

Formación sociocultural I

Manual de asignatura

Sistema de Universidades Tecnológicas

ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA INDUSTRIAL

Programa 2004

Créditos

Elaboró: Psic. Lourdes Pino Flores

Revisó: Comisión revisora.
LE Ivette Cárdenas Aguayo
Representante del CAFE
Ing. Juan Carlos Manzanilla Vallejo
Coordinador de la carrera de EEI

Primera redacción:

Autorizó:

Contenido

Objetivo general

Crear actitudes basadas en valores para alcanzar la superación personal

Habilidades por desarrollar en general

Habilidad: para mejorar relaciones interpersonales basadas en el trabajo individual y grupal

	Teoría	Horas Práctica	Total	Página	
I	Introducción a la ética	2	4	6	3
II	Clasificación y método de la ética	4	8	12	9
III	Valores humanos	3	5	8	23
IV	Motivación	6	8	14	29
V	Liderazgo y asertividad	4	5	9	42
VI	El líder y su equipo de trabajo	4	7	11	56
	Guía de prácticas				66
	Referencias				73

I

Introducción a la ética

Objetivo particular de la unidad

Obtener una actitud basada en la ética moral y profesional.

Habilidades por desarrollar en la unidad

Desarrollar la habilidad para conocer los principios básicos de la ética.

I.1 Introducción a la ética

Saber en la Teoría (2hrs.)

La Ética es un criterio que sirve al hombre para orientar y elegir su propia conducta. A lo largo de su vida el individuo puede utilizar una enorme variedad de criterios orientadores, aunque muchos de ellos no tengan nada que ver con la Ética y la Moral. Se pueden distinguir por lo menos seis niveles o tipos de criterios que puede seguir una persona para orientar su conducta:

1. El placer y los instintos.
2. Las normas inconscientes del Súper Yo.
3. La presión social.
4. Las normas morales y civiles.
5. Los valores apreciados por si mismos.
6. El Yo profundo.

La ética está estrechamente relacionada con la filosofía, esta disciplina representa un horizonte amplio que la contiene y la fundamenta. El significado de la palabra filosofía ha evolucionado notablemente a lo largo de la historia, pero si queremos definir sus características podemos decir que la filosofía *es el conocimiento racional, intuitivo y científico de las esencias y de los primeros principios de todo ente*. Podemos decir que la ética tiene un horizonte meramente filosófico.

Aún cuando la ética muestra una fuerte diferencia con respecto a las ciencias más conocidas, tales como las matemáticas, la física, la etimología o la química, existen varias

razones para considerar a la ética como una ciencia. Para esto es necesario señalar cuál es la característica propia de una ciencia en cuanto tal. Si la ética cumple con esta característica, entonces podemos afirmar con razón que la ética es una ciencia.

Recordemos una definición de ciencia: *la ciencia es un paradigma fundamentado*. En este caso el paradigma indica que la característica esencial por la cual uno se eleva al rango de ciencia es su calidad de modelo universal o patrón de comportamiento de la realidad. Toda ciencia contiene un modelo o patrón de la realidad que describe. En el fondo, la ciencia no es una simple descripción en tono indicativo de una serie de hechos. La ciencia difiere con respecto a los relatos o narraciones de hechos por esta simple característica: nos dice cómo se va a comportar la realidad descrita. La ciencia puede predecir el comportamiento de un objeto precisamente porque nos ha proporcionado el modelo bajo el cual actúa. Así pues, la ciencia no está escrita en tono indicativo. La ciencia contiene un tono prescriptivo, nos dice cómo debe actuar la realidad estudiada. Esto es lo que queremos decir cuando definimos a la ciencia como un paradigma. Así es como la economía nos predice las fechas de los eclipses y de la aparición de los cometas.

El científico se da el lujo de decir, por ejemplo: el cometa Halley *debe* aparecer en el horizonte a fines del año 1985 y a principios de año 1986. Por otro lado, un químico puede predecir el comportamiento del yodo sólido cuando lo calentamos en un recipiente cerrado. (El yodo se sublima, es decir, pasa al estado gaseoso sin pasar por el estado líquido). Del mismo modo, el físico nos habla de la ley de las palancas y nos puede indicar con exactitud que *debe* tener un brazo cuando cambiamos el peso soportado, si acaso queremos conservar el equilibrio. Todos estos ejemplos son unos cuantos casos estudiados para las ciencias naturales. En todas ellas se da el mismo carácter esencial: se trata de un paradigma, un modelo, un patrón, que se ha descubierto en la naturaleza y que, una vez corroborado, funciona como una prescripción acerca de lo que la naturaleza debe hacer. Las ciencias dicen lo que *debe* suceder en determinadas condiciones.

También la matemática adquiere el carácter de ciencia en virtud del paradigma que presenta. El teorema de Pitágoras es un ejemplo muy claro. Nos dice cuánto *debe* medir la hipotenusa si acaso sabemos cuánto mide cada uno de los catetos. Las matemáticas nos proporcionan los paradigmas o modelos más precisos que el hombre haya podido establecer.

El paradigma que ofrece una ciencia no es un invento arbitrario sino un modelo *fundamentado*. El método científico es el encargado de corroborar por todos los medios posibles la adecuación del modelo con la realidad. Inicialmente el modelo que propone la ciencia es una hipótesis, es decir, una proposición provisional. Gracias al método científico, la hipótesis puede comprobarse y en ese momento se trata ya de un modelo fundamentado.

Con lo anterior ya estamos en condiciones de aclarar si acaso la ética es o no una ciencia. Se afirma que la ética es una ciencia porque a ella le concierne presentar un modelo de conducta humana valioso, a la cual el hombre *debe* pegarse. Cuando la ética estudia la bondad y maldad de los actos humanos no lo hace con el fin de describirlos en tono indicativo, sino precisamente en tono descriptivo. El hombre debe hacer tal o cual cosa. La ética al igual que todas las ciencias, presenta un paradigma, que en este caso es un modelo para la conducta humana. Esto es precisamente lo que se quiere decir cuando se aclara que a la ética le interesa la bondad o maldad de la conducta humana. *Hay que hacer el bien y evitar el mal.*

El carácter científico de la ética queda fundamentado en virtud de que esta disciplina presenta un paradigma de conducta valiosa que el hombre debe realizar.

La ciencia, según se ha dicho, es un paradigma fundamentado; veamos de qué manera la ética, es además un paradigma fundamentado. La fundamentación de los métodos éticos se realiza por medio de la razón, de ninguna manera por medio de experimentos. En esto se asemeja la ética con las matemáticas. La fundamentación en ambas ciencias corre por cuenta de la razón humana. El experimento y la observación de casos concretos sólo nos proporcionan ayudas complementarias en el proceso de una argumentación rigurosa. La ética es una ciencia, mas no experimental, sino racional.

