

UNIDAD 2” LOS ASPECTOS QUE INFLUYEN EN EL DESARROLLO HUMANO”

INDICE

2.1 LA EXPLICACIÓN DEL SER HUMANO COMO UNA UNIDAD BIOPSIKOSOCIAL.....	2
HOMBRE – NATURALEZA.....	3
HOMBRE – SOCIEDAD.....	5
2.2 EL SER HUMANO COMO SER PRÁCTICO Y ACEDOR CULTURAL.....	6
EL HOMBRE COMO SER PRÁCTICO.....	6
PRAXIS.....	7
EL PRAGMATISMO.....	7
EXONENTES DEL PRAGMATISMO.....	8
EI MOVIMIENTO PRAGMATÍSTA.....	9
LAS TESIS ESENCIALES DEL PRAGMATISMO.....	10
LA CONCEPCIÓN DOGMÁTICA DE LA VERDAD.....	11
CONCEPTO DE CULTURA	11
ANTROPOLOGIA Y CULTURA.....	12
EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE CULTURA.....	12
VIDA Y CULTURA.....	13
EL MUNDO HUMANO COMO MUNDO CULTURAL.....	14
JERARQUÍA ENTRE LOS SECTORES DE LA CULTURA.....	14
CLASIFICACIÓN DE LA CULTURA.....	15
ELEMENTOS DE LA CULTURA.....	16
CAMBIOS CULTURALES.....	16
TRABAJO COMO FENÓMENO CULTURAL.....	16
CULTURA POPULAR.....	17
PRINCIPALES MANIFESTACIONES DE LA CULTURA POPULAR.....	17
PROMOCION DE LA CULTURA POPULAR.....	18
ANIMACIÓN SOCIO-CULTURAL.....	18
ETAPAS DEL PROCESO DE ANIMACIÓN SOCIO-CULTURAL.....	18
PROTECCION DE LA CULTURA.....	21
CONCLUSIONES.....	21
2.3 EL PROCESO PARA CONVERTIRSE EN PERSONA.....	22
CONOCIMIENTO DE SI MISMO.....	22
AUTOESTIMA.....	23
ACERTIVIDAD.....	25
RELACIONES HUMANAS.....	29
INTEGRACIÓN DE GRUPOS.....	31
MOTIVACIÓN.....	35
BIBLIOGRAFIA.....	43

UNIDAD 2” LOS ASPECTOS QUE INFLUYEN EN EL DESARROLLO HUMANO”

2.1 LA EXPLICACIÓN DEL SER HUMANO COMO UNA UNIDAD BIOPSIOSOCIAL

Quizá la definición mas conocida y usual de hombre es la del filosofo griego Aristóteles, la cual dice: “el hombre es un animal racional”, definición que resulta muy ilustrativa porque alude la doble naturaleza humana, por un lado, el hombre es un animal biológico con necesidades de supervivencia, que se conduce primitivamente por los impulsos derivados del instinto y que se expresan en los actos que realizamos para conservar la vida y la salud corporal, por otro lado, como producto de la evolución y de una muy compleja organización de la materia (el cerebro humano), de la existencia biológica ha ido emergido, en un largo proceso de perfeccionamiento, el ser racional, la conciencia de las cosas, que es la que le otorga al individuo la dimensión propiamente humana y espiritual.

Esta combinación de existencia biológica y ser espiritual le confiere al individuo un doble tipo de necesidades, debe atender su alimentación, descanso, reproducción, etc. Que son las primeras que reclaman su atención y las primeras que deben satisfacerse, ya que “ hay que advertir que, para poder filosofar, es necesario que la formación espiritual de un pueblo haya alcanzado un cierto grado de desarrollo. Solo después de haber cubierto sus necesidades elementales de la vida, se ha empezado a filosofar” dice Aristóteles en su metafísica, esto nos indica que cuando la necesidad biológica no se encuentra satisfecha, difícilmente puede el sujeto concentrarse en cavilaciones para determinar cual es su misión en el mundo o dedicarse a escribir su propia historia y la de la humanidad.

Pero para su gran fortuna, después de satisfecha la parte biológica, con él estomago lleno y la confianza de que habrá alimento para el día siguiente, el hombre reposa momentáneamente para luego preguntarse: ¿e donde vengo ¿quién soy? ¿Hacia donde me dirijo? Y la necesidad de tener respuestas convincentes lo deciden a buscar para encontrarle razón y propósito a su existencia, a partir de aquí, adoptara una conducta congruente con las respuestas que hayan satisfecho esta necesidad racional.

Tenemos que el hombre tiene inicialmente dos grandes dimensiones en las que se desenvuelve y actúa: la biológica y la racional igualmente, algunas de las preguntas representan una mezcla de estos dos aspectos, como por ejemplo cuando se pregunta ¿ porque debo comer esto? Y en el intento de satisfacer una necesidad primaria como es la de comer se le busca una explicación que justifique racionalmente el hecho de ser precisamente determinada comida la que debe ser ingerida.

A lo anterior se suma un tercer aspecto de importancia equivalente: la necesidad de la socialización. Tan importante resulta este tercer aspecto de la vida que una

definición alternativa a la ya citada de Aristóteles es la que dice “el hombre es un animal social” poniendo de relieve que lo que distingue a la especie humana de las del resto del reino animal es precisamente la asociación de los individuos, ¿ por qué se asocian? Se dice al respecto que la causa principal radica en la necesidad de dividir el trabajo y de esta manera reducir el esfuerzo que le costaría a un solo individuo conseguir un fin determinado, un producto. Pero al margen de las interesantes afirmaciones de los historiadores y antropólogos, lo cierto es que desde hace un tiempo largo e indeterminado, el hombre no puede concebirse aislado de un contexto social, la importancia de la socialización es determinante en la vida y los pensamientos de las personas. Carlos marx dice en su celeberrima introducción a la obra contribución a la crítica de la economía política, “ mi investigación desemboca en el resultado de que tanto las condiciones jurídicas como las formas políticas no podrían comprenderse por si mismas ni a partir de lo que ha dado en llamarse el desarrollo general del espíritu humano, sino que, por el contrario, radican en las condiciones materiales de vida, por lo que era menester buscar la anatomía de la sociedad civil en la economía política. El resultado general que obtuve y que, una vez obtenido sirvió de hilo conductor de mis estudios puede formularse brevemente de la siguiente manera. É l la producción social de su existencia, los hombres establecen determinadas relaciones, necesarias e independientes de su voluntad, relaciones de producción que corresponden a un determinado estado evolutivo de sus fuerzas productivas materiales. El modo de producción de la vida material determina el proceso social político e intelectual de la vida en general. No es coincidencia de los hombres lo que determina su ser, sino, por el contrario, es su existencia social lo que determina se conciencia.” Esto indica que la organización social, las reglas que debemos respetar para una convivencia provechosa (el derecho), así como las formas de participación de los miembros de la sociedad en la conducción de esta (la política) están determinadas por el avance que la propia sociedad haya alcanzado en los recursos productivos, la tecnología y las formas en que se asocian y organizan para producir.

Por todo lo anterior, resulta claro que el hombre es un ser biopsicosocial que tiene integradas en su persona tres grandes dimensiones la biológica, la psicológica y la social, dimensiones que están estrechamente ligadas y son las partes entre las que el individuo debe distribuir su atención para desarrollarse armónicamente.

HOMBRE – NATURALEZA

El hombre, como ser vivo forma parte de la naturaleza y con su sola existencia física que implica el respirar, comer, etc., transforma en forma inconsciente el escenario natural de su existencia, su hábitat, pero hemos visto que el individuo no se limita a existir, busca ser y realizar sus aspiraciones racionales a través de sus obras, con el barro hace ladrillos, con los ladrillos hace paredes, con estas hace casa, pirámides, y catedrales para honrar a sus dioses con una morada digna, esto significa que los recursos a su disposición no permanecen por mucho inmóviles, el hombre ejerce una influencia consciente sobre estos recursos para transformarlos y adaptarlos cada vez mejor ala satisfacción de sus necesidades,

de esta manera, la evolución resultante de aquello que cada generación le hereda a la siguiente nos ha permitido subir la empinada cuesta del reino animal para convertirnos en la especie más evolucionada de todas, en esta evolución cada fase y cada época representan un peldaño ascendido en la que cada generación se basa para proseguir y dejar la escalera evolutiva con un peldaño arriba.

En su obra "el papel del trabajo en la transformación del mono en hombre" Federico Engels habla del largo periodo que hubo que transcurrir para que la mano del hombre tomara la forma que actualmente tiene y de la manera en que el trabajo fue haciendo de la mano un medio para demostrar las destrezas y habilidades adquiridas, textualmente dice: "Únicamente por el trabajo, por la adaptación a nuevas funciones, por la transmisión hereditaria del perfeccionamiento especial así adquirido por los músculos, los ligamentos y en un periodo más largo, también por los huesos, y por la aplicación siempre renovada de estas habilidades heredadas a funciones nuevas y cada vez más complejas ha sido como la mano del hombre ha alcanzado el grado de perfección que la ha hecho capaz de dar vida como por arte de magia, a los cuadros de Rafael, las estatuas de Thorwaldsen y a la música de Paganini". Con esto nos explica que hay una estrecha relación entre el hombre y la naturaleza, una relación dialéctica porque al tiempo en que el hombre transforma la naturaleza para obtener de ella los satisfactores que le permitan sobrevivir en primer lugar y vivir con comodidad en segundo lugar, se transforma el mismo, el hombre se construye así mismo a través del trabajo que realiza para satisfacer sus necesidades. El trabajo es la fuente del perfeccionamiento humano. Continuando con la obra sé Engels nos dice: " El consumo de carne en la alimentación significa dos nuevos avances de importancia decisiva: el uso del fuego y la domesticación de animales. El primero redujo más el proceso de la digestión el segundo multiplico las reservas de carne. El hombre había aprendido a comer todo lo comestible, aprendió también a vivir en cualquier clima y se extendió por toda la tierra siendo el único animal capaz de hacerlo por su propia iniciativa. El trabajo mismo se diversificaba y perfeccionaba de generación en generación, a la caza y a la ganadería vino a sumársele la agricultura y más tarde el hilado y el tejido, el trabajo de los metales, la alfarería y la navegación. Al lado de los comercios y de los oficios aparecieron, finalmente, las artes y las ciencias; de las tribus salieron las naciones y los estados. Se desarrollaron el derecho y la política y con ellos el reflejo fantástico de las cosas humanas en el cerebro del hombre: la religión".

De manera que el hombre ha sido, en principio, producto de la naturaleza igual que lo han sido todo el conjunto de las especies, pero a través de un largo y lento proceso, nuestra especie ha ido evolucionando para transformar su hábitat. Estableciendo de esta manera una relación cada vez más estrecha entre el hombre y la naturaleza. Los recursos naturales, abundantes o limitados, son un importante elemento que marca las posibilidades de lo que podemos y no podemos hacer, pero el trabajo del hombre es fundamental para transformarlos y hacerlos útiles en la satisfacción de las necesidades, es decir, hace útiles elementos que en su estado natural serían inútiles, esto es, el hombre produce.

De ser un producto de la naturaleza, el hombre ha evolucionado hasta ser un sujeto activo de la misma, ya no está sujeto a lo que las fuerzas ciegas de la naturaleza le ofrezcan por obra de la casualidad, al contrario domina estas fuerzas y las emplea en la construcción de obras que propicien una mayor comodidad y bienestar para las personas, elevando de esta manera su calidad de vida. Si comparamos los niveles de bienestar alcanzados en la actualidad con los de los tiempos remotos, veremos que resulta más cómodo habitar una casa cuyos espacios fueron diseñados para el sano desarrollo de cada uno de los miembros de la familia, que las cavernas que habitaron nuestros primitivos antepasados. Cada vez la naturaleza nos sirve mejor.

HOMBRE – SOCIEDAD

El hombre se dio cuenta que existen ciertas empresas que por su tamaño o duración son superiores a sus fuerzas como individuo aislado, también se percató que la división del trabajo multiplicaba el resultado de su esfuerzo, es decir, se producía más con el mismo esfuerzo si cada uno se dedicaba a desarrollar la actividad en que tuviera mayores aptitudes, habilidades y destrezas, por esta y muchas causas el hombre se asoció, hace un tiempo largo e indeterminado, buscó principalmente incrementar las ventajas resultantes de la división del trabajo y la especialización, solo que, como un efecto que convierte en causa y provoca un nuevo efecto, con el tiempo, hubo necesidad de establecer reglas para organizar, tanto la producción como la distribución del producto obtenido ahora con el concurso de múltiples esfuerzos, esto significa que formalmente se creó la sociedad.

Los problemas de la producción y de la distribución se han ido resolviendo en las disposiciones contenidas en las constituciones políticas que representan la ley fundamental de los diferentes países organizados como repúblicas. La constitución política significa precisamente eso, la manera como se constituye, como se organiza políticamente una sociedad, en estas, además de la parte orgánica que es el conjunto de artículos que establecen los requisitos y las formas en que se constituyen los poderes, sus relaciones entre sí, la duración de las personas en los puestos, los requisitos para participar en elecciones etc., también hay un amplio articulado en que se protegen y se garantizan los elevados intereses del ser humano como son: La libertad, la seguridad individual y familiar, la propiedad, etc., y con ella se pretende al esfuerzo conjunto de los ciudadanos una orientación hacia el bien común, la justicia y la seguridad.

