesgos muy grandes para obtener alimento, una vez que ha conseguido alimentarse y sabe que no morirá de hambre se preocupará por estar a salvo, al sentirse seguro

querrá encontrar un amor, etc., etc., etc... El punto ideal de la teoría de Maslow sería aquel en el cual el hombre se sienta "autorrealizado" pero esto es muy raro, se podría decir que pocas personas llegan a la plena realización.

* **NECESIDADES FISIOLÓGICAS:** estas necesidades constituyen la primera prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia. Dentro de éstas encontramos, entre otras, necesidades como la alimentación, el saciar la sed, el mantenimiento de una temperatura corporal adecuada, también se encuentran necesidades de otro tipo como el sexo, la maternidad o las actividades completas.

* **NECESIDADES DE SEGURIDAD:** con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas encontramos la necesidad de estabilidad, la de tener orden y la de tener protección, entre otras. Estas necesidades se relacionan con el temor de los individuos a perder el control de su vida y están íntimamente ligadas al miedo, miedo a lo desconocido, a la anarquía, etc..

* **NECESIDADES SOCIALES:** una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. Estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social. Dentro de estas necesidades tenemos la de comunicarse con otras personas, la de establecer amistad con ellas, la de manifestar y recibir afecto, la de vivir en comunidad, la de pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él, entre otras.

* **NECESIDADES DE RECONOCIMIENTO:** también conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima. Este grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo.

* **NECESIDADES DE AUTO SUPERACIÓN:** también conocidas como de autorrealización o autoactualización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere

trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo.

TEORÍA BIFACTORIAL DE HERZBERG

El Psicólogo Frederick Herzberg propuso la Teoría de la Motivación-Higiene. Partiendo de la pregunta ¿Qué desea la gente de su puesto? realizó sus investigaciones, llegando a clasificar los factores intrínsecos de motivación y los factores extrínsecos (higiénicos). Cuando las personas interrogadas se sentían bien con su trabajo, tendían a atribuir esta situación a ellos mismos, mencionando características o factores intrínsecos como: los logros, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, los ascensos y el crecimiento o desarrollo; los cuales están directamente relacionados con la satisfacción en el puesto. En cambio, cuando estaban insatisfechos, tendían a citar factores extrínsecos, tales como: las políticas y la administración de la compañía, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo. De acuerdo con Herzberg, los administradores que procuran eliminar factores que crean insatisfacción en el puesto pueden apaciguar las inquietudes de sus trabajadores pero no necesariamente los motivan. Estarán aplacando a su fuerza de trabajo, en lugar de motivarla. Como conclusión Herzberg ha indicado que características como las políticas y la administración de la empresa, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y los sueldos, pueden conceptuarse como Factores de Higiene. Cuando son adecuados, la gente no estará insatisfecha; sin embargo, tampoco estará satisfecha. Si deseamos motivar a la gente en su puesto, Herzberg sugiere dar énfasis a los logros, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad y el crecimiento. Éstas son las características que verdaderamente motivan y satisfacen a la gente, porque las encuentran intrínsecamente gratificantes, por ello Herzberg los llamó Factores Motivadores. La Teoría de Herzberg, como todas, también tiene sus detractores que critican la objetividad de sus



investigaciones, de sus resultados y de sus postulados, pero a pesar de las críticas es una de las más conocidas, y gozó de gran popularidad a mediados de los sesenta, y a ella se le atribuyen muchas de las decisiones que se toman en las empresas con una organización de los puestos en forma vertical.

TEORIA DE LAS NECESIDADES APRENDIDAS DE Mc CLELLAND

David McClelland investigó a gerentes y ejecutivos de éxito en empresas del primer mundo y realizó comparaciones con ejecutivos y gerentes de empresas tercermundistas, sus estudios los realizó utilizando técnicas proyectivas, para formular su Teoría de Necesidades. En su teoría se enfocó fundamentalmente a tres necesidades: LOGRO O REALIZACIÓN, PODER Y AFILIACIÓN.

Necesidad de logro o realización: el impulso de sobresalir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, de luchar por tener éxito.

Necesidad de poder: la necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural.

Necesidad de afiliación: el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. El predominio de un impulso u otro hace que las personas tengan diferentes expectativas laborales, razón por la que esta teoría se aplica a la selección y promoción de los individuos en la empresa. Según los resultados de sus investigaciones, a los ejecutivos eficientes les gustan las condiciones laborales en las cuales puedan asumir gran responsabilidad, correr riesgos calculados y fijarse metas de mediana dificultad; los ejecutivos eficientes poseen una necesidad de logro mucho mayor que los ineficientes, ya que estos últimos muchas veces desarrollan más fuerte su necesidad de afiliación que la necesidad de logro; por ello les interesa más sociabilizar que realizar bien sus tareas. Ahora bien, de acuerdo a lo anterior según esta teoría de McClelland, los altos realizadores se sentirán más motivados en puestos donde prevalecen las siguientes características laborales: responsabilidad, oportunidad de recibir retroalimentación sobre su desempeño y riesgos moderados. La evidencia muestra que los altos realizadores tienen éxito en actividades