Conceptos teóricos

La palabra *moral* viene del latín *mos, moris*, y significa costumbre. La moral sería, pues, una ciencia de las costumbres. En la actualidad, o se lo toma como sinónimo de ética, o designa el nivel en que de hecho se realizan los valores de la ética. La ética aparece cuando uno se pregunta: ¿Por qué debo hacer esto? ¿Es válida ésta obligación que siento? La ética estudia reflexivamente el fundamento de la conducta moral. De nuevo, pues, la moral está en el plano de hecho; y la ética en el plano de derecho. El valor moral, igual que el resto de los valores, también se expresa por una relación. O mejor, es una cualidad contenida en el hombre y en su conducta, y que se relaciona adecuadamente

con otro objeto, el cual se toma como punto de referencia. Y ¿Cuál es ese ente que puede servir como patrón para valorar la conducta del hombre? ¿En comparación con qué objeto se puede decir que una conducta es mejor que otra?

No habría moralidad si no hubiera libertad. La libertad es una condición necesaria para que se dé el valor moral. La moralidad se da, pues, en el acto libre, o, mejor dicho, se da en la persona que ejecuta ciertos actos libres. Pero es importante señalar que no todos los actos libres tienen un valor moral positivo. No es lo mismo trabajar que mentir. Con lo cual estamos en posesión de un hecho: la libertad no basta para darle un valor moral positivo a un acto. También hay actos libres con valor moral negativo. La libertad queda, pues, como una condición necesaria, pero no suficiente, para otorgar valor moral a la conducta humana.

Normas de conducta

Cuando se insiste en el carácter racional de la ética, se está señalando el medio que esta ciencia utiliza para fundamentar su paradigma o conjunto de modelos de la conducta humana. La razón proporciona causas, razones, el por qué de esa bondad en la conducta asentada. Así, por ejemplo, la ética prohíbe el homicidio, ensalza el amor, vitupera el engaño, alaba las virtudes como la fortaleza, la prudencia y la humildad. Ante estos paradigmas a la ética le concierne proporcionar las razones por las cuales se trata de conductas buenas y, por tanto, dignas de ser realizadas.

Similarmente a la ética le concierne argumentar en contra del homicidio, la drogadicción, el engaño, el robo, etc. Quien estudia ética, conoce los modelos propios de la conducta humana y conoce además, las razones de la bondad o maldad de esas conductas.

Es de todos conocidos el hecho de que la ética contiene normas que pretenden regir la conducta humana. Veamos algunas implicaciones de aquí derivadas. La ética estudia lo que es *normal*, más no estudia lo normal de hecho, sino lo normal de derecho. Saber distinguir esta diferencia podría terminar con algunas inútiles discusiones que se han suscitado al respecto.

Lo *normal de hecho* es lo que suele suceder, lo que estamos acostumbrados a constatar, lo que estadísticamente es lo normal; en cambio, *lo normal de derecho* es lo que debería suceder, lo que está regido por una norma o ley, aunque no suceda siempre, o tal vez nunca. Por ejemplo, en ciertas oficinas es normal que la mitad de los empleados lleguen atrasados a su trabajo. Uno de ellos se defendió ante una llamada de atención

contestando que allí es normal la impuntualidad. La respuesta en lenguaje técnico sería: “es lo normal de hecho, pero no lo normal de derecho”. Esto es lo que suele acontecer, pero no lo que debe suceder. Lo correcto es que todo el mundo llegue a tiempo, aún cuando esa regla no sea cumplida por algunos.

Pues bien, la ética no estudia lo normal de hecho, sino lo normal de derecho, lo que debe suceder, lo establecido como correcto de un modo racional, aun cuando de hecho la conducta humana se realice ordinariamente de otro modo. El paradigma propuesto por la Ética no se obtiene a partir de las costumbres que empíricamente se han detectado, sino a partir de las razones que se captan en un nivel axiológico. He aquí una falla de la definición nominal de ética: se refiere a las costumbres de hecho, cuando lo que verdaderamente interesa son las costumbres por derecho. Esto es muy importante pues la gente tiene la tendencia a confundir estos dos tipos de “normal”. Lo normal de hecho suele ser traído como razón para justificar lo que se está haciendo. “Porque todos lo hacen, también yo lo hago”. “Si todo el mundo actúa así, por qué yo no...” y así por el estilo. La ética es una ciencia que estudia lo normal de derecho, lo que debe realizarse, la conducta que debería tener la gente, lo que es correcto en determinadas circunstancias. El cohecho, el fraude, el fanatismo religioso, el chantaje emocional, la propaganda engañosa, el abuso político, la manipulación dolosa, etc., son conductas normales de hecho en ciertos ambientes; pero no constituyen lo normal de derecho. La ética proporciona las razones por las cuales se justifica una conducta y se desecha otra. Cuando en una conducta humana lo normal de hecho coincide con lo normal de derecho, se puede decir que se ha actuado de un modo ético, conforme a las normas propias de la ética, conforme al bien y demás valores proclamados por esta ciencia. La ética es una ciencia que estudia la bondad o maldad de la conducta humana. Esto significa que de acuerdo a esta definición, la ética propone un paradigma o modelo de los actos humanos. La conducta humana se debe ajustar a dicho modelo que supuestamente encarna el valor moral. El estudio de la Ética incluye, por tanto, una inclusión en el estudio de los valores y, en especial, del valor moral. El ajuste de la conducta humana al modelo propuesto por la ética depende, por supuesto, del uso de la libertad. Los valores morales sólo son conseguidos cuando la persona actúa libremente. La ética es una rama filosófica. Es, quizá, la rama de la filosofía que tiene mayores aplicaciones en la vida humana. Entre las ramas especulativas se cuentan la metafísica y la antropología filosófica. Entre las ramas prácticas se encuentran la ética y la estética. Esta última estudia el tema de la belleza y las obras de arte. Los actos humanos constituyen el tema directo de la Ética. Esta ciencia

estudia, pues, cuáles son las condiciones para que se de un acto propiamente humano, en el que la principal condición es la libertad. Cuando no se da esta condición, los actos que ejecuta una persona se llaman actos del hombre, los cuales carecen de valor moral, y se dice, por eso, que son amorales.

Saber Hacer en la practica (4 hrs.)

Identificar el carácter de la ciencia.

Identificar y analizar los temas y límites de la ética.

Identificar y diagnosticar los dos tipos de normas de conducta

Se llevará a cabo un ensayo referente a la importancia de las normas éticas y morales en nuestra sociedad.

El ensayo tendrá las siguientes características:

PORTADA:

Nombre de la escuela

Nombre del tema

Nombre del alumno

Nombre de la asignatura

Nombre del maestro

Carrera

Grado y grupo

CONTENIDO:

Importancia de la ciencia en la ética

Las normas morales en la familia mexicana

Las normas éticas y morales en la política y religión

Las normas éticas en las empresas actuales

Tipo de letra: arial número 12 (todo el trabajo) negritas solamente el título

Resolver las prácticas de la Guía de Prácticas de la asignatura.