Una sociedad es una institución social, es decir, tiene reglas establecidas para impedir que una sola voluntad gobierne y esta voluntad pueda cambiar por capricho del gobernante en turno. Y las sociedades, para desarrollarse, requieren basarse en leyes, que expresen la voluntad general de la población más que la voluntad de una sola o un grupo de personas. Los individuos forman las instituciones y el conjunto de instituciones forman la sociedad general, la nación.

En consecuencia el hombre ha creado la sociedad pero después la sociedad establecida moldea al hombre. Cada uno de nosotros tenemos la necesidad de adaptarnos a las reglas para convivir en un ambiente pacífico y mutuamente provechoso.

En conclusión el hombre es un ser multidimensional con intereses, satisfacciones, preocupaciones, éxitos y fracasos de muy diversa naturaleza, que van desde la alimentación, la vivienda y la conservación de la salud, hasta las emociones, la recreación estética, el sentido de pertenencia a un grupo, el respeto a la vida y a la propiedad, etc., y todas estas dimensiones coexisten integradas en cada uno de nosotros por lo que es de gran importancia establecer un orden jerárquico de prioridades y de esta manera saber cuáles necesidades deben satisfacerse primero, cuáles en segundo lugar, etc., solo de esta manera nos haremos protagonistas en nuestra vida y constructores del destino que hayamos elegido. De no ser así, responderemos ante lo urgente más que ante lo importante.

CLASIFICACION DE NECESIDADES

Las necesidades pueden clasificarse en:

- necesidades físicas (biológicas) y psíquicas (racionales.)

Las necesidades físicas son aquellas de origen orgánico, aquellas que se relacionan con la conservación de la vida, la salud de las personas como por ejemplo el hambre, la sed, el frío, el alojamiento, el vestido, etc., las necesidades psíquicas son las que se derivan de los pensamientos, las ideas y la cultura del hombre, por ejemplo, la necesidad de saber, de experimentar las emociones que produce la belleza, la necesidad de cariño, comprensión, justicia, confianza, etc.

- necesidades atractivas y repulsivas.

Las necesidades pueden surgir por la falta o por el exceso de algo, entonces, las necesidades son atractivas cuando provienen de la falta del satisfactor que pueden hacer desaparecer la necesidad como por ejemplo el hambre proviene de la falta de alimento. Hay también otra clase de necesidades denominadas repulsivas que son las que surgen por el consumo excesivo del satisfactor y provocan la necesidad de expulsarlas, como por ejemplo cuando se ha comido demasiado de algo, resulta necesario eliminar el exceso.

2.4 EL SER HUMANO COMO SER PRÁCTICO Y ACEDOR CULTURAL

EL HOMBRE COMO SER PRÁCTICO

Parece obvio que la relación del hombre con la naturaleza es indispensable. El hombre como ser vivo forma parte de la naturaleza y con su sola existencia física que implica respira, comer, etc., transforma en forma inconsciente el escenario natural de su existencia, su hábitat, pero hemos visto que el individuo no se limita

a existir, busca ser y realizar sus aspiraciones racionales a través de sus obra, toma el barro y hace ladrillos, con los ladrillos paredes y ordena estas paredes para construir casas, pirámides y catedrales para honrar a sus dioses con moradas dignas y majestuosas, esto significa que los recursos a su disposición no permanecen por mucho tiempo inmóviles e intocados, el hombre ejerce una influencia consciente sobre estos recursos y los hace una prolongación del mismo, se sirve de ellos, los transforma y adapta cada vez mejor a la satisfacción de sus necesidades, de esta manera, la evolución resultante de aquello que cada generación le hereda a la siguiente nos ha permitido subir la empinada cuesta del reino animal para convertirnos en especie mas evolucionada de todas, cada fase y cada época representa un peldaño arriba en el ascenso y cada veneración prosigue y deja la escalera evolutiva con otro peldaño arriba.

PRAXIS

Término griego que significa “acción práctica”; se usa por referencia a Marx, y para insistir en el sentido fuerte; acción por la que el hombre transforma la naturaleza para someterla a sus necesidades; por lo que lo compromete en una estructura social determinada (relaciones de producción) que, a su vez, determina históricamente su “ser” y su conciencia. Es por eso que se dice que el hombre es un ser práctico.

EL PRAGMATISMO

Doctrina desarrollada principalmente a fines del s. XIX, que centra el problema de la verdad del conocimiento en utilidad, la finalidad y la acción.

Teoría según la cual la inteligencia tiene como misión no el conocer por el conocer, si no el conocimiento orientado a la acción. Para William James una idea sólo es verdadera cuando se ha mostrado eficaz; pero podría argüírsele que una idea solo se muestra eficaz cuando es ya verdadera. Cabe también entender la expresión de que una idea sólo es verdadera si es útil, en el sentido de que toda idea (teórica) nace de la práctica; es decir, que los sistemas de representaciones abstractas provienen de condiciones concretas, las únicas que permiten su elaboración y determinan el campo de su validez.

El pragmatismo, iniciado por el sabio americano C.h. S. Peirce como una filosofía de la significación de verdad, basada en las consecuencias de las ideas.

Peirce designo en 1905 su doctrina sobre el conocimiento como pragmaticismo, para distinguirla del pragmatismo de W. James y sus seguidores.

Peirce, en un artículo aparecido en enero de 1878 en una revista americana y traducido en la Revista Filosófica de enero de 1879 con el título Cómo hacer que nuestras ideas sean claras, expuso por primera vez las ideas que los pragmatistas reivindican como suyas.

Y esto es lo esencial. Pierce se pregunta por qué pensamos. Y contesta: por que dudamos. Si estuviéramos en un perpetuo estado de certidumbre, no tendríamos necesidad de pensar y de hacer un esfuerzo para salir de nuestras dudas. “la irritación producida por la duda nos empuja a hacer esfuerzos para alcanzar el estado de creencia”. Por otra parte, la creencia se traduce por la acción: la creencia que no actúa no existe y la acción debe tomar el carácter de la creencia

que la engendra. Ahora bien, el estado de creencia es un estado de equilibrio, por consiguiente de reposo, y por eso lo buscamos. La marca esencial de la creencia será pues “ el establecimiento de una costumbre...Nuestra costumbre tiene el mismo carácter que nuestras acciones; nuestra creencia, que nuestra costumbre y nuestra concepción que nuestra creencia”. Así, la duda engendra la idea, esta engendra la acción y, convertida en creencia se traduce por movimientos organizados, por la costumbre. Todo el sentido de la idea reside en el sentido de la costumbre que esta idea ha determinado.

De ahí esta regla: “Considerar cuáles son los efectos prácticos que pensamos que pueden ser producidos por el objeto de nuestra concepción. la concepción de todos esos efectos es la concepción compleja del objeto”. sí, en dos casos que se representan como diferentes, los efectos son los mismos. Sean, por ejemplo, las controversias entre católicos y protestantes sobre la transustanciación. Estos ven en la eucaristía un símbolo, los otros una presencia real. Pero el efecto final es el mismo para unos y otros: la hostia es el alimento del alma. Poco importa a partir de ahí que ella sea o no el cuerpo y la sangre de Cristo. La discusión es puramente verbal.

El pragmatismo de Peirce es una primera instancia una generalización de su conciencia de las prácticas vigentes en su propia profesión. Lo términos de esta conciencia son filosóficos, pero el contenido está dado por sus propias experiencias profesionales como hombre de ciencia.

Hay varias doctrinas de Peirce de las cuales podemos deducir su concepción del propósito genérico y del contexto de la investigación. El material más importante es su discusión de la “duda y la creencia”, y ocupa el segundo lugar la “máxima pragmática”. En ambos contextos los conceptos de “acción “ o “ hábito” se originan y se relacionan con una teoría del sentido y del fin de la investigación.

EXPONENTES DEL PRAGMATISMO

William James

Es el verdadero padre del pragmatismo. En 1908 publica su Voluntad de creer, que será reeditado en 1911.

El pragmatismo de James tiene una tendencia a la popularización y todo lo que ello implica. Tal la función que aparentemente cumple James es el pragmatismo, considerado un movimiento intelectual. Esto último parece ofrecer una clave de las variaciones introducidas por James en el estilo pragmático de razonamiento enunciado por Peirce.

Cuando el pragmatismo ocupaba el centro de su mente James vivía en cierta tensión entre el “deseo de completar su sistema” y cierta “debilidad por las conferencias públicas”. Y siempre triunfa la debilidad.

“He observado por experiencia”, escribió en 1899. “ que lo que menos agrada a mis oyentes es el tecnicismo analítico, y lo que más les interesa es la aplicación práctica concreta. De modo que gradualmente he eliminado lo primero y dejado intacto lo último...Es posible que al oír esto algunos de mis colegas meneen la cabeza; pero si me atengo a lo que me ha parecido

observar en el auditorio creo que la forma de mis libros tiende a satisfacer las más auténticas necesidades del público.

Su orientación hacia los públicos populares lo indujo a producir un “sistema”, en cuanto tal cosa existe en su pensamiento. En 1905 ofreció una exitosa serie de conferencias en Wellesley, Chicago, y en Glenmore, y leyó un artículo en Roma. A través de estas conferencias estaba desarrollando su obra Pragmatismo. En 1906 ofreció el contenido de Pragmatismo en las conferencias de Lowell. Luego hizo lo mismo en la universidad de Colombia, en 1907.

De su pronunciamiento pragmático, el año de 1898 en California, James había escrito que el tema fue elegido con el deseo de hablar de “ algo suficientemente popular y práctico tomado del arsenal de ideas que entonces poseía. Comienza sus conferencias con las siguientes frases: “ una ocasión como ésta parecía exigir una exposición absolutamente no técnica... Algo relacionado con la vida... un mensaje de resultados prácticos.

En Peirce, un extraño en el mundo académico, el pragmatismo era la consigna de una secta. Era una reacción concentrada contra varios frentes intelectuales, y cuando adquirió un carácter un tanto difuso, Peirce lo denominó “pragmaticismo”. La secta atrajo a otro miembro. Para James, “el bienamado profesor de Harvard” que vivía en medio de muchas corrientes sociales e intelectuales, el pragmatismo debía ser una “iglesia” para todos, y en ella ni siquiera habrían de hacerse colectas. James se inclina a denominar pragmáticos a los individuos si puede hallar en el trabajo de estos algo que parezca sugerir el estado de ánimo o “temperamento” que el propio James tiene presente.

En 1885 James utilizó nuevamente el pragmatismo en su artículo “On the Function of Cognition”. James consideraba el ensayo como “la fons et origo de todo mi pragmatismo”. Este ensayo es fundamental para la historia del pragmatismo, y de James, en cuanto identifica la “verdad” con el “éxito de las ideas”. Y dado este concepto de la verdad vincula la situación teórica con la práctica.

Otro gran pragmatista F. C. S. Schiller, de Oxford, sin llegar a decir con James que es necesario tener una actitud en las cuestiones religiosas, declara también él que no hay que “despersonalizar” la verdad, “deshumanizarla” y da a su pragmatismo el nombre de humanismo.

EL MOVIMIENTO PRAGMATISTA

Es pues en América Entre 1895 y 1900 que apareció el Pragmatismo. Aunque sea de este modo de fecha reciente, la historia de sus orígenes es difícil de retrazar. Por que se ha constituido de manera insensible, como un movimiento lento, subterráneo, que se ha extendido poco a poco más allá del círculo de las conversaciones privadas. James lo define como uno de esos cambios “ que la opinión experimenta casi sin saberlo”.

Peirce no se había servido de la palabra más que en conversaciones particulares. Fue James el primero que la aplicó a un conjunto de ideas constituido, utilizando un término que tenía curso antes de él. Durante muchos años, se limita a defender su pensamiento en diferentes artículos de revistas de los cuales los primeros son de 1895. Los más importantes de esos artículos, aparecidos en 1898, han sido

reunidos en un volumen publicado en 1909 y titulado *The Meaning of Truth* y traducido al francés (*L'Idée de vérité*[La idea de verdad]) en 1913. en 106, James da una serie de lecciones donde desarrolla de manera más completa su pensamiento; son publicadas en 1907 bajo el título *Pragmatismo* (trad. Francesa 1911). En 1909, no teme ir a Oxford, la ciudadela del hegelianismo, para exponer allí su doctrina y la presenta bajo el aspecto por el que más se opone a la filosofía hegeliana, a este conjunto de lecciones le da el título, bastante impropio de *Philosophie de l'Expérience* (Filosofía de la Experiencia). En 1910 aparecen por fin sus *Essays in radical Empiricism*, conjunto de artículos de los cuales el primero había aparecido en 1904 con el título de *¿Existe la conciencia?* Este artículo importante (por que plantea el problema de si existe una dualidad específica en el universo). J. Dewey había comenzado una campaña en una serie de artículos en los que se encaminaba poco a poco hacia el Pragmatismo. La lista de esos artículos ha sido indicada en la *Revue de Métaphysique et de Morale* de 1913. no se cuenta con ninguna obra de conjunto de dewey pero si con estudios parciales como sus *Estudios de teoría lógica* 1903 trabajo colectivo cuyos cuatro primeros capítulos solamente pertenecen, o su pequeño libro *Cómo pensamos* 1910. es alrededor de Dewey que se ha formado la Escuela de Chicago o Escuela Instrumentalista. Su discípulo principal es A. W. Moore.