empresariales, como cuando manejan sus propios negocios. Una gran necesidad de logro o realización no garantiza ser un buen administrador dentro de una gran empresa, porque la persona estará más interesada en lucirse a través de realizaciones personales que en influir en otros para que se desempeñen bien en sus puestos. De ahí que un ejecutivo exitoso en su propio puesto porque tiene una alta necesidad de logro, si se le asciende puede resultar no ser un buen gerente. Las necesidades de afiliación y de poder tienden a estar relacionadas estrechamente con el éxito administrativo. Los mejores administradores son aquellos con grandes necesidades de poder y bajas necesidades de afiliación. Incluso se puede afirmar que se requiere una alta motivación por el poder, como requisito para la eficacia administrativa.

TEORÍAS DE PROCESO: Estas teorías centran su atención en la conducta de la persona ante cada situación a la que se enfrenta. Estas serían las teorías más relevantes:

Teoría de la expectativa de V. Vroom

Teoría de la finalidad de E. Locke

Teoría de la equidad de G. Adams

TEORÍA DE LA EXPECTATIVA

Victor H. Vroom plantea que el esfuerzo que está dispuesto a efectuar un individuo para conseguir un objetivo es directamente proporcional a las posibilidades que cree tener de conseguirlo. Es decir, el grado de motivación de una persona depende de sus expectativas sobre el objetivo. Por tanto, cuanto mayor es el rendimiento esperado, mayor es el esfuerzo efectuado. En el ámbito laboral, según esta teoría, el trabajador está más motivado cuando espera conseguir mayores rendimientos y, por tanto, mayores recompensas. Y está menos motivado cuando comprueba que la recompensa obtenida no es acorde con rendimiento y el esfuerzo. El proceso motivador se dará en dos momentos distintos:

1. En el de comprobar el rendimiento
2. En el de recibir la recompensa

Si falla uno de los dos la motivación se habrá convertido en desmotivación con las consecuencias negativas que acarrea la insatisfacción laboral.

TEORÍA DE LA FINALIDAD

A finales de los años sesenta, Edwin Locke presentó su Teoría del Establecimiento (Fijación) de Metas, afirmando que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación en el trabajo. Esta teoría es una de las más acordes con el sentido común ya que no puede negarse que a partir del deseo de lograr una meta determinada, el individuo se motiva para trabajar y alcanzarla, representando lo que tiene que hacer en el futuro. Las metas son importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían nuestros actos y nos impulsan a dar el mejor rendimiento. Todos los estudios relativos al Comportamiento Organizacional demuestran que las metas influyen en la motivación. Por ejemplo si un empleado se fija como objetivo batir la marca de ventas de la empresa y ganarse un viaje, o conseguir un aumento salarial para comprar una casa nueva, se comprometerá consigo mismo para lograrlo, sin preocuparse por el esfuerzo que ello implique. La motivación del individuo sube a medida que supera las metas parciales que se fijó en un primer momento. Ésta, al seguir actuando y esforzándose el individuo llega al máximo al lograr el objetivo final. Por tanto el proceso motivador basado en la teoría de Locke consiste en:

Establecer distintas metas parciales que nos acerquen al objetivo final.

Los trabajadores deben participar en el establecimiento de metas y objetivos

Se debe establecer un sistema retributivo claro y transparente que recompense el esfuerzo por alcanzar las metas parciales, así como la consecución del objetivo final.

TEORÍA DE LA EQUIDAD

La Teoría de la Equidad fue propuesta por J. Stacey Adams, quien sostiene en ella que los individuos comparan sus insumos (ganancias, recompensas, prestaciones) y el producto de su trabajo con los de los demás, y evalúan si son justos; reaccionando con el fin de eliminar cualquier injusticia o

inequidad. Stacey Adams propuso la hipótesis de que la percepción de la equidad (justicia) con que se nos trata, influye en nuestra motivación. En toda situación laboral, ya sea en el aula, la fábrica o la oficina, evaluamos el esfuerzo que ponemos en nuestras labores y los resultados o recompensas que recibimos a cambio. Así que calculamos (tal vez sin darnos cuenta) la razón existente entre resultado y trabajo, comparando al mismo tiempo esa razón con la de otros compañeros. ¿Estamos obteniendo iguales resultados y recompensas o estamos obteniendo menos que los demás? ¿Están obteniendo los demás iguales resultados o recompensas que yo, aunque su desempeño es inferior al mío o nuestro desempeño es igual? Cuando existe un estado de inequidad que juzgamos injusto, buscamos esa justicia o equidad. Si estamos recibiendo lo mismo que los demás nos sentimos satisfechos y motivados a seguir adelante, de lo contrario, nos desmotivamos, o en algunos casos se incrementará el esfuerzo esperando alcanzar lo mismo que los demás. Basado en esta teoría, se puede predecir que cuando los empleados perciben una desigualdad, tienden a reaccionar tomando una de las siguientes alternativas de conducta:

Cambian sus insumos (por ejemplo, no invierten tanto esfuerzo).