II

Clasificación y método de la ética

Objetivo particular de la unidad

Reconocer la relación entre ética, moral, diferenciando la ética profesional, social y personal.

Habilidades por desarrollar en la unidad

Desarrollar la habilidad para identificar diferencias y semejanzas de la ética con las áreas relacionadas.

II.1 Clasificación, método, y relación

Saber en la Teoría (4 hrs.)

Descripción los diferentes tipos de la ética

Definición del método de la ética

Diferencias y relación entre ética, economía, moral y otras áreas

Una primera parte de la división estaría dedicada al estudio de los actos humanos, o con mayor precisión, al estudio de las condiciones psicológicas de los actos humanos que harían posible el valor moral de los mismos. Aquí resaltaría en primerísimo lugar el hecho de la libertad. Gracias a la libertad es como se hace posible un acto humano bueno desde el punto de vista de la ética. Sin libertad no hay ética posible.

Siendo el objeto formal de la ética la bondad o maldad de los actos humanos, se puede dedicar gran parte de la materia al estudio del valor, y en especial, del valor moral, esta sería la segunda parte de la división de la ética, y nos da las armas para realizar los juicios de valor moral de los actos humanos.

Una tercera división estaría dedicada al estudio de las diferentes teorías éticas sobre el fundamento de moralidad que nos han proporcionado los filósofos, desde Sócrates hasta el moderno existencialismo, y pasando, naturalmente, por el análisis breve pero

sumamente instructivo, de pensamientos tales como los de Platón, Aristóteles, Kant, el cristianismo, el marxismo, el freudismo, el pragmatismo, etc.

A continuación vendría el tema crucial de la ley y la obligación, el tema que pone en crisis a todo sistema ético, y cuya solución marca definitivamente la dirección que seguirá en adelante.

Por fin, y a modo de aplicación concreta, viene la división dedicada a la realización moral, la cual abarca temas como el de la virtud, el mérito, el progreso moral, los principios morales en la vida personal, familiar, social, etc.

Respecto al método de la ética, este no puede ser otro que el uso de la razón. La ética es eminentemente racional. Sólo con ella, por medio de ella, es como se puede llegar a la unificación en el pensamiento. Pero además el hombre no es un ángel, tiene cuerpo y facultades cognoscitivas sensibles. Los sentidos son los grandes auxiliares de la razón. Por medio de la experiencia sensible es como nos podemos dar cuenta del objeto material de la ética: los actos humanos.

Por tanto, el método de la ética es el uso de la razón auxiliada por los sentidos; en otras palabras, es experimental-racional. Gracias al uso de la experiencia sensible se pone uno en contacto con los actos humanos, y luego, gracias a la razón es como se puede estructurar la valoración moral de dichos actos.

El punto de partida de la ética es un conocimiento profundo de la conducta humana tal como se da en los individuos de cualquier época y cualquier lugar. El método de la ética en ese punto coincide con la etapa de *observación* propia del método científico en general. En efecto, para captar la conducta humana es preciso acercarse al hecho real que se está dando. En esta aproximación se utilizan los sentidos en forma penetrante y amplia. Pero no basta el uso de los sentidos. Cada vez que una persona capta un objeto, inmediatamente y en forma natural, aplica una cierta estructura al dato recibido. Esta estructura es como una especie de lente de color que proporciona al dato una cierta unidad, un valor y un sentido. De esta manera, el fenómeno o acto humano percibido adquiere un nombre, es decir, una estructura que la identifica y la distingue con respecto a otros fenómenos similares; y el encargado de aplicar esta forma o estructura al dato recibido por los sentidos es el intelecto humano. Por ejemplo, veo que un individuo toma por los hombros a una mujer. Si me fijo con detenimiento, ese dato se puede percibir con diversas estructuras: alguien puede percibir que el hombre está agrediendo a la mujer; otro que el hombre está acariciando a la mujer; y un tercer observador que el hombre está apoyándose en la mujer o que el hombre está ayudando a la mujer, etc. Una observación

penetrante logra captar los datos suficientes para aplicar una estructura completamente adecuada. En el caso concreto aquí descrito, lo que sucede es que el hombre está saludando por sorpresa a una antigua amiga. La observación de la conducta humana es un arte especialmente cultivado en las novelas, el teatro, el cine, la historia, las biografías y, por supuesto, en la realidad que nos rodea cotidianamente.

Un segundo aspecto del método propio de la ética es el proceso de *evaluación*. A partir de la percepción que hemos descrito como un primer aspecto, el estudiante de ética emite enseguida un juicio de valor moral, es decir, trata de catalogar el acto captado dentro de las categorías morales que previamente ha estudiado. Así por ejemplo, puede utilizar las categorías de reprobable, honesto, obligatorio, bueno, amable, recomendable, virtuoso, denigrante, lícito, ilícito, indiferente, etc. En un estudio serio de ética no bastan las categorías de bueno o malo, como si toda la variedad y riqueza de la conducta humana pudiera caber en sólo dos grandes cajones. Los matices de la valoración moral se expresan en una enorme variedad de calificativos, como los que acabamos de mencionar. El tercer aspecto de este método es la *percepción axiológica*. Se trata de descubrir, en forma personal, los horizontes superiores de valores que todavía no habíamos sido capaces de percibir y apreciar. Es evidente que el niño percibe algunos valores; pero también es evidente que el niño no percibe todos los valores. La ampliación del horizonte axiológico es un proceso que dura toda la vida. Esta percepción axiológica es el aspecto más importante del método de la ética.

Relación de la Ética con otras disciplinas

La definición nos dice que ética es la ciencia que trata de la bondad o maldad de los actos humanos. Ahora conviene explicar lo que no es la ética, es decir, aclarar los límites de esta ciencia y mostrar los terrenos que están más allá de sus fronteras, y que, a pesar de su similitud con los de la ética, pertenecen a otras ciencias diferentes.

Relación de la ética con la psicología.

La psicología es una ciencia que también estudia los actos humanos, y en esto se parece a la ética. Pero podemos ahora insistir en que la psicología estudia los fenómenos humanos tal como se producen de hecho, y en esto se distingue de la ética, a la cual sólo le interesan las normas de derecho.

La psicología es una ciencia sumamente interesante, puesto que nos hace comprender al hombre en sus estructuras mentales y de comportamiento. Además, es muy útil para la ética, puesto que proporciona un material indispensable para comprender nuestra ciencia. Por ejemplo, el tema de la libertad es típico de la psicología, y sin libertad no hay moralidad posible. La psicología puede definirse como la ciencia que estudia el comportamiento humano desde el punto de vista del proceso mental que lo origina, lo acompaña o lo explica. A la psicología no le interesa el aspecto bondad o maldad de la conducta humana, sino el modo como se origina, se motiva, se conduce y se le da sentido en la mente del individuo. (Por lo menos, éste es el objeto formal de la psicología dentro de la corriente humanista. Otras corrientes, como el conductismo y el psicoanálisis tendrán diferencias en la concepción de su propia disciplina). Un psicólogo humanista se interesa por captar los paradigmas o pautas de la conducta humana tal como de hecho se dan en los individuos. En ellos capta el sentido o significado que el individuo está otorgando a su propia conducta. Gracias a esto, puede predecir (en cierto grado) la conducta de sus clientes y puede tomar las medidas conducentes a un cambio en esos patrones o pautas, si acaso ellas conducen a un estado de infelicidad del cliente.