Para Dewey el conocimiento es un instrumento de acción. Forjado en el choque de las cosas, sirve para conseguir una existencia con experiencia en ella, completada con los valores estéticos y morales.

Muy tempranamente esas ideas cruzaron el Atlántico. Desde 1902, en Oxford, un grupo de jóvenes filósofos se reunió para emprender una campaña a la vez contra el evolucionismo materialista y contra las teorías de Hegel. Publicaron, bajo el título *Personal Idealismo*, un conjunto de artículos de los cuales el más importante era el de F. C. S. Schiller, *Axioms as Postulats*. Al año siguiente, Schiller reunió sus artículos en su libro *Humanismo*.

En Italia, la revista *Leonardo* ha llevado el Pragmatismo al extremo, hasta la paradoja.

En Francia, el Pragmatismo aparece sobre todo en el movimiento neoreligiosos, llamado "modernista". Eduard Le Roy pretende apoyar su apologética religiosa sobre principios tomados del pragmatismo.

LAS TESIS ESENCIALES DEL PRAGMATISMO

El pragmatismo tiene pues, tres protagonistas especiales: Dewey, Schiller y James.

Dewey es un lógico que se esfuerza siempre por ser riguroso. Pero frecuentemente es pesado, sus desarrollos son laboriosos y su pensamiento, a veces, poco claro. James mismo confiesa haberlo comprendido imperfectamente: Dewey, nos dice "hizo hace tiempo, con la palabra Pragmatismo tomada como título, una serie de conferencias: fue un relámpago deslumbrante en medio de tinieblas cimerias".

Schiller y James son, al contrario, muy claros, pero sus maneras difieren. Schiller va derechamente adelante, no teme la paradoja y, lejos de buscar la atenuación de su pensamiento, intenta más bien extremarlo y sorprender al oyente. deduce sus consecuencias con una lógica imprevista, sorprendente, llena de

brusquedades y de intransigencia. También James manifiesta cierto gusto por la paradoja y eso aun en sus teorías psicológicas. Enuncia ideas que se admitirían más fácilmente si no fuera por el giro que les da.

En la idea de verdad James declara compartir las ideas de Peirce. Schiller reconoce a James como maestro. En cuanto a Dewey no deja de formular algunas reservas pero parece alejarse de James sobre todo al respecto de puntos particulares. Hay por consiguiente, en los tres una orientación idéntica.

El pragmatismo no se presenta como un sistema detenido. James es a absolutamente neto sobre ese punto. El Pragmatismo, dice, es no un sistema una discusión, un movimiento, que podrá por otra parte determinarse mejor ulteriormente; es menos una organización definitiva de ideas que un impulso general en cierta dirección. Se lo puede caracterizar a la vez: 1º como un método, el Pragmatismo no es otra cosa que la actitud, el giro general que debe adoptar la inteligencia en presencia de los problemas, y esta actitud consiste en poner nuestras miradas “en los resultados, las consecuencias, los hechos”: 2 El método pragmático consiste en intentar la interpretación de cada concepción de cada concepción según sus consecuencias prácticas”. Es todavía el pragmatismo de Peirce, que trata sobre todo de desembarazarse de las discusiones verbales y de los problemas inútiles, que se caracteriza por la elección de las cuestiones y la manera de tratarlas.

LA CONCEPCIÓN DOGMÁTICA DE LA VERDAD

Esta concepción descansa, según James, sobre un principio muy simple, a saber que la idea verdadera, es la idea conforme a las cosas; es una imagen, una copia de los objetos; es la presentación mental de la cosa. La idea es verdadera cuando esta representación mental corresponde bien al objeto representado. Esta concepción no es por otra parte propia del Racionalismo: es también la del Empirismo. Para J. Stuart Mill, por ejemplo, el espíritu no hace más que copiar la realidad exterior. Las ideas están bajo la dependencia de los hechos pues solo expresan las sensaciones, conducen a las imágenes sensibles y, por consiguiente, el pensamiento se limita a traducir las sensaciones que nos vienen del medio exterior.

CONCEPTO DE CULTURA

Proviene del verbo en latín “collere” que significa cultivar. Cultura es la palabra que sirve para indicar que algo se añadió y que consigue explicarnos todas esas enormes diferencias de comportamiento que distinguen al hombre del resto de los animales . lo que frecuentemente entendemos por cultura no es sino la herencia social de un grupo determinado de individuos. La herencia social no es una cosa que se transmite intacta de generación en generación como un mueble o un cofre. Mas bien consiste en esa abstracción compleja a la que daríamos forma si nos fuera posible hacer la síntesis de todas las ideas, categorías de significado y normas de comportamiento que poseen los individuos de una comunidad.

Cada nueva generación transforma los sistemas ideológicos, los significados y las normas; ninguna tradición permanece fija ni invariable en una sociedad.

Esta definición, atiende a la característica principal de la cultura, que es una obra estrictamente de creación humana, a diferencia de los procesos que realiza la naturaleza. Gracias a la facultad de autocultivarse y de ser cultivado por la educación, el hombre supera su estado natural de incultura.. En este sentido de perfeccionamiento de un espíritu encarnado perfeccionable, los romanos y los medievales hablaron de *humanistas* y *civilistas*.

En el Renacimiento el concepto de cultura se extiende a los objetos reales o ideales que el hombre forja en virtud de su inteligencia y de su destreza. En este caso se trata de cultura objetiva, de bienes culturales.

Cultura se opone a *natura*. La naturaleza es tal como es desde su origen. La cultura se desarrolla a golpes de inteligencia y de voluntad. Abarca varios territorios y se desarrolla en los más diversos pueblos a lo largo de la historia. Pero siempre lleva la huella de lo específicamente humano: inteligencia, voluntad, sentimientos superiores.

La divisa del hombre culto podría ser aquella que formuló Eugenio D'Ors: "La elevación de la anécdota a categoría. *No se puede ser culto sin una por la menos discreta base filosófica como elemento integrante y aun rector de lo que es, entre nosotros, la llamada "cultura general". No debe olvidarse que no hay formación auténtica que no repose en un decoroso conocimiento del hombre en cuanto hombre. En este sentido, no hay más cultura que la cultura humanista. Todo lo demás es barbarie.*

ANTROPOLOGIA Y CULTURA

LA antropología cultural se mueve actualmente en muy distintas direcciones: sus métodos y sus campos de interés son múltiples pero todas las tendencias coinciden en el reconocimiento de la cultura como factor clave en la explicación del hombre.

La cultura por lo tanto es un mecanismo de adaptación que prolonga las capacidades adaptativas del organismo, sin que ello quiera decir que no mantenga ningún tipo de dependencia del mismo. No obstante, si es cierto que la capacidad cultural y la constitución genética están íntimamente interrelacionadas, también lo es el hecho de que las formas concretas de cultura no están prefiguradas en los genes, aunque pueden determinar variaciones genéticas y ello implica que su transformación no se efectuó por la vía de la herencia, sino por la del aprendizaje.

EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE CULTURA

Surge en el siglo XVIII después de las grandes colonizaciones y el contraste que hubo entre europeos y oriente o América. En ese tiempo una persona culta era la

que tenía más costumbres europeas: lo alejado de lo natural. Lo cual es distinto a lo que había en América o en Asia, que vivían más apegados a lo natural.

Rousseau defiende ser más natural, porque entonces el medio no habría corrompido al individuo. A partir de esto vienen las independencias y el rechazo a la aculturización (imposición de una cultura: la europea).

La antropología como ciencia social ha sido la disciplina que generalmente ha efectuado estudios sobre la cultura, referidos a su definición, su significado como proceso social y dentro de una sociedad determinada, así como la descripción científica de la cultura de una sociedad.

El significado moderno y en evolución de las nuevas tecnologías ha creado el término cibercultura, que es el compendio de los cambios en la sociedad civil: formas de trabajar y medios de producción; en sí mismo es un concepto evolutivo porque cada vez abarca más campos desde la información y la documentación -funcional-, que es el más reconocido, hasta un nuevo humanismo -estructural-.

El auge de los movimientos migratorios ha replanteado la cultura como difusión y luego asimilación de valores materiales y espirituales, siendo las influencias mutuas y creando una mezcla de dos o más culturas con su expresión en el lenguaje, la gastronomía, el culto religioso, las artes populares, el folklore, etc., siempre que se den las condiciones propicias para la asimilación como serán: exposición continuada a los eventos sociales y algún tipo de interés o afinidad entre los grupos diversos. Puede pensarse que su influencia en los cambios sociales, a tenor de la realidad observable, es poco relevante, quizás porque no hay interés o afinidad entre los grupos a causa de una insuficiente exposición o acercamiento.

VIDA Y CULTURA

Gracias a la cultura, nuestras sensaciones, nuestras imágenes, nuestras intuiciones, nos pueden sobrevivir y modo de existencia que ya se encuentra fuera del yo. Si por una parte el hombre crea la cultura, por la otra la cultura lo va configurando a él.

La cultura proviene de la capacidad objetivante. Si el hombre es un ser que capta y concibe un mundo objetivo, la cultura forma un cuero con el hecho de ser humano. Distíngase entre cultura objetiva –toda creación del hombre: obra de arte, institución, teoría, costumbre- y vida cultural – existencia del hombre entre los entes objetivos creados por él.

Tenemos la facultad de imponer nuestro propio cuño a la naturaleza, de incorporarle un sentido. Todo aquello que de alguna manera producimos o modificamos para introducir nuestro círculo humano, es objeto de cultura: parques nacionales, pisapapeles, edificios, leyes y reglamentos. En este sentido se ha podido decir que la tierra entera está culturizada, porque no hay un rincón en ella

que escape a las relaciones jurídicas y de dominio. Sólo los astros no están afectados por la cultura. Cabe decir que son pura naturaleza.

El objeto cultural, sentido humano impreso en una cosa, se comprende pasando “de algo significativo a algo significado” . El hombre humaniza lo no humano, transforma lo realidad colonizándola.

EL MUNDO HUMANO COMO MUNDO CULTURAL

Una autentica filosofía de la cultura intenta conocer el mundo de la cultura no como un mero agregado de hechos inconexos y dispersos, sino como un todo orgánico, como un sistema. El hombre vive en una sociedad de pensamientos y sentimientos cuyos elementos y condiciones constitutivos son: el lenguaje, el mito, el arte, la religión y la ciencia. No puede el hombre vivir su vida sin expresarla. Y estas expresiones sobreviven a la existencia individual y efímera de sus forjadores. “La cultura humana, tomada en su conjunto, puede ser descrita como el proceso de la progresiva autoliberación del hombre”. Pensamos que los objetos culturales lo mismo ayuda al hombre a vivir como a destruir y a dar muerte. En todo caso, el futuro de la historia depende de la cultura, no de la fatalidad.

El mundo humano es un mundo cultural. El hombre habita en una realidad culturalizada, por que es, constitutivamente, un animal cultural. Dentro de las realidades culturales nos encontramos con obras de arte, con normas, con vectores de sentido, con vigencias, con valores, con acontecimientos y con relaciones.

Mientras las ciencias, la filosofía, el arte, el lenguaje, la técnica, los productos industriales y artesanales, los gestos, los ademanes, las expresiones y el ritmo vital son eternidad. La cultura se puede manifestar en objetos y cosas, pero también en personas. Las relaciones amorosas y las costumbres morales son partes integrantes del mundo cultural, aunque no sean cosas. La filosofía es parte de la cultura, un sentido, pero es también, en otro sentido, reflexión sobre la cultura.

El hombre hace cosas y realiza acciones. Sólo el ser humano es capaz de cultura por que sólo él es interioridad, libertad y productividad. Las obras culturales emergen en una persona concreta de carne y hueso, pero lleva el propósito de universalidad. La cultura tiene que ser juzgada con un espíritu crítico y está siempre al servicio del hombre.

JERARQUÍA ENTRE LOS SECTORES DE LA CULTURA

Entre los diferentes sectores de la cultura se da una jerarquía: la actividad técnica se subordina a la actividad artística, la actividad artística a la actividad moral, la actividad práctica-moral busca el último perfeccionamiento humano. La cultura moral autónoma por su fin, sirve a la cultura de la vida contemplativa. Belleza, Bien y Verdad son metas definitivas, los tres trascendentales de ser que realiza el hombre como animal cultural. Cabe decir que el hombre como animal cultural se

ubica entre el yo empírico –tal cual es- y el yo ideal –tal cual debe llegar a ser- por la posesión plenaria y permanente del bien infinito. Como ser itinerante, el hombre realiza su actividad cultural que es vida transitoria. Pero esta vida cultural transitoria es medio que prepara y dirige al hombre y su último fin, más allá del tiempo, en la vida inmortal. La cultura pues, tiene una esencia permanente y una encarnación concreta cambiante, a través de la historia –época y lugar- y de sus actores.