Cambian sus resultados (por ejemplo, los individuos a los que se les paga a destajo producirán mayor cantidad de unidades, pero de una calidad inferior).

Distorsionan su percepción de sí mismos (por ejemplo, consideran que aunque solían pensar que trabajaban moderadamente, ahora se dan cuenta que trabajan más arduamente que los demás). **Distorsionan su percepción de los demás** (por ejemplo, piensan que en los otros puestos no se hace nada, o que por el contrario no desean estar en el lugar de otros).

Escogen un punto diferente de referencia (por ejemplo, piensan que si no ganan lo mismo que los demás si están ganando más que su padre a su misma edad).

Se salen del campo de comparación (por ejemplo, renuncian al puesto)

Unidad n° 3: AUTORIDAD, PODER Y LIDERAZGO.

Somos seres sociales por naturaleza y como tales, nos agrupamos y coordinarnos para el logro de nuestros objetivos, siendo indispensable que se delimiten funciones dentro de las organizaciones que conformamos, a fin de optimizar los recursos materiales y humanos.

En las organizaciones están establecidos los roles que cada uno de su integrantes desempeñan, los cuales están dirigidos por alguien. Pero, ¿cómo diferenciamos el poder, de la autoridad y del liderazgo?

Aunque suelen confundirse los conceptos de Autoridad, Poder y Liderazgo, porque en definitiva son personas que nos indican lo que tenemos que hacer, debemos diferenciar todos estos términos.

QUÉ ES EL PODER?

El poder es la facultad de forzar a alguien a realizar la voluntad del que tiene el poder por por causa de esa posición o fuerza, aunque la persona prefiera no hacer aquello que se le ordena.

No estamos afirmando que el poder sea algo negativo. A veces es necesario recurrir a él. Pero el exceso del uso de poder, corroe las relaciones.

Michael Foucault dice que el poder no es algo que se posea, sino que por el contrario, simplemente se ejerce. Y se ejerce no sólo cuando es obvio, sino que las transacciones de poder se encuentran presentes en casi todas las relaciones entre personas y en casi todos los momentos y ámbitos. Sin embargo, decir que toda persona tiene poder no implica que todos tengan el mismo poder. En este sentido la cantidad de “poder” que una persona posee en cada uno de los campos en los que participa, en relación con el resto de los que participan en el mismo.

El poder se ejerce mediante la imposición del que domina; el poder implica la voluntad de acción dominativa que, al margen de los intereses y el querer de la sociedad, se impone por la fuerza de quien decide actuar y dominar.

QUÉ ES LA AUTORIDAD?

La autoridad es la habilidad de llevar a las personas a que hagan de buena voluntad lo que el que detenta la autoridad quiere por causa de la influencia personal.

Las personas con autoridad, saben poner límites sin recurrir al poder. La autoridad construye relaciones.

Las cualidades de una persona que tiene autoridad son aprendidas. No nacemos con ellas, sino que las vamos adquiriendo a lo largo de nuestra vida, y en mayor o menor medida, todos disponemos de ellas.

La autoridad sobre alguien implica que ese alguien es subordinado al otro, al que debe obedecer porque la estructura impone ese desequilibrio. Así, un jefe tiene autoridad sobre su empleado, y un padre la tiene sobre un hijo. La autoridad muchas veces es diferida, o pertenece a estructuras superiores, y en el mismo sentido suele ser a menudo dependiente del momento o de la situación: un policía puede tener autoridad sobre alguien a quien esté deteniendo porque se la transfiere el Estado pero no tendría autoridad sobre esa misma persona en la vida laboral por ejemplo.

La autoridad se ejerce mediante el dialogo, que es generador de consensos; la autoridad es el ejercicio del poder delegado por la comunidad en aquellos que considera capaces de interpretar su voluntad y realizar lo que conviene para el bien común.

QUÉ ES EL LIDERAZGO?

Es la capacidad de conseguir que otros sigan las decisiones y acciones del líder. El líder está destinado a convencer y a promover el cambio, fruto de esa capacidad de convencer.

En este sentido, dice Daniel Goleman que el liderazgo es el arte de la persuasión hacia los demás, para motivarlos hacia el logro de un objetivo común. Afirmo que el líder desarrolla innatamente la capacidad de expresar las divergencias sin agredir, valorando la diversidad como algo positivo en una organización.

Para liderar es necesario que alguien quiera hacerlo; luego es necesario que ese alguien crea que puede hacerlo, seguidamente es bueno saberse líder y finalmente, todo esto es posible si uno sabe hacerlo, es decir si hay capacitación. Lo más importante es no olvidar que dentro de una organización, lo que se lidera es a personas, seres emocionales y pensantes, lo que debe llevar a un liderazgo vinculado totalmente a la autoridad y no al poder.

Resumiendo:


El poder se “consigue”, pudiendo hacerlo por varios medios: se lo hereda, se lo compra, se lo asigna.

La autoridad no se consigue sino que es “otorgada” por los demás.