Relaciones entre la ética y la sociología.

La sociología es otra ciencia que trata de hechos. Surgió en el siglo XIX gracias a las aportaciones de Augusto Comte y de Carl Marx. Estudia el comportamiento del hombre en forma global. La sociología también es una ciencia, y por tanto, estudia los paradigmas o patrones de la conducta humana en el nivel global propio de una sociedad.

La relación que existe entre la ética y la sociología es semejante a la que tiene con la psicología. La sociología también es una ciencia de hechos, mientras que la ética es una ciencia de derechos.

Tomemos un ejemplo concreto: la compra de un seguro de vida. A la psicología le interesa, en este caso, cuáles son los factores que motivaron a un individuo X para realizar esa compra, qué emociones intervinieron en esa decisión, qué tipo de seguridad (y de felicidad) está comprando dicho sujeto, etc. A la sociología le interesa la estadística obtenida para determinar las probabilidades de siniestro en esa clase de individuos. A la ética le interesa el aspecto de honestidad en ese tipo de ventas, la posible manipulación del individuo por parte del agente, etc.

Es frecuente el rechazo de los aspectos morales por parte de un cierto tipo de psicólogos y sociólogos. Por otra parte hay quienes encuentran que todas las disciplinas se

complementan unas con otras y que, sin necesidad de hablar de subordinaciones o jerarquización de ciencias, es factible el trabajo en equipo, en el cual quedan al descubierto las aportaciones y los auxilios que unos especialistas pueden proporcionar a los demás investigadores que pertenecen a un área diferente.

Existen temas que son comunes a varias disciplinas. Por ejemplo, el tema de la obligación: un psicólogo estudia cómo se origina la obligación en un individuo y qué consecuencias tiene ese sentimiento en la conducta del mismo. A un sociólogo le interesa estudiar la obligación en cuanto al resultado de una presión social. A un estudioso de la ética le interesa esclarecer bajo qué condiciones un sentimiento de obligación es válido y procedente. (Parte de la tesis de que no es lo mismo sentir una obligación que tener una obligación).

Relaciones entre la ética y el derecho.

El derecho es un conjunto de normas que rigen la conducta humana, y en esto se parece a la ética. Sin embargo, existe una fuerte diferencia entre las normas propias del derecho y las normas propias de la ética. Mencionaremos cuatro diferencias principales:

- a) Las normas de la ética son autónomas, en tanto que las del derecho son heterónomas. Esto significa que cada individuo debe darse a sí mismo sus propias normas éticas, en tanto que en el caso del derecho, las normas provienen de una autoridad diferente al individuo que las cumple. Por ejemplo: el derecho prohíbe el homicidio; la ética también lo prohíbe. Pero la diferencia estriba en que la norma del derecho ha sido dictaminada por un conjunto de legisladores y los destinatarios son todos los miembros de la comunidad. En cambio, la norma ética, para que tenga un auténtico valor propio de esta disciplina, debe surgir de la mente del mismo sujeto que la va a cumplir. La norma ética es autoimpuesta, mas no así el derecho.

La etimología de los términos utilizados va completamente de acuerdo con lo ya explicado. Autonomía viene del griego *Autos*: sí mismo, y *nomos*: ley; por tanto autonomía significa ley que proviene de sí mismo. Heteronomía viene de *heteros*: otros, y *nomos*: ley; por tanto, heteronimia significa ley que proviene de otro.

- b) Las normas de la ética rigen aspectos internos del individuo, en tanto que las normas de derecho rigen aspectos externos. Esto se refiere a la intención no a las emociones que acompañan a un acto. A la ética le interesa en forma esencial la buena o la mala intención con que se ejecuta un acto. También le interesa que el

sujeto lo ejecute de buen grado, no forzado o con sentimientos aversivos. En cambio, el derecho permanece ajeno a estos elementos internos del acto humano. Un contrato puede ser cumplido de buena o de mala gana. Desde el punto de vista del derecho, una persona cumple cuando realiza lo mandado por ese contrato. Desde el punto de vista de la Ética, el valor moral que se realiza está de acuerdo con la buena voluntad que tiene el sujeto.

- c) Las normas de la ética son unilaterales, en tanto que las normas del derecho son bilaterales. Esto significa que cuando una persona cumple una norma (que él mismo se ha impuesto), dicho cumplimiento no implica el surgimiento de un derecho o de una obligación por parte de otras personas, en cambio, dentro del campo del derecho, una obligación implica un derecho y viceversa. Por ejemplo, mis obligaciones formuladas en un contrato implican derechos por parte del otro contratante, y viceversa. Esto es el terreno del derecho. Pero, en cambio, el hecho de que yo lo cumpla de buena gana y con óptima intención (aspectos que le interesan a la ética), no implica alguna obligación similar para la otra persona contratante.
- d) Las normas de ética son incoercibles, en tanto que las normas del derecho son coercibles. Esto significa que la autoridad que ha establecido ciertas normas civiles tiene facultad para exigir el cumplimiento de ellas, y para tal efecto impone vigilancia, fiscalización, sanciones, etc. En cambio, en el caso de la ética, las normas, aún cuando pueden tener un carácter obligatorio, generalmente no conllevan un castigo explícito en el caso de una infracción. Lo cual está de acuerdo con la autonomía de la norma ética, que acabamos de explicar.

Dadas estas cuatro diferencias tenemos un criterio para distinguir las normas éticas con respecto a las normas del derecho (o jurídicas), aún cuando puedan coincidir en cuanto al tema u objeto de la norma en cuestión.

Relaciones entre la ética y la educación.

El significado de la palabra educación se capta a partir de su etimología: *educere*, que significa conducir, guiar, y también sacar hacia afuera, desarrollar lo que está implícito. En algunos autores se lee que educar consiste en lograr que una persona haga, por sí misma, lo que debe hacer. Por otro lado, la educación también consiste en ampliar el horizonte de significatividad, lo que quiere decir: ampliar la capacidad para dar o encontrar sentido en las cosas, las personas y los hechos.

En cualquiera de los sentidos propuestos para la palabra educación, siempre se trata de una disciplina que se complementa con la ética y viceversa. La ética nos dice qué es lo que hay que hacer, en tanto que la educación nos enseña el modo en que podemos lograr lo propuesto por la ética. La educación es un arte en tanto que la ética es una ciencia.