Para los griegos, la cultura era, primordialmente, “la búsqueda y la realización que el hombre hace de sí, o sea de la verdadera naturaleza humana”.

La cosmovisión medieval centróbase en la preparación del hombre para sus deberes religiosos y para su vida ultramundana.

El renacimiento piensa que la cultura enseña a vivir bien y que la sabiduría tiene un carácter activo.

La cultura –ni infrahumana ni sobrehumana- siempre ha sido, y es y será unas ideas y unos valores que deben encarnar los hombres y que pueden plasmar en la naturaleza. En todas direcciones de la vida se da una superación de la naturaleza por un esfuerzo humano a ella conducente: por eso hablamos de

cultura científica: conocimientos de los entes materiales y mentales, cada vez más extenso y comprobado

cultura técnica: empleo diestro de las cosas en el dominio de la industria y de la agricultura

cultura moral y jurídica: valoración cada vez más refinada y acertada de lo conocido y actuado

cultura filosófica: reflexión fundamental sobre los últimos y más significativos problemas de la vida humana y del universo

cultura religiosa: culminación de la persona humana y de su vida temporal

CLASIFICACIÓN DE LA CULTURA

En forma más detallista la cultura se clasifica, de acuerdo a sus definiciones, de la siguiente:

- Tópica: La cultura consiste en una lista de tópicos o categorías, tales como organización social, religión, o economía.
- Histórica: La cultura es la herencia social, es la manera que los seres humanos solucionan problemas de adaptación al ambiente o a la vida en común.

- Mental: La cultura es un complejo de ideas, o los hábitos aprendidos, que inhiben impulsos y distinguen a la gente de los animales.
- Estructural: La cultura consiste en ideas, símbolos, o comportamientos, modelados o pautados e interrelacionados.
- Simbólico: La cultura se basa en los significados arbitrariamente asignados que son compartidos por una sociedad.

ELEMENTOS DE LA CULTURA

La cultura forma todo lo que implica transformación y seguir un modelo de vida. Se dividen en:

- A) Concretos o materiales: fiestas, alimentos, ropa (moda, arte plasmado, construcciones arquitectónicas, instrumentos de trabajo (herramientas).
- B) Simbólicos o espirituales: creencias (filosofía, espiritualidad/religión), valores (criterio de juicio moral (ética), actos humanitarios), normas y sanciones (jurídicas, morales, convencionalismos sociales), organización social y sistemas políticos, símbolos (representaciones de creencias y valores, arte (apreciación), lenguaje (un sistema de comunicación simbólica) y tecnología y ciencia.

CAMBIOS CULTURALES

- Aculturación: se da normalmente en momento de conquista o de invasión. Es normalmente de manera forzosa e impuesta, como la conquista de América, la invasión de Iraq. Ejemplos de resultados de este fenómeno: comida (potaje, pozole), huipil.
- Transculturación: Intercambiar formas de ser, en la que se percibe que no existe una cultura mejor que otra: se complementan. Es voluntaria (ej: anglicismos: fólter, checar, líder; hacer yoga)

TRABAJO COMO FENÓMENO CULTURAL

- Ocupación en cualquier actividad desempeñada, ya sea física o intelectualmente.
- El hombre transforma la naturaleza, a diferencia de los animales que solo lo hacen por instinto y no la modifican. El trabajo es humano.
- Es una forma de dar sentido a mi vida (santificar), de dignificar al hombre, aplicar las aptitudes (manuales, intelectuales)
- Moro dice que es necesario tener tiempo de ocio, para hacer el arte, la técnica. El trabajo no debe agobiar.(El secreto de Utopía Tomas Moro)
- Marx decía que la plusvalía se la quedaba la burguesía, pero debía de ser del proletariado porque ellos habían trabajado por ello. La alienación era ese quitar el fruto del trabajo. Proponía que los medios de producción pertenecieran al proletariado para que la distribución de la riqueza fuese de quien la trabajaba. Actualmente la distribución de las ganancias es una

representación de esto, en el que se reparten utilidades anualmente entre los trabajadores.(El secreto de Utopía Tomas Moro)

- Alienar: quitar algo de lo humano. En Marx, ponerte a trabajar como animal y luego quitarte el fruto de tu trabajo.
- Moro dice que en una comunidad se vive con un fin comunitario que cumplir, que es diferente a que todas las cosas se hagan en común (hasta el doctor necesita un estímulo, además de servir): se necesita una relación entre trabajo y beneficio (material: dinero, espiritual: reconocimiento). (El secreto de Utopía Tomas Moro)
- Es fenómeno cultural porque forma parte de todas nuestras actividades diarias, nos modificamos, cambiamos nuestra cultura y de las necesidades que surgen, se crea el trabajo que las satisfaga adecuadamente.

CULTURA POPULAR

Cultura popular es lo que el pueblo cultiva, es decir; lo que realiza en su vida cotidiana, real y concreta, expresando un estilo de ser, de hacer y de pensar. La cultura pues hace referencia al plano intelectual como al material, el arte como la recreación. La existencia de la cultura revelase por una serie de objetos y modos de actuar y de pensar, que son creados y transmitidos por los hombres como resultado de sus interacciones reciprocas y de sus relaciones con la naturaleza a través del trabajo, tales como herramientas, maquinarias, monumentos, técnicas, poemas, sistemas filosóficos y científicos, reglas de conducta, modas, usos, hábitos, instituciones.

La cultura popular, la cultura del pueblo siempre ha existido. El pueblo siempre ha tenido y tiene su forma de ser, de pensar, entre las que se da su forma de expresión y sus formas de creación. Aun en los momentos de mayor opresión que puede sufrir un pueblo, la cultura popular esta latente, aunque a veces inconscientemente, expresándose de maneras muy diversas: en las fiestas populares, en la defensa y en la sobre vivencia de la lengua autóctona, en las tradiciones orales, en las canciones etc.

PRINCIPALES MANIFESTACIONES DE LA CULTURA POPULAR

La cultura popular se expresa de múltiples formas:

- folklore
- fiestas populares
- teatro
- canción
- expresiones artísticas (pintura, escultura, artesanía etc.)
- revista y periódicos
- cooperativas escolares
- literatura

Cualesquiera de estas manifestaciones es generada y producida por el pueblo, tienen una gran fuerza de potenciación del pueblo para que asuma su

protagonismo. La cultura no solo devuelve al pueblo su palabra sino que la hace dueño de su praxis. De este modo la cultura se convierte en lo que nunca debe dejar de ser: instrumento de afirmación de los pueblos, y consecuentemente una permanente motivación para defender su libertad.

PROMOCION DE LA CULTURA POPULAR

Promover la cultura popular se trata de una tarea fundamental para que cada hombre del pueblo sea capaz de:

SITUARSE: para captar las necesidades mas hondas de su ser como persona, comprender la realidad en que esta inmerso, y asumir una actitud critica ante ella.

MOVILIZARSE: ponerse en estado de deliberación para que pueda expresarse, y en ese expresarse vaya descubriendo y comprendiendo cuales son sus verdaderos intereses y cuales son las causas que impiden realizarlo.

ORGANIZACIÓN: para defender sus intereses mediatos e inmediatos y ordenar las acciones y actividades en función de realizar un proyecto personal y colectivo.

CREAR Y HACER: como agente de transformación y protagonista de la historia, buscando soluciones vitales y participando en la creación de una nueva sociedad.

El objetivo final de toda educación y cultura es la de concienciar, organizar y movilizar al pueblo, para transformarlo en agente de cambio, consciente de su rol histórico.

ANIMACIÓN SOCIO-CULTURAL.

La animación socio-cultural es una necesidad, porque en la realidad en que vivimos, grandes sectores de la población están excluidos de los beneficios de la cultura, al mismo tiempo que la industria cultural sólo se preocupa de que la gente consuma cultura. Ese es el punto de partida; o sea, esa es la realidad que asumimos y que está dada en el inicio del proceso. El punto de llegada –el objetivo último –es colaborar a la democratización de la cultura y la participación cultural como parte de un proceso de liberación. Ahora bien, entre la cultura como consumo, hasta llegar a la cultura como participación, hay todo un camino que recorrer: a esto lo llamamos etapas del proceso de animación socio-cultural.

ETAPAS DEL PROCESO DE ANIMACIÓN SOCIO-CULTURAL.

1. Fase de sensibilización y de creación de un clima para interesar en la promoción de las actividades culturales.
2. Proporcionar los instrumentos para la expresión y promoción de la cultura popular.
3. Capacitar a los animadores para la promoción de actividades socio-culturales.

4. Promover la organización y la puesta en marcha de las actividades culturales.

Las dos primeras etapas están estrechamente ligadas, de modo que una y otra puedan realizarse simultáneamente. El hacerlo así resulta altamente beneficioso, pues se da un mutuo apoyo entre esas dos facetas: la gente toma conciencia de que la cultura es algo que está a su alcance, que debe acrecentar su cultura; al mismo tiempo va adquiriendo los instrumentos para expresar la suya propia.

Fase de sensibilización y de creación de un clima para interesar en la promoción de actividades culturales.

¿Cómo vive la mayoría de la gente eso que se denomina <<la cultura>>, <<lo cultural>>? La respuesta a esta cuestión nos demuestra el nivel de conciencia que la gente tiene de esas necesidades y nos puede dar ciertas pautas sobre el modo de realizar la tarea de sensibilización. Entre amplios sectores populares sabemos que el sentimiento generalizado es que las <<actividades culturales>> tratan de algo <<no interesante>>, más bien <<aburrido>>, que no sirve mucho para la vida. Si a ello se añade el hecho de que mucha gente no lee el periódico, ni se preocupa por estar informado sobre los problemas de la sociedad en que vive, no es extraño de que todo lo que sea <<cultural>> es algo que se puede tirarse al desván de los trastos inútiles.

Proporcionar los instrumentos para la expresión y promoción de la cultura popular.

Dar instrumentos para la expresión de la cultura popular no es <<llevar>> cultura al pueblo, no es proporcionarle saberes y conocimientos. De lo que aquí se trata es que la gente disponga del manejo de un mínimo de elementos e instrumentos técnicos que hagan posible o favorezcan una actividad socio-cultural autónoma, acorde a sus necesidades concretas. No hay participación cultural del pueblo si éste no posee los instrumentos necesarios para expresarla. A nuestro juicio, en una primera fase, hay cuatro instrumentos cuyo dominio nos parece indispensable:

- Técnicas de expresión oral.
- Técnicas de comunicación de masas.
- Técnicas de trabajo grupal.
- Técnicas de organización, planificación y administración.

Capacitar a los animadores para la promoción de actividades socio-culturales.

Entendemos por <<animador>>, en sentido amplio, no sólo aquel que la realiza como una tarea profesional, sino la actividad que lleva a cabo toda persona inquieta que, por su actuación, es capaz de motivar y movilizar a otros; en una palabra, que es capaz de <<animar>>

La labor de capacitación para la <<animación>> tiene dos aspectos diferentes y complementarios:

- Por una parte, hay que capacitar a los animadores en una metodología de la acción capaz de <<animar>> y dinamizar la participación de la gente en el quehacer cultural.
- Por otro lado, el animador debe disponer de un acervo cultural que permita tratar con cierta solvencia aquellas cuestiones que, por su actualidad y significación, sirven para que la gente se interese por los grandes problemas del mundo actual.

Para que el animador sea capaz de <<animar >> son indispensables: conocimiento de la gente, técnicas de dinámica y trabajo de grupos, formas motivacionales, una pedagogía capaz de educar en la libertad para que la gente acepte o no acepte de manera libre, consciente y responsable la participación que se le propone, etc. Estos son algunos aspectos que se han de dominar para poder llevar a cabo un proceso de animación comunitaria.

El segundo aspecto que señalamos es que el animador vaya disponiendo o apropiándose de lo que llamamos un <<acervo cultural>> sobre las principales cuestiones que confronta el mundo actual. Además de tener una sensibilidad – una especie de radar-que le permita captar los grandes problemas que bullen en este momento histórico, debe tener información sobre los mismos y criterios para comprender al mundo en que vive.

Promover la organización y la puesta en marcha de las actividades culturales.

Cuando se emprende la tarea de promover, organizar y desarrollar actividades culturales, la primera cuestión que hay que tener en claro es que la acción socio-cultural no se articula en torno a programas normalizados; las actividades que le sirven de sustentación pueden ser extremadamente variadas.

Una segunda precisión previa a la indicación de posibles actividades a realizar, es comprender que la animación es fundamentalmente una tarea para desatar un proceso de participación, expresión, y, en lo posible, de creatividad cultural.

Formuladas estas advertencias, cabe preguntarse: ¿cuáles son las líneas de acción de la animación socio-cultural?, ¿cuáles son las actividades que puede promover la animación socio-cultural?, ¿cómo se concreta la práctica de la animación socio-cultural?...