El liderazgo ni se consigue ni se otorga, sino que “surge” entre los miembros de una organización.

Unidad nº 3: TIPOS DE LIDERAZGO

Para desarrollar este tema vamos a seguir al psicólogo estadounidense **Daniel Goleman**, para quien cada clase de líder tiene un componente de **inteligencia emocional**, y las personas que desarrollan cada clase de liderazgo que él describe, **consigue resultados**.

 Cabe aclarar que para el autor de "leadership that gets results" (Liderazgo que obtiene resultados) **los tipos de liderazgo no son incompatibles**, sino todo lo contrario, sostiene Goleman que **los verdaderos líderes son capaces de rescatar los elementos de cada clase de liderazgo para adaptarse a lo que les demanda el momento**.

Goleman describió seis tipos de líderes, veamos cada uno de ellos:

LIDERAZGO COERCITIVO O AUTORITORIO

LIDERAZGO DEMOCRÁTICO

LIDERAZGO AFILIATIVO

LIDERAZGO VISIONARIO U ORIENTATIVO

LIDERAZGO TIMONEL

LIDERAZGO COACH

1. LIDERAZGO COERCITIVO O AUTORITARIO: "Haz lo que yo digo"

Este tipo de liderazgo se basa en la *disciplina*. Los que siguen este modelo de liderazgo intentan que permanezca la disciplina por encima de cualquier otro valor. Para ello hacen uso de instrucciones cortas, concretas y precisas. El líder ordena y manda. Nadie lo puede cuestionar ni tampoco el líder pide opiniones. Por lo general, las consecuencias de no cumplir con lo encargado serán duras y sentarán precedente, a la vez que se constituirán en un aviso para aquellos que se sientan tentados a no seguir lo ordenado o pautado. **Esta situación provoca la desmotivación de los miembros del grupo y los trabajadores sienten que no tienen control sobre su trabajo, que su operatividad y capacidad de decisión no va más**

allá de una máquina. Por todo lo dicho, esta clase de liderazgo solamente debería usarse en situaciones en las que sea menester tomar acción cuando haya problemas de organización en el grupo, por ejemplo cuando se realiza una tarea muy compleja o en caso de una emergencia, o de crisis, situaciones éstas que no da lugar a errores por lo extremo de la situación.

2. LIDERAZGO DEMOCRÁTICO: “¿Qué opinan ustedes?”

Este tipo de liderazgo tiene por premisa que “es necesario tener en cuenta las opiniones de todo el grupo a la hora de tomar una decisión”. Los miembros del equipo tienen voz y voto en las decisiones, a la vez que ello los hace responsables también de dichas decisiones. Para lograr ello, será necesario llevar a cabo múltiples charlas, reuniones, debates para lograr consensos. Y como ello lleva tiempo, el liderazgo democrático será de utilidad en casos en los que exista mucho tiempo para dedicar a la elección del camino a seguir, y además todos los miembros de la organización tengan un mismo nivel de formación para participar en el objetivo propuesto. Desde otro costado, esta clase de liderazgo suele usarse cuando el equipo de trabajo es multidisciplinar y para aplicarlo será necesario alcanzar acuerdos para que la participación de cada miembro encaje y se acople con las del resto de los miembros de la organización, de modo tal de lograr que todos participen.

3. LIDERAZGO AFILIATIVO: “Las personas son lo primero”

Este tipo de liderazgo se basa en la creación de lazos entre los distintos miembros del grupo para lograr la armonía y colaboración entre ellos. Esta clase de liderazgo busca que el ambiente humano sea óptimo, sirviendo ello de estímulo para los trabajadores. Los empleados tienen la libertad de hacer su trabajo en la forma que consideren más eficaz. Es un tipo de liderazgo que se adecua a los grupos nuevos o cuando hay que propiciar la buena comunicación o la armonía. Pero este liderazgo tiene una dificultad: cuando la falta de disciplina o de organización es muy grande o cuando hay conflictos en el grupo de trabajo, no será posible la aplicación del liderazgo afiliativo porque no se podrá crear lazo armónico alguno porque la falta de empatía en los miembros de la organización.

4. LIDERAZGO VISIONARIO Y ORIENTATIVO: “ven conmigo”

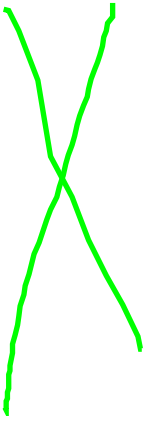
Este liderazgo busca la motivación de sus subordinados mediante una visión clara y a largo plazo del rol de cada uno de ellos en la organización. Se pondera la claridad del objetivo del equipo, dando preponderancia a la motivación de los miembros del mismo. El liderazgo orientativo genera un gran compromiso hacia los objetivos y la estrategia de la organización. Las normas para el éxito están puestas sobre la mesa en igualdad para todos, dándoles a los miembros del equipo la libertad de experimentar y de innovar. Es uno de los liderazgos más demandados en estos tiempos.