- a) Cuando educar significa conducir o guiar, evidentemente se requiere un paradigma acerca de la conducta humana buena para que se trate de una educación correcta. En general los padres guían a sus hijos de acuerdo a los modelos éticos que explícita o implícitamente han adoptado para si mismos. De esta manera les enseñan a no mentir, no robar, respetar los derechos del prójimo etc. Ética y educación van, pues, de la mano. La ética muestra el modelo de conducta y la educación dice cómo conducir al niño dentro de ese modelo.
- b) Cuando educar significa sacar hacia fuera, desarrollar lo que está implícito, se quiere dar a entender que el mismo educando es la causa principal de su educación, pues contiene en sí mismo las potencialidades que se van a actualizar, el educador es, en este caso, un orientador, un auxiliar o causa instrumental dentro del proceso de la educación. La orientación que proporciona el educador lleva implícita su propio modelo ético, que de algún modo va a influir y se va a asimilar en la mente del educando. También en este caso, educación y ética se complementan. La ética proporciona el plano general o modelo de la conducta humana buena, en tanto que la educación proporciona las reglas prácticas para enseñar u orientar al educando dentro de esa guía general.
- c) Cuando educar significa lograr que una persona haga, por sí misma, lo que debe hacer, estamos en un caso similar al anterior. En efecto, la disciplina llamada educación nos dice cómo podemos proceder con el educando a fin de lograr la autonomía, la madurez y la toma de responsabilidad por parte de éste. La ética, nuevamente, nos dice el qué.
- d) Por último, cuando educar significa ampliar el horizonte de significatividad del educando (y a sabiendas de que este horizonte de significatividad es lo mismo que su capacidad para dar o encontrar sentido en las cosas, las personas y los hechos), la relación entre la ética y educación es similar a la explicada en los casos anteriores. Educar es un arte, es decir, nos proporciona el modo para realizar algo. Aquí es donde se ve mejor la estrecha relación entre educación y ética. Esta última podría constituir sólo un conjunto de principios y conceptos abstractos sin ninguna aplicación práctica. La educación sería la encargada de

preparar la mente del educando para que éste se abra a la captación de valores superiores, entienda correctamente lo que son las virtudes y adquiera la inclinación y la facilidad para actuar conforme a esos valores y virtudes. Educar no es, pues, imponer valores, ni arrastrar al educando al cumplimiento de sus obligaciones. Todo lo contrario, educar es actuar de tal manera que el educando capte un sentido personal en la realización de valores, obligaciones y virtudes.

Relaciones entre la ética y la metafísica.

En la actualidad existe una serie de malentendidos y animadversiones hacia la metafísica. Dentro de un plan elemental de explicaciones, podemos decir que la metafísica contiene el fundamento de toda ciencia; ella nos indica en qué tienen validez tanto la matemática como la física o la psicología. Del mismo modo también es el fundamento de la ética.

La metafísica nos proporciona nociones que son indispensables para entender la ética. Una ética desarrollada en un nivel profesional no podría prescindir de la metafísica como antecedente inmediato. Esta disciplina nos explica conceptos y nociones tales como el de ser, bien, valor, acto, potencia, sustancia, accidente, materia, forma, etc., que son instrumentos mentales muy apropiados para captar el fondo de la temática propia de la ética. Así pues, la relación entre ética y metafísica es la misma que la de ciencia y su fundamento definitivo.

Relaciones entre la ética y la teología.

La teología muestra un parentesco muy estrecho con la ética. Una rama teológica es la teología moral. De hecho trata el mismo tema que la ética: la valoración moral de los actos humanos, sin embargo, la diferencia es muy clara: la ética utiliza la razón como instrumento de su estudio. En cambio, la teología moral utiliza, además de la razón, los datos de la fe proporcionados por la Revelación, es decir, la *Biblia* y fuentes afines.

Relaciones entre la ética y la religión.

La religión es la relación entre el hombre y Dios. Es, sobre todo, una práctica, una vivencia personal, un contacto íntimo de la persona con un Ser infinito, del cual procede y ante el cual puede ponerse en presencia. En ocasiones, esta experiencia tiene un carácter afectuoso sumamente gratificante y reconfortante. Lejos de constituir una alineación o una evasión, la experiencia religiosa es el acto que otorga a la persona humana su máxima distinción y dignidad.

Por otro lado, la palabra religión alude también a una serie de principios, conceptos, valores, preceptos y ritos que supuestamente contactan al hombre con Dios. Estamos hablando ahora de la religión en cuanto institución. En este momento se puede distinguir una variedad enorme de religiones. Cada una tiene sus propios conceptos, dogmas, prescripciones y ritos. Veamos cómo se relaciona la ética con cada uno de estos dos sentidos de la palabra religión.

- a) Una persona que mantiene un contacto íntimo con Dios, sea dentro o fuera de una institución, normalmente obtiene en ese contacto la guía personal de su conducta correcta. En la profundidad de la persona humana se contacta simultáneamente el Ser absoluto, el terreno de los valores y, por si fuera poco, la fortaleza para conducirse en la vida cotidiana.
- b) La religión institucionalizada contiene una serie de preceptos; muchos de ellos con altísimo valor moral, como puede ser la caridad, la humildad, el sentido comunitario, la compasión, la piedad, etc. Así pues, la ética y la religión guardan una muy estrecha relación. Sin embargo, la ética científica y filosófica procuran mantener su autonomía con respecto a las normas morales que pueden surgir, y de hecho han surgido, a partir de la religión, sea ésta una vivencia o una institución.

Relación entre la ética y la moral

La palabra *moral* viene del latín *mos, moris*, y significa costumbre. La moral sería, pues, una ciencia de las costumbres. En la actualidad, o se lo toma como sinónimo de ética, o designa el nivel en que de hecho se realizan los valores de la ética. La ética aparece cuando uno se pregunta: ¿Por qué debo hacer esto? ¿Es válida ésta obligación que siento? La ética estudia reflexivamente el fundamento de la conducta moral. De nuevo, pues, la moral está en el plano de hecho; y la ética en el plano de derecho.

Relación entre la ética y la economía.

La economía es la ciencia que trata de la producción, distribución y consumo de los bienes materiales. Su tema es, pues, el trabajo, la mercancía, el dinero, la ganancia, la utilización del trabajo, el comercio, etc. Estamos tocando uno de los puntos álgidos en la vida del ser humano: su subsistencia, sus problemas pecuniarios, su lucha diaria por el alimento, la vivienda y la ropa. No es difícil darse cuenta que el campo de la ética está presente en esta problemática. De hecho, la explotación del asalariado, la injusticia en el

pago de sueldos, la falta de higiene en las fábricas, la falta de esmero en el trabajo del obrero o la responsabilidad en los empleados, han sido temas abundantes en las denuncias de la prensa, el cine y la política.

Ahora bien, dada su calidad de ciencia, la economía también presenta un paradigma o modelo ideal dentro de su propio ámbito. Ese modelo se manifiesta como algo que hay que cumplir, como un proyecto que conviene seguir. Así es como nos habla de las ventajas de la división del trabajo y de la conveniencia del *laisser faire, laisser passer* (dentro de la economía liberal). La ley de la oferta y la demanda nos dice lo que suele suceder con los precios cada vez que se deja en libertad de acción a vendedores y compradores.