Las manifestaciones culturales, los productos de la actividad cultural, son de muy variada índole (conferencias, mesas redondas, música, cine, fotografía, teatro, danza, pintura, cerámica, escultura, etc.). Todas ellas se pueden realizar a través de diferentes tipos de actividades:

- Actividades de formación.
- Actividades de difusión cultural.
- Actividades de creación artística cultural no profesional.
- Actividades lúdicas: esparcimiento, recreación y deportes.

Actividades de formación.

Mediante estas actividades se procura formar y capacitar a la gente fuera del marco de las instituciones educacionales.

Actividades de difusión cultural.

Con estas actividades se trata de hacer llegar al gran público la cultura como patrimonio cultural y la cultura actual viva. La primera constituye al patrimonio de un pueblo, de una nación o de la humanidad; es la obra cultural del pasado.

La otra es la cultura actual, la que vive, la que se manifiesta, a veces, de una manera heterodoxa para los cánones vigentes.

Actividades de creación artística-cultural no profesional.

No se trata de capacitar a la gente para la expresión cultural, ni de difundir obras culturales que enriquezcan el conocimiento y la sensibilidad, sino de promover y favorecer la propia expresión artística, musical o literaria.

Si bien se procurará que todas estas manifestaciones tengan un buen nivel en cuanto a calidad, ello no es lo sustancial. Lo que importa es que la gente se exprese, y a través de manifestaciones artísticas <<diga>> su modo de ver e interpretar la realidad.

Actividades lúdicas: esparcimiento, recreación, deportes; las fiestas populares.

Con frecuencia se dice que lo lúdico no es cultural. Lo cual es totalmente erróneo. Las fiestas populares son expresión muy profunda de lo cultural, del modo de ser de un pueblo; los juegos y deportes también expresan actitudes y comportamientos culturales.

PROTECCION DE LA CULTURA

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), ha propuesto un plan de protección de los bienes culturales del mundo, a través de la *Convención sobre la Protección del Patrimonio Mundial Cultural y Natural*, aprobado en 1972. Presenta una lista de bienes que pertenecen al Patrimonio Mundial, más conocido como Patrimonio de la humanidad.

La diversidad en aumento de la Cultura en la Unión Europea ha propiciado eventos en cada nación y proyectos de futuro : *Capital europea de la cultura* y *Carta europea de la cultura*.

CONCLUSIONES

En conclusión de ser un producto de la naturaleza el hombre ha evolucionado hasta ser un sujeto activo de la misma, ya no esta sujeto a lo que las fuerzas ciegas de la naturaleza ofrezcan por casualidad, al contrario domina estas fuerzas y la emplea en la construcción de obras en las que expresa sus creencias, su cultura, en obras que propician mayor comodidad bienestar y elevan su calidad de vida. Si comparamos los niveles de bienestar alcanzados en la actualidad con los del pasado veremos que resulta más cómodo habitar una casa con espacios diseñados para el sano desarrollo de cada uno de los miembros de la familia, que las cavernas que habitaron nuestros primitivos antepasados. Por medio del trabajo, la naturaleza cada vez nos sirve mejor.

2.5 EL PROCESO PARA CONVERTIRSE EN PERSONA

Conocimiento de si mismo

Conciencia y conocimiento de mi mismo y de mis necesidades de crecimiento y trascendencia.

¿Qué tanto me conozco?, ¿Qué tanto me preocupo por mi desarrollo? La definición de mis deseos, de mis impulsos, gustos, búsquedas, inquietudes, ¿Qué quiero?, la preocupación por mi salud corporal, emocional y mental es condición sin la cual nunca podré llegar a ser una realmente viva, es decir integra.

En nuestra sociedad pluralista, urbana, masificadora y tecnológica, estamos viviendo un proceso de enajenación tal que no nos permite pensar, sentir y desear aquello que nos beneficia, real, personal y vitalmente. Los valores conocidos y deseados en general son producto de esta alineación, lo sabemos, están centrados en el dinero, el status y el confort.

Algo que ayuda a la persona para apartarse de este torbellino destructivo es un autoanálisis y autocuestionamiento sobre quien es y que necesita para ser o seguir siendo.

Estos cuestionamientos deben hacerse por una persona integra que en forma sistemática se esta retroalimentando para mantenerse siempre alerta, despierta conciente y conocedora de si misma, de su contexto y de sus necesidades de crecimiento en todos los planos.

Este conocimiento de si mismo como persona integra en proceso de realización, tiende a ser un conocimiento realista y objetivo en el cual me percibo a mi mismo como soy y no como quisiera ser, en donde la imagen que yo tengo de mi mismo es el fruto de una percepción real y no fruto de mis sueños, fantasías, deseos y sentimientos de grandeza e inferioridad. Es decir una aceptación y conocimiento de nuestras fuerzas y debilidades.

Quizá el problema fundamental de la aceptación de si mismo sea la conjunción dinámica entre lo que soy y tengo y lo que quiero ser y puedo llegar a ser. Una aceptación pasiva total lleva a la muerte psicológica y un exagerado desear ser distinto al que soy, que conduce al stress y la angustia por no alcanzar los objetivos que me he planteado.

Los griegos afirmaban y siguen repitiendo los hombres generación tras generación. Cada hombre se repite a si mismo las mismas preguntas claves para encontrar el camino de la vida, la madurez y la felicidad. ¿Quién soy yo?....¿Quién he sido?...¿De donde vengo?...¿a donde voy?

Los siguientes conceptos son una guía en tu camino a conocerte. El conocer estos conceptos no te asegura el éxito sino entenderlos y aplicarlos.

- ➡ Yo soy una persona única en el universo. No existe otra persona igual que yo, con la misma historia, con las mismas cualidades, ni con la misma percepción del mundo que me rodea.
- ➡ Soy una persona libre y responsable de lo que hago con mi vida, de ella puedo tomar los elementos más valiosos o inútiles para la formación de mi propia persona.

- Examina que valores vives, que te motiva y te entusiasma, con que personas compartes y te enriqueces y podrás decir que tanto vale la pena vivir tu vida.
- Soy una persona en proceso; en cambio continuo. Este cambio se va realizando en función de mi contexto social y familiar.
- Yo soy una persona que vive en sociedad con los demás hombres. Mi respuesta a los demás hombres es parte de mi vida. Si mi respuesta es indiferencia y mezquindad, así será mi propia existencia.
- Yo soy una persona limitada, con defectos y cualidades. Vivo en un mundo limitado. la realidad es el marco de mi propia vida, la limitación es mía, la limitación es de mi familia, de la sociedad y del mundo. Si no la acepto ella me ira amargando a lo largo del camino. Pero también se la limitación disminuye mi entusiasmo y mis ideales, seré esclavo de la nada.
- Soy una persona en el tiempo y en espacio. Lo que paso quedo atrás. Ya no soy ese. Lo que va a venir aun no llega y quien sabe si será, solo tengo mi presente y la respuesta a mi existencia la doy aquí y ahora.

AUTOESTIMA

Entre el adulto que funciona plenamente y la persona que marcha por la vida entre tropiezos, existe una diferencia fundamental: "LA ACTITUD DE UNO HACIA UNO MISMO" su grado de autoestima.

AUTOESTIMA:

Es lo que cada persona siente por si misma. Su juicio general acerca de si mismo, la medida en que le agrade su propia persona en particular.

La autoestima es la base y centro del desarrollo humano.

Según *ABRAHAM MASLOW*:

- "solo se puede respetar a los demás cuando se respeta a si mismo"
- "solo podremos dar cuando nos hemos dado a nosotros mismos"
- "solo podremos amar cuando nos hemos amado a nosotros mismos"
- "el hombre llega ser lo que tiene que ser, por si mismo"

Aquel cuya autoestima es elevada, no pierde el tiempo en impresionar a los demás, ya que sabe que tiene valor.

El concepto que la persona tiene de sí misma, influye en la elección de sus amigos, en la forma en que se lleva con los demás, en la clase de persona con la cual de ha de casar, y en general, en la medida de lo productivo que será. Afecta su creatividad, su integridad, su estabilidad; decide si es conductor o seguidor. Su sentimiento del propio valor constituye el núcleo de su personalidad y determina la forma en que emplea sus aptitudes y habilidades.

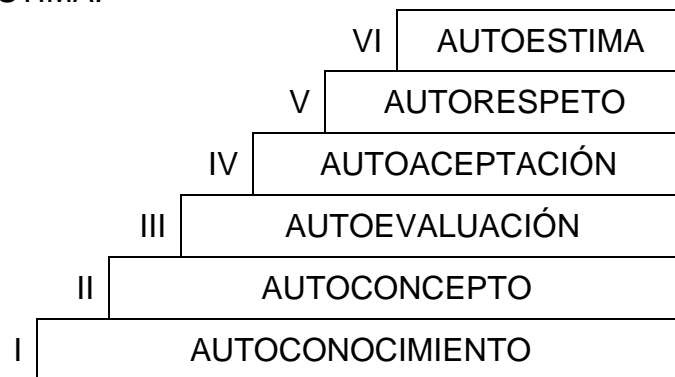
La actitud hacia si mismo influye en forma directa sobre la manera en que ha de vivir todas las etapas de su vida.

La autoestima es el factor que decide el éxito o el fracaso de cada persona como ser humano.

Como base para llegar encontrar la autoestima podemos partir de dos principios:

- Soy digno de que me amen (Importo y tengo valor porque existo)
- Soy valioso (Puedo manejarme y manejar lo que me rodea con eficiencia; se que tengo algo que ofrecer a los demás).

LA ESCALERA DE LA AUTOESTIMA:



- I. Autoconocimiento:
“cuando aprendemos a conocernos, en verdad vivimos”

El Autoconocimiento es conocer las partes que componen el yo, cuáles son sus manifestaciones, necesidades y habilidades; los papeles que vive el individuo y a través de los cuales; conocer porque y como actúa y siente.

- II. Autoconcepto:
“déle a un hombre una autoimagen pobre y acabará siendo un siervo”

El Autoconcepto es una serie de creencias que se tienen acerca de sí mismo, que se manifiesta en la conducta. Si alguien se cree tonto, si se cree inteligente o apto actuará como tal.

- III. Autoevaluación:
“el sentirse devaluado o indeseable es, en la mayoría de los casos, la base de los problemas de los humanos.”

La Autoevaluación es la capacidad interna de evaluar las cosas como buenas, si lo son para el individuo, le satisfacen, son interesantes, enriquecedoras, le hacen sentir bien, y si le permiten crecer y aprender.

Y considerarlas como malas, si lo son para la persona, no le satisfacen, carecen de interés, le hacen daño y no le permiten crecer.

- IV. Autoaceptación:
“la actitud del individuo hacia si mismo y el aprecio de su propio valer, juegan un papel de primer orden en el proceso creador”

La Autoaceptación es admitir y reconocer todas las partes de si mismo como la forma de ser y sentir, ya que solo a través de la aceptación se puede transformar lo que es susceptible a ello.

- V. Autorespeto:
“la Autoestima es un silencioso respeto por si mismo”

El Autorespeto es entender y satisfacer necesidades y valores. Expresar y manejar en forma conveniente sentimientos y emociones, sin hacerse daño ni culparse. Buscar y valorar todo aquello que haga sentirse al individuo orgulloso de si mismo.

- VI. Autoestima:
“solo podemos amar cuando nos hemos amado a nosotros mismos”

La Autoestima es el conjunto de todos los pasos anteriores. Si una persona se conoce y está consciente de sus cambios crea su propia escala de valores y desarrolla sus capacidades; si se acepta y respeta tendrá autoestima. Por el contrario si una persona no se conoce, el concepto de si misma es pobre, no se acepta ni respeta y entonces no tendrá autoestima.

ACERTIVIDAD

i) La capacidad para transmitir hábilmente opiniones, intenciones, posturas, creencias y sentimientos para conseguir todos y cada uno de estos cuatro objetivos:

- eficacia (conseguir aquello que uno se propone),
- no sentirse incómodo al hacerlo, y
- en situaciones en que se pone de manifiesto un conflicto de intereses, ocasionar las mínimas consecuencias negativas para uno mismo, para el otro, y para la relación.
- en situaciones de aceptación asertiva, establecer relaciones positivas con los demás.

ii) Es la expresión congruente de nuestros pensamientos, deseos, derechos, sentimientos, necesidades y decisiones, aprendiendo a actuar responsablemente de acuerdo a nuestra vivencia personal respetando la de los demás.

CARACTERISTICAS

La asertividad no es un término de todo o nada, sino que la conducta puede resultar más o menos asertiva mostrarse más asertiva en determinadas situaciones y menos en otras. Este sería el caso de alguien que cuando expresa una opinión contraria o se muestra en desacuerdo ante su pareja, suele hacerlo de forma asertiva. En cambio, ante su jefe suele inhibirse o puede ser poco asertiva en su interacción con personas del sexo contrario y de edad similar,

La práctica del conjunto de habilidades asertivas tiene un alto interés personal y social. Si por un momento imaginamos a cada uno de los miembros de una sociedad comunicándose mediante estas condiciones, probablemente coincidiríamos en afirmar que automáticamente bajaría el nivel de agresividad y hostilidad, aumentaría el entendimiento mutuo, crecerían las posibilidades de conservar y aumentar la autoestima, y se crearían las condiciones para generar relaciones de confianza.