5. LIDERAZGO TIMONEL O EJEMPLAR: “Haz lo que yo espero sin necesidad de que te lo indique”

El rol del líder de este tipo es marcar el rumbo y conseguir que se mantenga. El líder timonel se pone a sí mismo como modelo y ejemplo por lo que actúa en ese sentido. El líder implanta estándares muy elevados de rendimiento con pautas concretas. Las normas de trabajo suelen estar claras para el líder pero no las explica con claridad sino que espera que las personas sepan lo que deben hacer. Este tipo de liderazgo usualmente es propiciado por aquellas personas que gustan de sentirse protagonistas, pero tiene la desventaja que impide que el equipo pueda aportar algo al objetivo que no sea la replicación del modelo a seguir, a la vez que los subordinados suelen sentirse agobiados por las exigencias de excelencia y la falta de claridad de las normas. A ello se suma la desventaja que si el líder se ausenta, el equipo se siente sin dirección. Por otra parte el líder timonel, tiene la ventaja de ser efectivo cuando el líder es un experto en un campo determinado y el resto de los miembros del grupo tienen que asumir el rol de aprendiz limitándose a aprender imitando los modos de trabajo del líder.

6. LIDERAZGO COACH O FORMATIVO: “intentalo”

Este liderazgo se basa en ayudar a los miembros del grupo a encontrar sus puntos débiles y sus puntos fuertes, sus fortalezas y debilidades. Luego de ello, se trata de que cada uno de ellos desarrolle su potencial al máximo. La filosofía que reina es que un buen trabajador aportará al equipo mucho más que aquel trabajador que no haya podido desarrollar al máximo su



potencial. Los líderes dan tareas desafiantes a sus empleados, los que deben estar dispuestos a soportar a corto plazo el fracaso ya que se centran en el desarrollo personal. Se los motiva a que tengan iniciativas y que generen un ambiente de crecimiento. Este liderazgo funciona bien si los empleados tienen conciencia de sus debilidades y desean mejorar su rendimiento pero tiene poco sentido si por cualquier motivo los miembros del equipo se resisten a aprender o a mejorar.



INSTITUCIONES SOCIALES

INSTITUCIONES SOCIALES

Son un sistema de **convecciones sociales duraderas** y organizadas, dirigidas por una estructura reconocible dentro de la sociedad. Ellas **deben ser conocidas y reconocidas en la misma estructura, ya que estas necesitan ajustarse** permanentemente **debido al carácter conflictivo** de la historia

ALGUNAS CARACTERISTICAS DE LAS INSTITUCIONES

- Las instituciones formulan valores fundamentales que comparten sus miembros.
- Las instituciones son relativamente permanentes, en el sentido de que los patrones de conducta establecidos dentro de las instituciones de una cultura dada, se convierten en parte de su tradición.
- Las bases sociales de las instituciones son tan amplias que sus actividades ocupan un lugar central dentro de la sociedad.

Instituciones Sociales Básicas

- la familia
- el sistema educativo
- la religión
- el sistema económico
- el gobierno.

La institución familiar

- La institución familiar.-es la institución social fundamental más antigua del mundo. En el seno familiar se forman hábitos de convivencia de las nuevas generaciones y constituye el vehículo trasmisor de la herencia cultural en el aspecto normativo y regulador, costumbres, modales personales, sentimientos morales, devociones y lealtades.

Institución Educativa

- La institución educativa es un sistema de normas que guía el comportamiento referente a la transmisión formal del conocimiento, es fundamental en la vida de las personas ya que ella es la que las instruye a poder tener una especialidad y les imparte una formación académica.

Institución Religiosa

- La institución religiosa: satisface la necesidad básica del hombre de establecer relaciones con dios o con lo que se considera sagrado. Su propósito es proporcionar la ayuda en la búsqueda de una identidad moral. Su aporte es la reglamentación ética de los individuos y la construcción de un fin, o sea, una filosofía trascendental que permita a las sociedades entender el sentido de la existencia, el orden y jerarquización y las tradiciones o convenciones.

Institución Política

- La institución políticas (**gobierno**): Son aquellas que se refieren a la sociedad política, y que regulan la estructura y órganos del gobierno del estado, también se puede decir que **es la estructura social que se refiere al desarrollo, a la distribución y al uso del poder, es considerado en la sociedad como la capacidad para controlar la conducta de los otros. La opinión pública controla la autoridad política** no solo en las sociedades primitivas, sino también en mayor grado, en las contemporáneas. Este planteamiento reduce la importancia de cualquier sistema político determinado, puesto que **todos los sistemas políticos derivan su poder de los sentimientos colectivos de la comunidad**

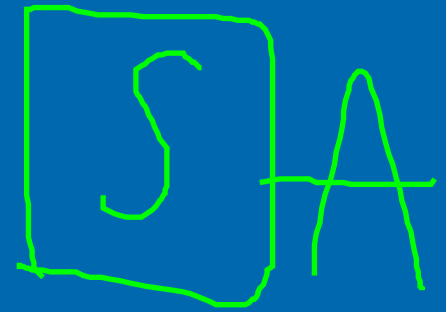
Institución Económica

- La institución económica. Es el conjunto de pautas de comportamiento por medio de las cuales se establece la manera en que se proporciona a la sociedad los satisfactores indispensables para cubrir sus necesidades. Básicamente implica la actividad económica, actos que el hombre realiza en la sociedad para obtenerlos bienes y servicios que llenen sus carencias.