Es en este momento cuando surge el papel de la ética. El modelo ético no puede quedar al margen cuando se trata de cumplir con un modelo económico. En más de una ocasión el modelo económico es el relato de una serie de abusos, como suele suceder en el caso de la ley de la oferta y la demanda. No han faltado autores que se ha dedicado a denunciar el abuso y la explotación del trabajador por parte del capitalista bajo la protección de un modelo económico liberal. Independientemente de la razón que asiste a dichos autores por ahora sólo queremos derivar una tesis fundamental: la economía no puede quedar al margen de la ética. Los dos modelos se entrelazan, y se requiere toda una fundamentación de fondo para poder sostener un modelo económico que propicie la explotación del trabajador, la marginación del asalariado, la usura en los intereses cobrados a los países del tercer mundo, la colonización del trabajo, la producción y el gobierno de los países débiles.

La palabra *ideología* nos acerca de nuevo a nuestro tema. Ideología dentro del pensamiento de algunos autores modernos, es toda teoría que tiende a defender la situación económica de una persona, una sociedad o un país entero. Lo peor del caso es que dicha ideología se cree a pie juntillas, y toda oposición resulta completamente amenazante y absurda. Dicho en otros términos: la ética difícilmente ingresa en una persona interesada en defender su situación económica. Todo el mundo trata de justificarse, pero con mucha mayor razón cuando se trata de defender el mecanismo de obtención de los propios ingresos.

Los valores trascienden y esta transcendencia consiste en que los valores se dan de un modo perfecto sólo en su esencia; pero cuando se encarnan en los seres materiales,

existen de un modo imperfecto. Trascender significa estar más allá; por tanto, el término mismo nos indica que los valores sólo se dan con perfección más allá de este mundo, no aquí.

Ética profesional

La profesión puede definirse como la “actividad personal, puesta de una manera estable y honrada al servicio de los demás y en beneficio propio, a impulsos de la propia vocación y con la dignidad que corresponde a la persona humana” (Cfr. Royo Marín)

En virtud de su profesión, el sujeto ocupa una situación que le confiere deberes y derechos especiales:

1. La vocación. La elección de la profesión debe ser completamente libre. El sujeto debe guiarse por sus propias cualidades y circunstancias. El consejo puede servir para crear horizontes, no para determinar el camino a seguir. Quien elige de acuerdo a su propia vocación tiene garantizada ya la mitad de su éxito en su trabajo.
2. Finalidad de la profesión. La finalidad del trabajo profesional es el bien común. La capacitación que se requiere para ejercer este trabajo, está siempre orientada a un mejor rendimiento dentro de las actividades especializadas para el beneficio de la sociedad.
3. El propio beneficio. El propio beneficio, agrado y utilidad de la profesión debe tomarse en cuenta, por supuesto; y si no se insiste tanto en ese aspecto, es porque todo el mundo se inclina por naturaleza a la consideración de su provecho personal, gracias a su profesión.
4. Capacidad del profesional. Un profesional debe ofrecer una preparación especial en triple sentido: capacidad intelectual, moral y física.

La capacidad intelectual consiste en el bagaje de conocimientos que, dentro de su profesión, lo hacen apto para desarrollar trabajos especializados.

La capacidad moral es, nada menos, el valor del profesional como persona, lo cual da una dignidad, seriedad y nobleza a su trabajo, digna del aprecio de todos. La capacidad física. Se refiere principalmente a la salud y a las cualidades corpóreas que siempre es necesario cultivar.

5. Los deberes profesionales. Es bueno considerar ciertos deberes típicos en todo profesional. Por ejemplo: el secreto profesional. Es claro que el médico y el abogado principalmente, tienen ocasión, durante el ejercicio de su trabajo, de

conocer circunstancias y datos de la vida íntima de una persona. El cliente le confía su asunto y el profesional no tiene derecho a divulgarlo.

Saber Hacer en la práctica (4 hrs.)

Analizar las semejanzas y diferencias que existen entre ética y moral

Clasificar las ciencias de acuerdo a su relación con la ética

Realización de la dinámica de tarjetas

Material: papel bond, plumones, fichas bibliográficas, cinta adhesiva

Desarrollo:

Se formarán equipos de cinco personas, se seleccionarán 14 tarjetas que dividirán, siete tarjetas para escribir solamente el nombre de las áreas que están relacionadas con la ética y las otras siete para escribir la definición de cada una de ellas. Posteriormente en un papel bond esquematizarán (ya sea en cuadro sinóptico, mapa mental o mapa conceptual) las tarjetas ya escritas conforme a la definición que corresponda a cada concepto.

A continuación se colocará el papel bond en la pared para que los alumnos puedan percibir con más claridad el trabajo ya realizado y se formarán en un círculo para retroalimentar la actividad a través de participaciones, comentarios, dudas, etc.

Identificar y aplicar la ética profesional y social en casos de conflictos laborales

De manera individual el alumno analizará el decálogo del TSU (técnico superior universitario), para reconocer la ética profesional relacionado con la carrera que está cursando en este momento y de esta manera identificar qué características ha desarrollado o le falta por desarrollar.

Desarrollo: el alumno leerá el decálogo del TSU, identificando las características desarrolladas y las que le falta por desarrollar, de esta manera complementar parte de su ética profesional.

Características desarrolladas	Características por desarrollar

Responder las siguientes preguntas:

1.- Explica brevemente ¿cómo has desarrollado las características que mencionaste en el lado izquierdo del cuadro?

2.- Explica brevemente ¿de qué manera podrás desarrollar las características que mencionaste en el lado derecho del cuadro?

Resolver las prácticas de la Guía de Prácticas de la asignatura.

III

Valores humanos

Objetivo particular de la unidad

Juzgar los conceptos y características de conducta que le permitan regirse por sus valores.

Habilidades por desarrollar en la unidad

Desarrollar la habilidad para incrementar valores significativos e integrarlos en su vida personal y profesional.

III.1 Valores humanos y sus características

Saber en la Teoría (3hrs.)

La creación de los valores

El ser humano tiene la facultad de crear su cultura. Gracias a esta creación, el hombre goza con nuevos valores originados en él mismo. La música, la literatura, el cine, el teatro, la arquitectura, la escultura y demás bellas artes son el mejor ejemplo de esta creación humana en el terreno de los valores. Pero además, la ciencia, la filosofía, la teología, la ingeniería, la arquitectura, la medicina, la artesanía y muchas profesiones más, encierran esta veta de creatividad tan propia del ser humano.

Nótese de esta perspectiva el enorme valor moral que encierra la creatividad en el terreno de las bellas artes y en todas las demás profesiones que hemos mencionado. Además del producto terminado, el artista está creando nuevas virtudes en sí mismo, es decir, adquiere habilidades especiales que perfeccionan el modo como operan sus facultades humanas. He aquí el meollo de la moralidad de la creación cultural, el artista se perfecciona a sí mismo, se desarrolla y se hace cada vez más humano. La moralidad de la creación del artista no está tanto en la obra visible que ha dado a luz sino en el propio desarrollo que lo coloca en un nivel especial de su propia naturaleza.