La asertividad debe ser aplicada con un lenguaje respetuoso, tanto corporal como verbal, entre los dialogantes. Sin tonos agresivos o fuertes de voz, sin malas palabras, con paciencia, sin amenazas explícitas con movimientos corporales, sin intimidaciones. Debe incitar a la comprensión y aceptación mutua.

FORMAS DE RESPUESTA

Los seres humanos en su interacción diaria se relacionan con estos derechos fundamentales a lo largo de un continuo estilo de respuestas:

- La Asertividad: Es el acto de defender los propios derechos fundamentales sin violar los de los demás. Es una comunicación honesta, balanceada que promueve y dignifica a los dialogantes.

- La No Asertividad: Es aquel estilo que interactúa en supresión del propio yo, de sus propios deseos, derechos, intereses. Esto se debe a la incapacidad o dificultad para expresar los propios sentimientos, ideas, deseos, frustraciones, éxitos, necesidades y permite que los demás violen los derechos propios. Muchas veces el no asertivo cree o espera que los demás van a adivinar sus motivos y necesidades, solo saben luchar por los derechos de un tercero, pero no por los suyos propios.

- La Hostilidad: El estilo hostil caracteriza la comunicación desigual o desbalanceada en menosprecio de los derechos de los demás. Se caracteriza por la insensibilidad a las necesidades de los demás, por actos hostiles contra los otros. El estilo hostil se encuentra únicamente en mis propias necesidades y deseos hasta llegar a ser una postura de capricho.

DERECHOS ASERTIVOS

Todo ser humano tiene derecho a ser quien es y a expresar lo que piensa y siente. Cuando esto se hace de forma asertiva se asegura el máximo respeto por los demás y por uno mismo.

De otro lado, no olvide que todos cuantos le rodean tienen estos derechos, no sólo usted.

A continuación se expone una recopilación de aquellos que han sido definidos por varios autores.

Derechos asertivos

1. Algunas veces, a ser el primero.
2. a ser humano, esto es a equivocarse, cambiar de opinión, a no ser perfecto, a no caerle bien a todos.
3. a tener sus propias opiniones y creencias.
4. a cambiar de idea, opinión, o actuación.
5. a expresar una crítica y a protestar por un trato injusto.
6. A pedir una aclaración.
7. A intentar cambiar lo que no le satisface.
8. A pedir ayuda o apoyo emocional.
9. A sentir y expresar el dolor.
10. A ignorar los consejos de los demás.
11. A recibir el reconocimiento por un trabajo bien hecho.
12. A negarse a una petición, a decir "no".
13. A estar sólo, aún cuando los demás deseen su compañía.
14. A no justificarse ante los demás.
15. A no responsabilizarse de los problemas de los demás.
16. A no anticiparse a los deseos y necesidades de los demás y a no tener que intuirlos.
17. A no estar pendiente de la buena voluntad de los demás, o de la ausencia de mala idea en las acciones de los demás.
18. A responder, o no hacerlo.
19. A ser tratado con dignidad.
20. A tener sus propias necesidades y que sean tan importantes como las de los demás.
21. A experimentar y expresar sus propios sentimientos, así como a ser su único juez.
22. A detenerse y pensar antes de actuar.
23. A pedir lo que quiere.
24. A hacer menos de lo que es capaz de hacer.
25. A decidir qué hacer con su cuerpo, tiempo, y propiedad.
26. A rechazar peticiones sin sentirse culpable o egoísta.
27. A hablar sobre el problema con la persona involucrada y aclararlo, en casos en que los derechos de cada uno no están del todo claros.
28. A hacer cualquier cosa, mientras no vulnere los derechos de otra persona.

APLICACIÓN

Es un modelo de mucha utilidad en la plantación de vida ya que promueve y desarrolla conceptos y habilidades muy importantes en la realización de metas, deseos y necesidades personales tanto para la vida personal como para el trabajo. Su utilidad en el desarrollo de líderes es cada vez más aprovechada en los programas de capacitación y entrenamiento.

Otras aplicaciones:

- Rechazar una petición,
- Hacer una petición, o solicitar ayuda,
- Solicitar un cambio de conducta que resulta molesta,
- Hacer una crítica,
- Mostrar desacuerdo sobre una opinión y expresar la propia
- Afrontar una crítica,
- Formular un elogio,
- Hacer cumplidos.
-

COMO ALCANZAR LA ASERIVIDAD

Entrenarse en este tipo de habilidades no es algo sencillo, sobretodo cuando se parte de un estilo agresivo o inhibido de conducta, y añadimos una baja autoestima. Las personas que presenta estas dificultades suelen cometer errores de interpretación de la realidad social y / o mantener actitudes excesivamente exigentes consigo mismo y con los demás.

Todo entrenamiento necesita nutrirse de ensayos que permiten al fin, alcanzar el nivel de competencia deseado. En este sentido, no es infrecuente contemplar como el paso de una conducta inhibida a otra más asertiva se hace a través de intentos que resultan agresivos, o que siguen inhibiendo componentes importantes para que la respuesta resulte eficaz.

Si la persona se precipita al ensayar en la vida real, es fácil que no obtenga el resultado deseado y fallezca su motivación, o incluso refuerce sus sentimientos de incompetencia.

Es por esto que en casos de gran dificultad en relación a estas habilidades, es preferible seguir un entrenamiento bajo las directrices de un psicólogo especializado en este campo.

Por último, y una vez aclarado lo anterior, sería ingenuo pensar que aplicando un estilo asertivo se obtendrán todos los propósitos que uno cree justos.

Lo cierto, es que no todas las personas dirigen su conducta a entenderse con todos y cada uno de los que configuran su círculo social.

RELACIONES HUMANAS

El ser humano es un ser social, o sea, no puede vivir aislado porque dentro de sus necesidades está la de relacionarse con el mundo externo.

Para lograr que esta convivencia sea lo más armoniosa posible, deberá aplicar ciertos principios de carácter general y revisar sus actitudes mostrando una constante disposición al cambio si se hace necesario.

La finalidad de las relaciones humanas es propiciar la buena convivencia de forma que logremos la comprensión de las demás personas. En otras palabras, se trata de destruir todo aquello que se ponga al correcto entendimiento entre los hombres.

Es saber que las actitudes del ser humano obedecen a muchas causas, por lo que muchas veces sus actuaciones no responden a su personalidad sino a situaciones que le afectan en ese momento. De ahí la necesidad de ponernos en el lugar del otro y adoptar una actitud de humildad y comprensión.

¿Qué son las relaciones humanas?

Algunos creen equivocadamente, que un buen ambiente de relaciones humanas, es aquel en que no hay discrepancias entre las personas y que todo marcha perfectamente. El que esté bien puede ser un "clima artificial" de hipocresía y falsedad.

Por el contrario, las auténticas relaciones humanas son aquellas en que a pesar de las divergencias lógicas entre las personas, hay un esfuerzo por lograr una atmósfera de comprensión y sincero interés en el bien común.

En síntesis las relaciones humanas son la forma como tratamos a los demás y ...cómo los demás nos tratan a nosotros.

Factores que intervienen en las relaciones humanas

Respeto:

Aún cuando no se comparta un punto de vista, conviene considerar las creencias y sentimientos de los demás.

Comprensión:

Aceptar a los demás como personas, con sus limitaciones, necesidades individuales, derechos, características especiales y debilidades. La comprensión y la buena voluntad son la clave de las relaciones humanas.

Cooperación:

Es la llave del bienestar general. Trabajando todos por un mismo fin, se obtienen los mejores resultados y beneficios.

Comunicación:

Es el proceso mediante el cual transmitimos y recibimos datos, ideas, opiniones y actitudes para lograr comprensión y acción.

Cortesía:

Es el trato amable y cordial, facilita el entendimiento con los demás, permite trabajar juntos en armonía y lograr resultados. La cortesía cuesta poco y vale mucho.

Todo esto se resume en: Una adecuada actitud hacia las relaciones humanas o sea la disposición de ánimo que tenemos frente a las cosas, personas y situaciones que nos rodean.

Recordemos que solo hay tres actitudes fundamentales en comunicación como respuesta a los demás:

Aceptación:

Significa respeto y aceptación de la otra persona como ser humano distinto y único.

Rechazo:

Al rechazar a otro ser humano puedo afectar su autoestima y herirlo por lo que se pierde la relación positiva.

Descalificación:

Es la actitud más dañina, le estamos diciendo a la otra persona que no nos importa, que no nos interesa ni sabemos que existe. La persona descalificada se disminuye, se encierra en sí misma y sufre daños serios perdiéndose con ello la comunicación.

Una regla de oro en la dinámica de las relaciones humanas es la empatía y la humildad o sea ponerse en el lugar del otro y ceder en aras de una buena convivencia sin menoscabar la mutua dignidad como seres humanos.

Para Conversar...se Necesitan Dos:

La conversación es el medio más importante que tenemos para comunicarnos oralmente, por eso el respeto a las opiniones del otro es fundamental; sin no lo hago no podré establecer un diálogo, entonces solo escucharé mi opinión.

Escuchar es mucho más que limitarse a captar sonidos con nuestro sentido del oído, es más que oír. Es atender a lo que se nos dice, interiorizarlo, comprenderlo y traducirlo en algún tipo de respuesta: una acción, una exclamación, una respuesta, un sentimiento.

Escuchar enriquece la comunicación, ya que nos permite comprender los puntos de vista de los demás y establecer un verdadero diálogo, con intercambio de ideas, apreciaciones y razonamientos.

Al escuchar no miro hacia otras partes, ni de un lado a otro; tampoco paseo mi vista alrededor como buscando a otra persona.

Al escuchar estoy atento a lo que se me está diciendo, no dejo volar mi imaginación ni mis pensamientos, me concentro en lo que estoy y lo disfruto.

Nunca interrumpo abruptamente a quien me habla, espero el momento oportuno para hacerlo y me disculpo por ello...pero es que yo también tengo cosas importantes que decir.

Si no entiendo algo y tengo alguna duda, pregunto, pido que me aclaren lo que acaban de decir; así evito malos entendidos y confusiones que podrían afectar la relación.

Una buena comunicación oral requiere de:

- Sencillez en el discurso.
- Empleo mínimo de palabras.
- Hablar en forma concisa y lógica.
- Fuerza expresiva.
- Considerar que el que escucha es un ser humano.

Aprendamos a escuchar:

- ✘ ¡Deje hablar!
- ✘ Muestre su interés al escuchar.
- ✘ Elimine distracciones.
- ✘ Póngase en los zapatos del otro.
- ✘ Sea paciente (no interrumpa).
- ✘ Controle sus emociones.
- ✘ No caiga en la tentación de la crítica.
- ✘ Pregunte.

Hagamos un uso correcto de la comunicación no verbal:

Cuando nos comunicamos con alguien lo hacemos de muy diferentes maneras, una de ellas y quizá de las más importantes es el lenguaje gestual que constituye el lenguaje natural del cuerpo el cual está más relacionado con el campo de las emociones que en el de las ideas y conceptos.

Es por ello que muchas veces una mirada puede decir más que muchas palabras, puede indicar ternura, alegría, gratitud, odio, desprecio y condena.

Procuremos utilizar adecuadamente el lenguaje gestual utilizando los gestos y mímica adecuados. Lo que se trata con todo esto es de utilizar el lenguaje adecuado ya sea verbal o no verbal. Otra forma de dirigir nuestra comunicación es a través de acciones y omisiones, siempre será agradable recibir un ramo de flores con una tarjeta, invitar a comer a un vecino, salir al encuentro de un visitante para recibirlo.

INTEGRACIÓN DE GRUPOS

Entre los múltiples avances tendencias que se perciben tanto en pequeñas como en grandes compañías y organizaciones propiamente, el intento por aprovechar de manera más creativa todo el potencial de los grupos de trabajo es uno de los primordiales. Los grupos de trabajo se están convirtiendo en puntos focales conforme las organizaciones buscan las ventajas de tener una estructura organizacional horizontal, integración interfuncional y operaciones flexibles. Para satisfacer las demandas competitivas en entornos desafiantes, las organizaciones más eficaces desarrollan grupos de trabajo con múltiples capacidades en aras de alcanzar todo su potencial como sistema de alto desempeño. Los grupos de trabajo pueden ser fuertes importantes de desempeño, creatividad y entusiasmo en las organizaciones.

LOS GRUPOS DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES

Un grupo es un conjunto formado por dos o mas personas que trabajan juntas de manera regular a fin de lograr metas comunes. Los grupos son escenarios importantes donde las personas aprenden unas de otras y comparten sus conocimientos y habilidades para el trabajo. En un verdadero grupo, el trabajo de sus miembros es interdependiente para alcanzar sus objetivos, así como la interacción entre ellos para alcanzar dicho objetivo en un tiempo determinado. Los grupos de trabajo constituyen un valor agregado para las organizaciones y sus miembros, ya que ayudan a realizar tareas importantes y mantener una fuerza laboral en alta calidad.