Funciones de las Instituciones

- Las instituciones ofrecen al individuo un modelo de comportamiento social apropiado para diferentes situaciones.
- Las instituciones sirven a la cultura, brindando a sus miembros estabilidad y consistencia.
- Las instituciones tienden a regular y controlar la conducta. Debido a que las instituciones fijan las expectativas aceptadas por la sociedad, la desviación con respecto a estas podrá implicar sanciones negativas.
- La institución provee una gran cantidad de roles y le define al individuo su conducta de rol apropiada.

La comunicación



- Proceso dinámico que fundamenta la existencia, progreso, cambios y comportamientos de todos los sistemas vivientes, individuos u organizaciones.
- Miller.

La comunicación

- **Toda conducta es comunicación**
- Todo comunica
- No es posible “no comunicarse”

La comunicación

- La comunicación se define, estudia y analiza a través de sus modelos que refieren a cada tipo de categoría.

MODELOS DE COMUNICACIÓN



Aristóteles → retórica



➤ Orador

➤ Emisor

La persona que
habla

Discurso

Mensaje

El discurso que
pronuncia


Auditorio

Receptor

La persona que
escucha

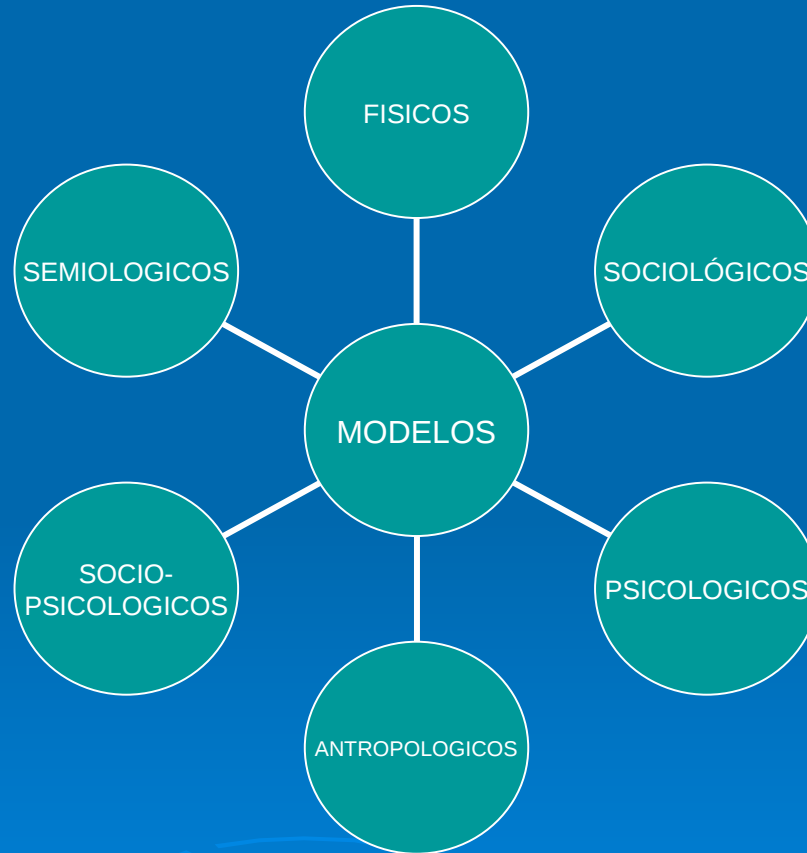
CONCEPTO

Los modelos de comunicación, se constituyen en una especie de paradigmas que nos permiten entender la comunicación desde una perspectiva teórica, un paradigma de pensamiento o un contexto histórico.

The background of the slide features several sets of concentric circles in a lighter shade of blue, resembling ripples in water. These circles are positioned in the lower half of the slide, with one set on the left, one in the center, and a larger, more prominent set on the right.

CLASIFICACION

Categorías



MODELOS FÍSICOS

Asumen la comunicación desde una postura **mecanicista**, orientado al proceso físico que se requiere para las telecomunicaciones.