Es muy importante distinguir la gama de valores morales que toca el artista a lo largo de su vida creativa. El valor moral de creatividad artística es lo que nos interesa

principalmente, pero además de este valor, una persona está cultivando, en forma simultánea, otros valores, que pueden ser positivos o negativos, según el caso. No es extraño que un artista, en medio de su éxito se deje llevar por otras motivaciones completamente ajenas a su acabamiento como persona en el terreno artístico. Han sido famosos los casos de artistas que se han inmiscuido con el vicio del alcohol, la drogadicción, el sexo, la estafa y el homicidio. Pero esto sucede también a los que no son artistas. En ellos la noticia es más escandalosa, pero esto no significa que su arte tenga que estar mezclado con estas lacras. También se da el caso de artistas filántropos, fundadores de sociedades de promiusválidos, políticos y aficionados a otras ramas de la cultura.

Entre los principales valores morales podemos destacar los siguientes:

- a) Prudencia
- b) Justicia
- c) Fortaleza
- d) Templanza

En resumen: *un valor es un ser en cuanto se relaciona adecuadamente con otro ser.*

De aquí emanan las propiedades del valor:

- a. Es *objetivo*, es decir, tiene cualidades que se adecuan con otro ser, independientemente que se conozca o no.
- b. Es preferible, o sea, guarda relaciones de adecuación con la voluntad del hombre.
- c. Es bipolar, lo que significa que en relación con su propia naturaleza tiene algo positivo, y lo que le falta y debería tener es un valor negativo.
- d. Es trascendente, es decir, guarda una relación imperfecta respecto a un valor absoluto, como es Dios.
- e. Es jerarquizable, lo cual significa que todos están adecuados más o menos perfectamente con el hombre, ocupando el lugar cumbre un valor superior al mismo hombre, la base y fundamento de todo valor, que es Dios.

Los actos humanos han sido analizados desde el punto de vista de su libertad y de la bondad o maldad. Podemos aproximarnos a la bondad por su paralelismo con la verdad. Así como la inteligencia está hecha para la verdad, la voluntad está hecha para la bondad. Se dice entonces que el objeto propio de la inteligencia es la verdad y que, similarmente, el objeto propio de la voluntad es la bondad. Se trata de las dos tendencias

fundamentales del ser humano; cada una de ellas está dirigida a estos dos valores básicos.

Cuando decimos que por su propia naturaleza la voluntad tiende a la bondad, estamos señalando un hecho cotidiano normal. Cuando una persona ama, trabaja, conversa, se divierte, se alimenta, duerme, etc., el objeto que busca en el fondo es un bien. Todo acto, en tanto que está dirigido por la voluntad humana, tiene una bondad ontológica que no puede negarse jamás. La voluntad se dirige normalmente a un bien, aún cuando este objeto adolezca de algunas fallas que pueden justificar el calificativo de maldad que damos a algunos actos.

La palabra “bien” y la palabra “bondad” coinciden en cuanto a su significado esencial; sin embargo, “bondad” es un sustantivo abstracto y “bien” se utiliza para designar la bondad de un objeto concreto.

A partir del siglo XIX, la filosofía empezó a señalar con especial énfasis el concepto del valor. Sin embargo, no hay un acuerdo unánime acerca de lo que se entiende por éste término.

De acuerdo con Max Scheler, la esencia del valor está en la preferibilidad de un objeto, es decir, en una cualidad que logra atraer la atención y la inclinación de las personas que lo perciben.

Uno de los problemas más interesantes en filosofía es el esclarecimiento de la esencia del valor moral. ¿Qué es lo que constituye propiamente el valor moral de una persona? Se han dado muchas respuestas; y casi todas convergen alrededor del concepto de bondad, hacer el bien, practicar la virtud. Sin embargo, no faltan personas que se muestran sumamente críticas y rechazantes en todo lo que se refiere a la moralidad, dando a entender que es algo similar a la hipocresía.

Una de las respuestas más claras y prácticas es la que propone la *naturaleza humana* como el fundamento de moralidad. Ser moral significa, pues, actuar conforme a las exigencias de la naturaleza humana. Quien reflexiona sobre la naturaleza humana descubre allí exigencias, que son la base de los derechos y las obligaciones de todo hombre, tales como el derecho a la vida, a la verdad, a sus propiedades, etc. cuando se considera que la naturaleza humana es la misma para todos, surge la posibilidad de un criterio ético que rige a todos los hombres por igual.

Los filósofos han propuesto a la *recta razón* como el criterio fundamental en lo que se refiere a la moralidad. Se entiende por recta razón la misma inteligencia humana en tanto

que actúa por sí misma, sin desviaciones provocadas por las pasiones, los instintos o algún interés personal.

De acuerdo con lo anterior, una persona con valor moral es aquella que actúa en la misma línea de sus tendencias y exigencias como ser humano. Ser moral es equivalente a ser más hombre (independientemente del sexo), ser más humano, asentarse en lo que caracteriza al hombre como tal, apropiarse de las cualidades que pertenecen por esencia a su propia naturaleza humana.

En la práctica, la gente que quiere actuar conforme a los valores morales consulta las normas y las costumbres vigentes en su medio, y sólo en algunas ocasiones, reflexiona por sí mismo y determina cuál es la conducta valiosa en su caso.

El valor moral lo puede adquirir una persona cuando realiza una norma moral y mejor también, cuando ejerce una norma ética. Lo esencial de la conducta moral está en la libertad guiada por los valores superiores.

Cualidades propias del valor moral:

- a) El valor moral perfecciona a la persona en cuanto tal.
- b) La persona con valor moral es todo lo contrario del sujeto mezquino, egocéntrico, interesado exclusivamente en su propio bienestar y comodidad.
- c) La persona con valor moral manifiesta y contagia una felicidad que surge de su propia interioridad.
- d) La persona con valor moral manifiesta una triple armonía. Su conducta es congruente con lo que piensa y con lo que expresa verbalmente. Esto es lo que se llama autenticidad de la persona. No hay autoengaño ni falsas posturas ante los demás. Los tres niveles: pensamiento, palabras y acciones, expresan lo mismo.
- e) La persona que actúa en un nivel moral positivo tiene puesta su atención en el valor intrínseco del acto que ejecuta. Se enfoca directamente hacia el valor que se está ejecutando, antes que a sí mismo.
- f) En cambio, la conducta deshonesto se enfoca directamente al beneficio propio, aún cuando esto contribuya al daño o perjuicio de las demás personas.
- g) Un acto deshonesto es una acción que posee un valor intrínseco y, además, se ejecuta dentro de una actitud de benevolencia, desinterés y generosidad que procede del núcleo de identidad personal del individuo.
- h) Es muy conocida la enumeración de conductas deshonestas, tales como matar, robar, mentir, etc., habría que insistir también en una descripción de las

conductas valiosas, tales como trabajar, estudiar, investigar, crear artísticamente, crear científicamente, enseñar, educar, empatizar, amar, comunicarse de sujeto a sujeto. Difundir valores, fomentar la integración, etc. Con todo, ellas solas no bastan para incrementar el valor moral de una persona; es requisito indispensable que sean ejecutadas.