Cuando un grupo logra altos niveles de desempeño en su labor, de satisfacción en sus miembros y de vitalidad del equipo, entonces se habla de un *grupo eficaz*.

Estos grupos alcanzan sus metas en cuanto a lo estandarizado en cantidad, calidad y oportunidad de los resultados de trabajo. Los grupos de trabajo pueden ser permanentes o temporales, de acuerdo al motivo por el que se crea el grupo. Los grupos permanentes son los que diariamente alcanzan sus metas de desempeño, mientras que un grupo temporal se desintegra una vez realizada su tarea y que esta haya tenido éxito. En un grupo de trabajo eficaz sus miembros se sienten satisfechos como para seguir trabajando juntos permanentemente o para volver a trabajar juntos en el futuro.

CONTRIBUCIONES SINGULARES DE LOS GRUPOS

Los grupos eficaces ayudan a las organizaciones a cumplir tareas importantes. Cuando el grupo da mayores o mejores resultados que los que daría la suma de las contribuciones individuales se dice que el grupo posee un potencial de sinergia.

Los grupos poseen tres ventajas en particular de desempeño sobre la acción individual.

- Cuando no se cuenta con un experto en un problema en particular, los grupos realizan mejores juicios que el individuo.
- Cuando dividir el trabajo y compartir la información es la solución de un problema, normalmente los grupos tienen mayor éxito.

Los grupos suelen ser más creativos e innovadores debido a que se arriesgan más al tomar decisiones.

Al mismo tiempo que los grupos poseen un gran potencial de desempeño, también pueden concebir problemas. Cuando las personas trabajan en grupo con menos entusiasmo que si lo hicieran de manera individual, el grupo entra en la llamada holgazanería social, conocido también como efecto Ringlemann. Max Ringlemann reconoció dos razones por las cuales las personas podrían trabajar con menos ahínco como lo harían de individualmente:

- La contribución individual se refleja menos en grupo.
- Preferencia a que los demás realicen el trabajo.

Algunas consideraciones para prevenir el efecto Ringlemann:

1. definir los papeles y tareas de los miembros del grupo para elevar al máximo los intereses del individuo.

2. vincular las recompensas individuales con las contribuciones de desempeño para el grupo.
3. aumentar la responsabilidad al identificar las contribuciones de desempeño que los individuos hagan al grupo.

La facilitación social es otro aspecto del trabajo en grupo, la cual es la tendencia que hace que la conducta de una persona se vea influenciada por la presencia de otras personas.

GRUPOS FORMALES

Un grupo formal está oficialmente designado para servir a un propósito organizacional específico. Una organización crea un grupo de este tipo para que desempeñe una tarea específica, que normalmente implica el uso de recursos con el fin de crear un producto (reporte, decisión, servicio o mercancía). Los grupos formales pueden ser formales o temporales.

Los grupos de trabajo permanente, o grupos de mando en la estructura vertical, aparecen en las organizaciones como departamentos, divisiones o equipos. Los grupos de trabajo permanente se crean oficialmente con el fin de desempeñar una función específica continuamente, manteniendo su existencia hasta que se tome la decisión de cambiar o reconfigurar a la organización por alguna razón.

Los grupos de trabajo temporales son grupos de tarea creados específicamente para resolver un problema o desempeñar una tarea definida, por lo que se deshacen una vez cumplido el propósito por el cual se formó.

Las actuales organizaciones hacen un uso mayor de equipos interfuncionales o fuerzas de tarea para trabajo especial de solución de problemas.

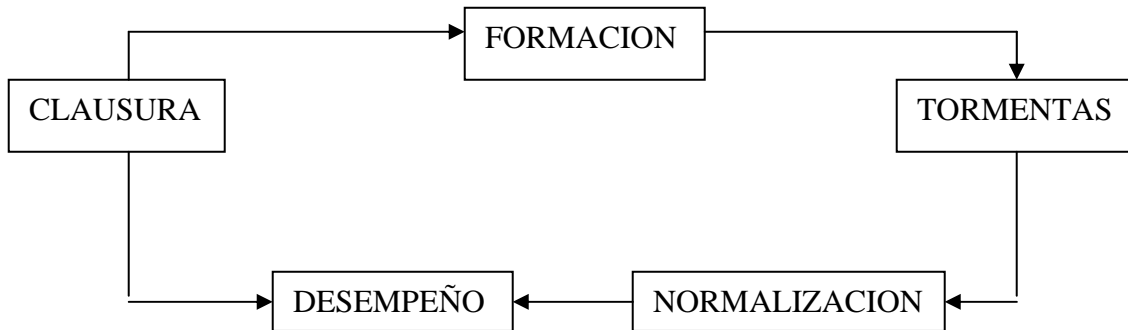
GRUPOS INFORMALES

Los grupos informales surgen sin una designación oficial por parte de la organización. Se forman espontáneamente y se basan en las relaciones interpersonales o intereses especiales y sin ningún aval organizacional específico. Normalmente se encuentran dentro de la mayoría de los grupos formales. A menudo los grupos informales ayudan a las personas a realizar su trabajo. A través de las relaciones interpersonales, tienen el potencial de agilizar el flujo del trabajo, pues las personas se ayudan entre ellas en formas que las líneas de autoridad formales no proporcionan.

ETAPAS DE DESARROLLO DE UN GRUPO

Antes de estar completamente formado, un grupo pasará por diferentes etapas en su ciclo de vida. Dependiendo de la etapa que el grupo haya alcanzado, el líder del grupo y los miembros del mismo pueden enfrentar diferentes retos.

ETAPAS DE DESARROLLO DE UN GRUPO



Etapa 1. Formación: comprobación y dependencia; desarrollo de estructura de papeles y dependencias interpersonales.

Etapa 2. Tormentas: hostilidad y conflictos al interior del grupo; competencia para obtener posiciones; expresiones emocionales; impulsos del grupo.

Etapa 3. Normas: desarrollo de la cohesión del grupo, normas e indicaciones; presiones para lograr la conformidad.

Etapa 4. Desempeño: actividades de tareas productivas; las interdependencias y la estructura estable de los papeles encausan la energía del grupo hacia la realización de tareas.

La secuencia de las etapas no se cumple de igual forma en todos los grupos. Algunos grupos atraviesan con rapidez las cuatro etapas; sin embargo, si es difícil afrontar la tarea, si hay diferencias de opinión entre objetivos o métodos, si existen sentimientos encontrados o si hay competencia para lograr el liderato, un grupo puede fluctuar entre las diferentes etapas a lo largo de un periodo prolongado,. Un grupo no podrá dedicarse mas al desempeño esporádico de tareas, en tanto no se haya estabilizado una estructura de papeles y se alcance la cohesión.

ENTRADAS BASICAS DE LA EFICIENCIA DEL GRUPO

El éxito de una organización depende en gran medida del desempeño de sus redes internas de grupos formales e informales. Los grupos son un componente importante de los recursos humanos y el capital intelectual de las organizaciones. Mientras mayor sea la fuerza de las entradas básicas, mejores serán las oportunidades de la eficacia del grupo a largo plazo. Las entradas grupales básicas son: naturaleza de la tarea, metas, recompensas, recursos, tecnología, diversidad en la membresía y tamaño del grupo.

Las tareas plantean demandas diferentes a los grupos y tienen implicaciones diversas para la eficacia grupal.

Las metas apropiadas, los sistemas de recompensa bien definidos y los recursos adecuados son elementos esenciales para apoyar los logros de desempeño a largo plazo. El desempeño de un grupo puede verse mermado

cuando las metas no son claras, si las recompensas se centran demasiado en los resultados individuales o por no contar con el presupuesto necesario, instalaciones correctas, métodos y procedimientos de trabajos buenos, e instalaciones adecuadas.

Un grupo debe contar con las habilidades ya capacidades necesarias para la solución de problemas en grupo. Un grupo puede contar con integrantes con habilidades diferentes, lo que permite la interacción entre ellos.

El tamaño de un grupo puede hacer la diferencia en su eficacia. Cuando un grupo crece, se cuenta con más personas entre las cuales dividir el trabajo y cumplir las tareas necesarias en menor tiempo. Esto puede incrementar el desempeño y la satisfacción de los miembros del grupo, pero si un grupo sigue creciendo, surgirán problemas de comunicación y coordinación.

GRUPO Y DINAMICA INTERGRUPAL

Más que de las entradas correctas, la eficiencia de un grupo siempre dependerá de que tan bien trabajen en conjuntos los miembros para utilizar las entradas. Las fuerzas que operan en los grupos y que afectan la forma de relación de sus miembros y el trabajo entre ellos se denomina dinámica grupal.

En la dinámica grupal se incluyen dos conjuntos de conducta: requeridas y emergentes.

En un grupo de trabajo, las conductas requeridas están formalmente definidas y son las que la organización espera.

Las conductas emergentes son aquellas que los miembros del grupo muestran además de lo que la organización les pide.

MOTIVACIÓN

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. En el ejemplo del hambre, evidentemente tenemos una motivación, puesto que éste provoca la conducta que consiste en ir a buscar alimento y, además, la mantiene; es decir, entre más hambre tengamos, más directamente nos encaminaremos al satisfactor adecuado. Si tenemos hambre vamos al alimento; es decir, la motivación nos dirige para satisfacer la necesidad.

Hay 2 tipos de motivación:

- *Motivación intrínseca.* Esta motivación viene de dentro de uno mismo. Las actividades que los individuos hacen son su propia recompensa. La gente es motivada porque ellos aman sinceramente la actividad que están haciendo.
- *Motivación extrínseca.* Para aquellos individuos que están motivados extrínsecamente, sus recompensas son factores externos. Ellos hacen su trabajo para ganar un grado o una recompensa o complacer a sus padres o evitar un

castigo. La mayoría de la gente esta extrínsecamente motivada. Nuestra sociedad (en cada uno de los casos) pone un mayor énfasis y presión en obtener grados y desempeño. Por consiguiente, eso hace que sea muy difícil estar intrínsecamente motivado.

La motivación puede ser auto-regulada o regulada por el ambiente; cuando la conducta está motivada por fuerzas intrínsecas (por ejemplo, fatiga, curiosidad) esta auto-regulada. Cuando la motivan fuerzas extrínsecas (por ejemplo, dinero, halagos) esta regulada por el ambiente.

La motivación regulada por el ambiente es generalmente una consecuencia artificial y extrínseca de una conducta. Por lo tanto, aspectos del ambiente (agentes externos) aportan la motivación para realizar o no realizar la conducta.

La motivación auto-regulada generalmente surge de intereses, necesidades y reacciones personales al propio comportamiento. Sin embargo, a veces, se puede tener un motivo bastante fuerte y varios motivos no tan fuertes por lo que, el motivo más fuerte es el que tendrá la mayor influencia sobre la conducta. Además, la conducta no la provoca nunca un solo motivo sino que esta en función de una pluralidad de motivos dominantes y subordinados que actúan juntos de manera compleja; así mismo, esto esta muy determinado por las diferencias individuales, ya que aunque la gente comparte una gran variedad de motivos comunes, también existen diferencias individuales entre los motivos específicos como son la extroversión, la búsqueda de sensaciones, intensidad de afectos, intereses, etc.

En los seres humanos, la motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes.

EL CICLO MOTIVACIONAL

Si enfocamos la motivación como un proceso para satisfacer necesidades, surge lo que se denomina el ciclo motivacional, cuyas etapas son las siguientes:

a) Homeostasis. Es decir, en cierto momento el organismo humano permanece en estado de equilibrio.

b) Estímulo. Es cuando aparece un estímulo y genera una necesidad.

c) Necesidad. Esta necesidad (insatisfecha aún), provoca un estado de tensión.

d) Estado de tensión. La tensión produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.

e) Comportamiento. El comportamiento, al activarse, se dirige a satisfacer dicha necesidad. Alcanza el objetivo satisfactoriamente.

f) Satisfacción. Si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. Toda satisfacción es básicamente una liberación de tensión que permite el retorno al equilibrio homeostático anterior.

COMPLEJIDAD DE LA MOTIVACIÓN

Toma apenas un instante darse cuenta de que, en cualquier momento, las motivaciones de un individuo pueden ser sumamente complejas, y en ocasiones contradictorias. A una persona puede motivarla el deseo de obtener bienes y servicios materiales (comestibles, una casa mejor, un nuevo automóvil, un viaje), deseos que sin embargo pueden ser complejos y contradictorios (¿qué comprar: una casa o un auto?). Al mismo tiempo, un individuo puede desear autoestima, estatus, una sensación de realización o relajamiento (¿quién no se ha visto en dificultades por la necesidad de dedicarle tiempo al trabajo cuando se preferiría jugar golf o ir al cine?)

LAS TEORÍAS DE CONTENIDO DE LA MOTIVACIÓN

- *La jerarquía de necesidades de Maslow.*

Tal como se muestra en la figura 2, la **teoría de la jerarquía de necesidades** de Abraham Maslow identifica cinco niveles de necesidades del individuo: desde las necesidades de autorrealización y estima, en la parte alta, hasta las necesidades sociales, de seguridad y fisiológicas en la parte baja. Maslow supone que algunas necesidades son más importantes que otras y que deben satisfacerse antes de que otras necesidades puedan servir como motivadores. Por ejemplo, las necesidades fisiológicas deben estar satisfechas antes que las necesidades de seguridad se activen, y así sucesivamente.