- Los autores mas destacados son:
 - Shannon (**Telefonica Bell**) y Weaver

Shannon 1947

COMUNICACIÓN



PROCESO DE TRANSFERENCIA DE INFORMACION



ORADOR

ENVIA EL
MENSAJE
ORIGINAL

DISCURSO

CAPTA Y LO
HACE LLEGAR
AL
DESTINATARIO

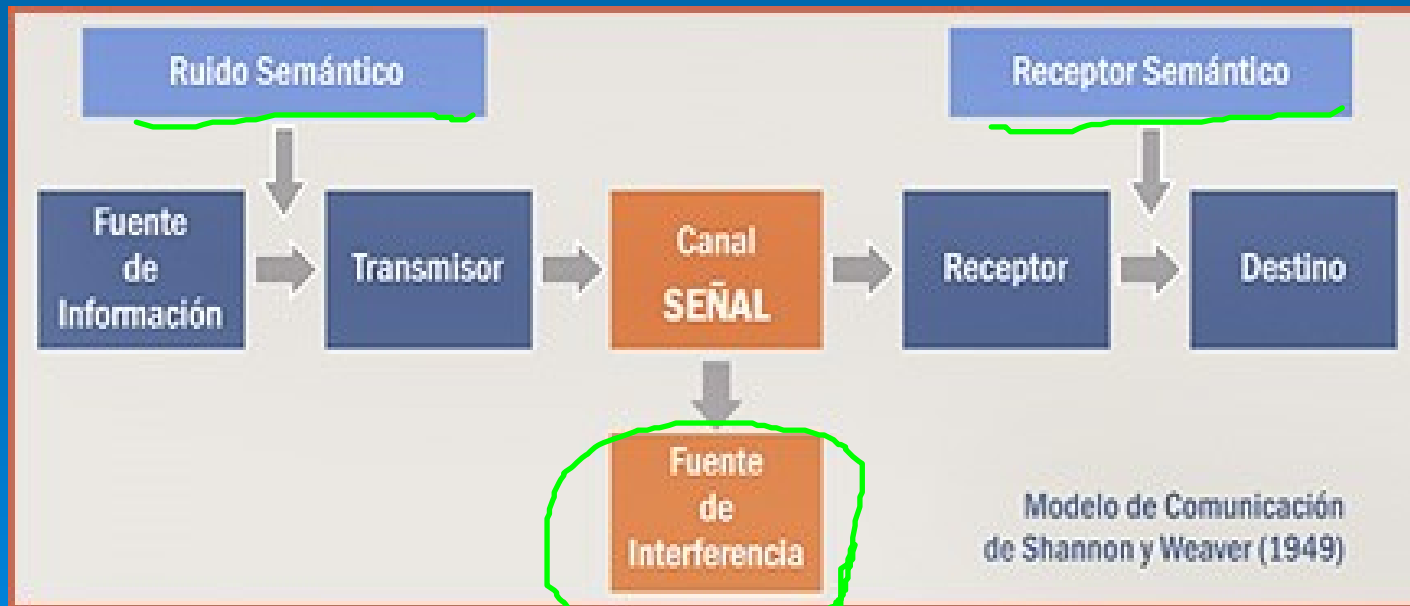
EL QUE
ESCUCHA



Modelo de Shannon y Weaver 1949

Se sustenta en las teorías de la información
y se enmarca en la telecomunicación.

Importa la transmisión de la información



MODELOS PSICOLOGICOS

Relacionan la parte física del proceso físico de la comunicación con los procesos mentales de las personas que se comunican.

➤ Los autores que desarrollaron esta línea son:

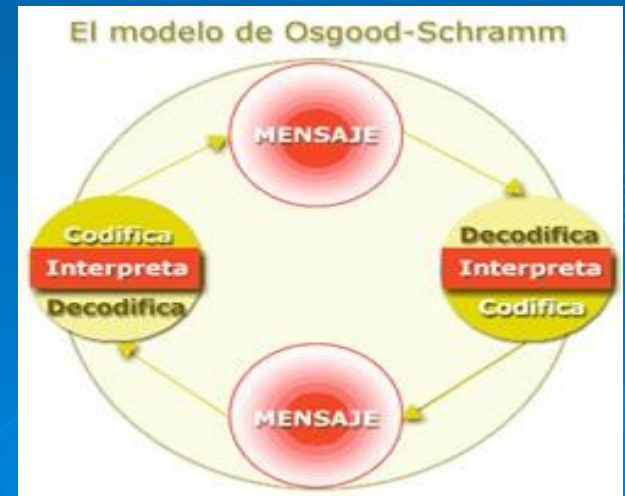
- Osgood

- Hovland

- Berlo

MÓDELO DE OSGOOD - 1954

Centra su atención en la conducta de los actores pero no diferencian sus funciones; por el contrario, plantean que las partes del proceso son iguales y realizan funciones idénticas: la codificación, la decodificación y la interpretación.



MODELO DE BERLO

Utiliza los elementos básicos de Shannon y Weaver (fuente, mensaje, medios y receptor) pero destaca algunas de las características psicosociales intervinientes.



Los modelos psicológicos tratan de apartarse de los modelos mecanicistas, al integrarles un componente humanizante. Los modelos de Osgood y de Berlo interpretan la comunicación como un juego de circuitos eléctricos de funcionamiento automático que posibilitan la circulación de estímulos.

MODELOS SOCIOLOGICOS

Asumen la comunicación como un fenómeno social que ocurre entre personas, pero sin olvidar que éstas son miembros de grupos primarios, los cuales a su vez parten de estructuras sociales mayores.