1. **Necesidades fisiológicas.** Éstas son las necesidades básicas para el sustento de la vida humana, tales como alimentos, agua, calor, abrigo y sueño. Según Maslow, en tanto estas necesidades no sean satisfechas en el grado indispensable para conservación de la vida, las demás no motivarán a los individuos.
2. **Necesidades de seguridad.** Éstas son las necesidades para librarse de riesgos físicos y del temor a perder el trabajo, la propiedad, los alimentos o el abrigo.
3. **Necesidades de asociación o aceptación (sociales).** En tanto que seres sociales, los individuos experimentan la necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás.
4. **Necesidades de estimación.** De acuerdo con Maslow, una vez que las personas satisfacen sus necesidades de pertenencia, tienden a desear la estimación tanto propia como de los demás. Este tipo de necesidad

produce satisfacciones como poder, prestigio, categoría y seguridad en uno mismo.

5. **Necesidad de autorrealización.** Maslow consideró a ésta como la necesidad más alta de su jerarquía. Se trata del deseo de llegar a ser lo que se es capaz de ser; de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso.

Basada también en las necesidades, la teoría de Clayton Alderfer difiere de la teoría de Maslow en 3 aspectos básicos.

Primero, la teoría reduce las cinco categorías de Maslow a tres:

1. **Necesidades de existencia.** El deseo por tener bienestar físico y material;
2. **Necesidades de relación.** El deseo de satisfacer las relaciones interpersonales;
3. **Necesidades de crecimiento.** El deseo por un crecimiento y desarrollo personal continuos.

De ahí su denominación de **teoría ERG**, primeras letras de *existente needs*, *related needs* y *growth needs*.

NECESIDADES DE ORDEN SUPERIOR	AUTORREALIZACIÓN Nivel más alto de necesidades; necesidad de realizarse a sí mismo; crecer y emplear plenamente las capacidades y con la mayor creatividad.
	ESTIMA Necesidad de sentirse estimado por los demás; respeto, prestigio, reconocimiento, necesidad de autoestima, sentido personal de capacidad, dominio con maestría.
NECESIDADES DE ORDEN INFERIOR	SOCIALES Necesidad de amor, afecto, sentido de pertenencia en las relaciones de uno con otras personas.
	SEGURIDAD Necesidad de seguridad; protección y estabilidad en lo físico y en los acontecimientos interpersonales de la vida cotidiana.
	FISIOLÓGICAS Las más básicas de todas las necesidades humanas; necesidades de conservación biológica; necesidad de alimento, agua y sustento

FIGURA 2. Necesidades de orden superior e inferior en la jerarquía de Maslow - La teoría ERG de Alderfer.

Segundo, mientras que la teoría de Maslow sostiene que el individuo avanza hacia arriba en la jerarquía de “necesidades”, la teoría ERG hace hincapié en un

componente especial de *frustración-regresión*. Una necesidad de nivel inferior ya satisfecha se puede activar cuando una necesidad de nivel superior no puede satisfacerse. De esta manera, si una persona continuamente se siente frustrada en su intento por satisfacer las necesidades de crecimiento, las necesidades de relación pueden nuevamente surgir como motivadores clave.

Tercero, la teoría ERG sostiene que se puede activar más de una necesidad al mismo tiempo.

- *La teoría de necesidades adquiridas de McClelland.*

Al final de la década de 1940, el psicólogo David I. McClelland y sus colaboradores comenzaron a experimentar con la Prueba de Percepción Temática (*Thematic Apperception Test*, TAT) como una manera de medir las necesidades humanas. La TAT es una técnica proyectiva en la que se les pide a las personas que observen fotografías y que escriban historias acerca de lo que ven.

McClelland identificó tres temas en la TAT, estas son:

1. **Necesidad de logro.** El deseo de hacer algo mejor o de manera más eficiente, para resolver problemas, o para dominar tareas complejas.
2. **Necesidad de afiliación.** El deseo de establecer y mantener relaciones amigables y cálidas con otras personas.
3. **Necesidad de poder.** El deseo de controlar a los demás, de influir en su conducta, o de ser responsable por otras personas.

La teoría es particularmente útil debido a que cada necesidad puede vincularse con un conjunto de preferencias de trabajo. Una persona con alta necesidad de logro preferirá responsabilidades individuales, metas desafiantes y retroalimentación de su desempeño. Una persona con una alta necesidad de afiliación se siente atraída hacia las relaciones interpersonales y oportunidades de comunicación. La persona con una alta necesidad de poder busca influir sobre los demás y le gusta la atención y el reconocimiento.

- *La teoría de factores de Herzberg.*

Frederick Herzberg adoptó un enfoque diferente para el estudio de la motivación. Simplemente les pidió a los trabajadores que le informaran las ocasiones en las que se sentían excepcionalmente bien en sus trabajos y las ocasiones en las que sucedía lo contrario.

Herzberg y sus colaboradores señalaron que las personas identificaron cosas en cierto modo diferentes cuando se sintieron bien o mal con sus puestos de trabajo. A partir de este estudio desarrollaron la **teoría de factores**, que también

se conoce como *teoría de motivación-higiene*, la cual representa diferentes factores como causas primarias de la satisfacción o insatisfacción laborales.

De acuerdo con esta teoría, los **factores de higiene** son fuentes de insatisfacción laboral. Estos factores están asociados con el contexto del puesto o escenario de trabajo; esto es, se relacionan con el entorno de trabajo más que con la naturaleza del trabajo en sí mismo.

Para mejorar la satisfacción laboral, la teoría dirige la atención hacia un conjunto completamente diferente de factores, los **factores de motivación**. Estos factores están relacionados con el contenido del puesto, lo que las personas realmente hacen en su trabajo. La adición de estos factores de satisfacción o factores de motivación a los puestos de trabajo de las personas es el vínculo con el desempeño de Herzberg. Estos factores son: *logro, reconocimiento y responsabilidad*.

LA MOTIVACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

Entendemos por motivación toda fuerza o impulso interior que inicia, mantiene y dirige la conducta de una persona con el fin de lograr un objetivo determinado.

Proceso de la motivación

La motivación en las personas se inicia con la aparición de una serie de estímulos internos y externos que hacen sentir unas necesidades, cuando éstas se concretan en un deseo específico, orientan las actividades o la conducta en la dirección del logro de unos objetivos, capaces de satisfacer las necesidades.

Si aplicamos el proceso de motivación al ámbito comercial, la empresa entre otros estímulos e incentivos puede iniciar la motivación entre sus vendedores aplicando por ejemplo una política de promociones internas. Ésta hará surgir la necesidad que se concretará en la aparición del deseo de ser promocionado dentro del departamento, orientando las actuaciones del comercial hacia la consecución del objetivo «ser uno de los promocionados».

De forma general, podemos establecer la distinción entre dos clases de motivaciones:

- Motivación intrínseca. Aquella en la que la acción es un fin en sí mismo y no pretende ningún premio o recompensa exterior a la acción. El trabajador se considera totalmente auto-motivado.

- Motivación extrínseca. Se produce como consecuencia de la existencia de factores externos, es decir tomando como referencia algún elemento motivacional de tipo económico...

Es evidente que si la empresa logra que su estructura comercial esté motivada tanto intrínseca como extrínsecamente, podrá tener a sus trabajadores con un

buen nivel de integración y satisfacción, creando un clima laboral que repercutirá positivamente en su nivel de rendimiento, lo que redundará en beneficios para la compañía.

MOTIVACIÓN LABORAL

La **motivación** consiste en **eleva la predisposición de los empleados** para luchar por las metas fijadas.

Un grupo motivado dará lo mejor de sí mismo.

Si la cultura de la organización se orienta exclusivamente a castigar el mal comportamiento, el empleado se limitará a tratar de no cometer fallos.

Si por el contrario, dicha cultura se orienta a premiar el buen comportamiento, el empleado tratará de dar lo mejor de si mismo.

El líder es consciente de que **si exige a su gente una dedicación sobresaliente tiene que compensarles.**

Nadie trabaja por amor al arte. Detrás del esfuerzo de las personas hay una expectativa de conseguir algo a cambio (dinero, reconocimiento, realización profesional, formación, etc.).

El líder debe **utilizar diversos mecanismos de motivación.**

Aunque el dinero es importante no es el único medio de motivación, además en ciertas circunstancias no es el más efectivo.

Muchas personas consideran más importante, una vez cubiertas sus necesidades económicas básicas, su **desarrollo profesional, el sentirse valorado, el considerarse parte del grupo, el trabajar en un ambiente agradable, el disponer de autonomía, el poder tomar decisiones,** etc.

Resulta **tremendamente motivador dar a los empleados la oportunidad de liberar todo su talento,** su creatividad, darles la oportunidad de aportar, de dar lo mejor de si mismo.

Una organización donde no se cuide la motivación terminará con una plantilla poco entusiasmada, con un nivel de compromiso muy reducido.

La motivación se tiene que cuidar en todos los niveles de la empresa y no únicamente en los niveles altos de la organización.

Hay que evitar el agravio comparativo que supone una diferencia desmesurada entre los premios que reciben los altos ejecutivos y las pequeñas gratificaciones de los niveles inferiores.

Cuando aumenta el beneficio de la empresa y sube su valor en bolsa, el líder debe procurar que esto **beneficie** no sólo a los accionistas, sino también **a la plantilla** (es la que en definitiva ha hecho posible la obtención de estos resultados).

10 MANERAS DE MOTIVAR A LOS EMPLEADOS

Presentamos 10 maneras para motivar a los empleados:

- **Ambiente de trabajo positivo**

Fomente la creatividad, las nuevas ideas, la iniciativa, las puertas abiertas...

- **Participación en las decisiones**

Facilite a los empleados un ámbito para que tomen sus decisiones y respételas.

- **Involucración en los resultados**

Haga saber al empleado cómo puede afectar su trabajo a los resultados del departamento o de la compañía.

- **Sentido de pertenencia al grupo**

Haga que el empleado se identifique con la identidad corporativa, por ejemplo, facilitando tarjetas de visita.

- **Ayude a crecer**

Proporcione formación. Potencie habilidades.

- **Feed-Back**

Proporcione retroalimentación de su desempeño indicando los puntos de progreso y aquellos que pueden mejorarse.

- **Escúcheles**

Procure reunirse con ellos de forma periódica para hablar de los temas que les preocupe. Comer juntos en un restaurante puede ser una buena excusa...

- **Agradecimiento**

Agradezca sinceramente los esfuerzos. Un simple nota con un ¡Gracias! manuscrito encima de su mesa puede ser suficiente.

- **Premie la excelencia**

Reconozca y premie a los trabajadores que presenten un desempeño extraordinario.

- **Celebre los éxitos**

La celebración hace justicia a los esfuerzos desempeñados para conseguir el éxito.

BIBLIOGRAFIA

- El Desarrollo de la persona
2da.Edición
Helen L. Bee
Sandra K. Mitchel
Ed. Harla
- Explicaciones del Desarrollo Humano
Fernández López
Ed. Limusa
- Comportamiento Organizacional
Augusto Cañedo
Ed.2
Ed. Harla
- Ser persona y relacionarse
Cellia R. Ramírez
Ed. Esfinge
1 edición
- Relaciones Humanas
Omar Delgadillo
Ed. Omega
- Desarrollo de la comunidad.
Ezequiel Ander
Egg Editorial: El Ateneo
Décima Edición.
- Psicología Social
Otto Klineberg
Fondo de Cultura Económica.
- Teoría en Psicología Social
Deutsch
Editorial: Paidos
Primera Edición.
- Tratado de la Filosofía
Amor a la sabiduría como propedéutica de salvación-
Agustín Basave Fernández del Valle
Limusa / Noriega Editores
pp: 169-175
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Cultura#Definiciones>
- Antropología del siglo XX
dirigido por Juan de Sahún Lucas
segunda edición.
Ediciones Sígueme- Salamanca
1979.
- El estudio de la Antropología.
Perti J. Pelto. Uthea
- Administración y Calidad.
Abigail Jacob Cerecedo y Carlos Escobedo Escobedo.

- IPN
- Pragmatismo y Sociología
Emilio Durkheim
Editorial Schapire S. R. L.
- Sociología y Pragmatismo C.
Wright Mills
Ediciones Siglo XX Buenos Aires
- Enciclopedia Universal Ilustrada Europa_ América
Tomo XXVI
Espasa-Calpes, S. A. Madrid 1925
- Computación y automatización
Auren Iris
- Los cambios revolucionarios en la administración de empresas;
brown a.john;
editorial glem s.a.
- Administración;
Koontz, Harold
- El impacto de la automatización en la gente y en los negocios;
budsinghan, Walter;
editorial hobbs
- Administración de recursos humanos
John F. Mckenna - Andrew Simula
- Como formar a su personal;
carolyn nilson