Los autores más representativos en esta línea son los esposos **Riley y H. Laswell**

MODELOS SOCIOLÓGICOS

MODELO DE RILEY

Asumen la comunicación como un fenómeno social que ocurre entre personas, como miembros de grupos primarios, los cuales a su vez parten de estructuras sociales mayores

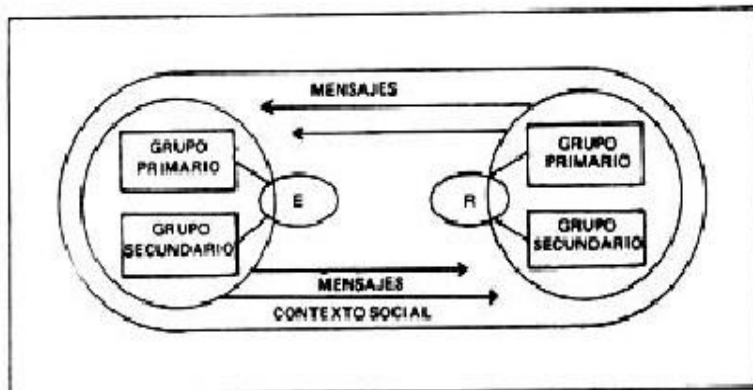


Fig. 8. Modelo de Riley y Riley.

MODELO DE LASWELL

Orientado a explicar la comunicación de masas, la refleja como un todo y estipula funciones.

El paradigma de Lasswell

Who?	Says what?	In what channel?	To whom?	With what effect?
¿Quién?	¿Dice qué?	¿Por qué canal?	¿A quién?	¿Con qué efecto?
COMUNICADOR	MENSAJE	CANAL	AUDIENCIA	EFECTO
Análisis de control	Análisis de contenido	Análisis del medio	Análisis de audiencia	Análisis de efectos

MODELOS ANTROPOLÓGICOS


Asumen la comunicación como un fenómeno social, que exige la participación de las personas.

Se valora la cultura como aportante al fenómeno comunicativo entre los grupos sociales.

Trabajaron esta interpretación de la comunicación **Levi Strauss y Edward Hall**.

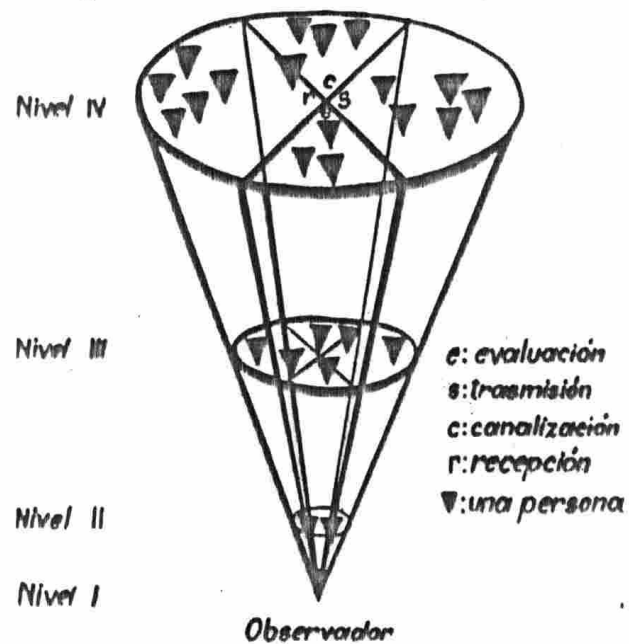
MODELO SOCIO-PSICOLÓGICOS

Definido por Ruesch y Bateson, incorporan cuatro niveles de comunicación: Interpersonal, Intrapersonal, cultural y grupal. Se mira la comunicación desde el punto de vista del observador, incluye análisis de factores individuales y los evidentes en la relación entre las personas.

The background of the slide is a solid blue color. In the lower right portion, there are several faint, concentric circles that resemble ripples in water, creating a decorative effect.

MODELO RUESCH Y BATESON

Fig. LOS NIVELES DE COMUNICACION, SEGUN RUESCH Y BATESON



MODELOS SEMIOLÓGICOS

Teoría general de los signos y a la vez, ciencia madre de la comunicación, desarrollada por Ferdinand de Saussure y Edward S. Pierce. La teoría evolucionó hasta incorporar el análisis del discurso.

CONCLUSION

Se han referenciado algunos de los modelos que abordan el estudio de la comunicación, en cada uno de ellos **evidenciamos diferentes líneas de acción,** nos queda claro que **partimos del análisis del fenómeno físico para llegar a un análisis lingüístico** que nos permite visualizar la comunicación desde las diversas formas de discurso.

Referencias

- Rodrigo Miquel **Modelos de comunicación**.
http://www.portalcomunicacion.com/esp/pdf/aab_lec/20.pdf
- Fundación Unoversitaria María Cano.
Modulo Téorias de la Comunicación.2007
- Galeano Ernesto Cesar. **Modelos de Comunicación** Universidad de Antioquia.
<http://docencia.udea.edu.co/edufisica/motricidadycontextos/modelos.pdf>