La jerarquización de los valores

Existe una cantidad enorme de valores, pero pueden ser ordenados dentro de una jerarquía que muestra la mayor o menor calidad de dichos valores comparados entre sí.

Se puede hacer una clasificación de los valores en cuatro categorías.

1. VALORES INFRAHUMANOS. Son aquellos que perfeccionan al hombre en sus estratos inferiores, en lo que tiene en común con los otros seres, como los animales, por ejemplo. Aquí se encuentran valores tales como el placer, la fuerza, la agilidad, la salud, etc.
2. VALORES HUMANOS INFRAMORALES. En una segunda categoría de nivel superior se pueden colocar todos los valores humanos, es decir, aquellos que son exclusivos del hombre, que perfeccionan los estratos que sólo posee un ser humano, como los siguientes:
 - a) *Valores económicos*, como la riqueza, el éxito, etc.
 - b) *Valores no éticos*. Son los valores referentes al conocimiento, como la verdad, la inteligencia, la ciencia.
 - c) *Valores estéticos*, como la belleza, la gracia, el arte, el buen gusto.
 - d) *Valor social*, como la cooperación y cohesión social, la prosperidad, el poder de la nación, el prestigio, la autoridad, etc.

3. VALORES MORALES. Como las virtudes: prudencia, justicia, fortaleza y templanza.

Estos valores perfeccionan al hombre de un modo superior, ya no digamos en lo que tiene de más íntimo como persona, sino en un plano que no está dentro de los moldes naturales de lo humano. Aquí se deja la puerta abierta a todo lo sobrenatural que provenga de Dios. Su estudio corresponde más bien a la teología.

La importancia de una correcta jerarquía de valores reside, sobre todo, en la facilidad que puede proporcionar para una eficaz orientación de la vida entera.

Quien no tiene clara la jerarquía de valores, a menudo se encuentra perplejo frente a una decisión por tomar. La experiencia enseña que, en la práctica, muchos problemas de la

libertad van aparejados a la mayor o menor conciencia respecto del valor e importancia de ciertos hechos de la vida. Es tesis de algunos psicoanalistas que la tergiversación en el orden de la jerarquía de valores puede caer dentro de la etiología de una neurosis. Un hombre que no sepa valorar lo netamente humano, corre el riesgo de no alcanzar las metas que le corresponden como ser humano y quedarse estancados dentro de niveles inferiores y anormales para su esencia y estructura racional.

Saber Hacer en la Práctica (5hrs.)

Desarrollar dinámicas de grupo enfocadas al desarrollo de los valores humanos, aplicados al entorno de los alumnos.

Analizar el manejo de los valores personales desde la propia historia o condicionamientos sociales y lograr la manifestación de los valores personales.

Dinámica de la isla.

Material: salón amplio e iluminado con mesas movibles, papel y lápiz, pintarrón.

Desarrollo: cada persona debe identificarse con los personajes en orden jerárquico.

Se forman quipos. Cada uno debe llegar a una escala de valores en la que todos estén de acuerdo, explicando el por qué de la jerarquización.

El instructor narra la siguiente historia:

Hay dos islas separadas por un mar lleno de tiburones, en la primera isla viven una muchacha de 22 años de edad con su mamá. En la segunda isla viven el novio de la muchacha y un amigo del novio. La única forma de pasar de una isla a otra es en una barca a cargo de un lancharo.

Un día que la muchacha quería ir a la otra isla para casarse con el novio, fue a ver al lancharo para que la llevara. El lancharo le dijo que con mucho gusto la llevaba con tal de que tuvieran relaciones sexuales con él.

La muchacha le contó a su mamá y le preguntó qué podría hacer. La mamá le dijo: "Hija, esta decisión te corresponde a ti, haz lo que creas conveniente."

La muchacha pagó el precio al lancharo y éste la llevó a la otra isla. En cuanto llegó, la muchacha le contó todo al novio. Entonces éste le dijo: "Así no me puedo casar contigo."

En ese momento se acercó a la muchacha el amigo del novio y le dijo: "Yo siempre te he querido mucho, me da tristeza que te hayas quedado así, cástate conmigo."

Conclusión: identifica y escribe los valores que se pueden obtener de la historia presentada, establece tu propia jerarquía y explica el por qué de ésta.

Valores identificados	Mi jerarquía

¿Por qué ordené de esa forma los valores identificados?

Se propone la siguiente actividad, la cual puede ser utilizada a criterio del profesor.

Su objetivo es para estimular la autoafirmación y la valoración positiva.

Dinámica el árbol

Material: papel bond, plumones o colores, lápiz y cinta adhesiva.

Desarrollo: Los alumnos realizan un árbol con sus raíces, ramas, hojas, y frutos. Cada alumno escribe en las raíces las cualidades, capacidades o valores que cree tener; en las ramas de las cosas positivas que hace y en las hojas y los frutos los éxitos conseguidos. Luego lo exponen al grupo y pueden añadir lo que notaron a partir de la realización de la dinámica.

Resolver las prácticas de la Guía de prácticas de la asignatura.

IV

Motivación

Objetivo particular de la unidad

Practicar y promover las diferentes teorías de motivación que le permitan establecer sus metas y objetivos.

Habilidades por desarrollar en la unidad

Desarrollar la habilidad de reconocer sus necesidades básicas que originan la motivación.

IV.1 La motivación como motor de acción, su concepto, la necesidad de ella.

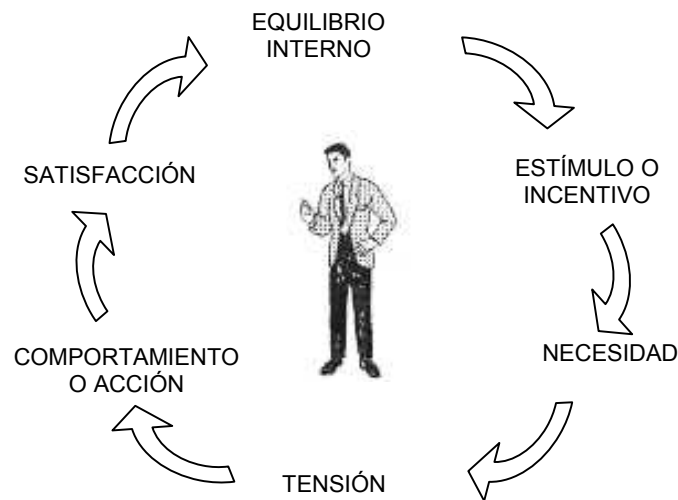
Saber en la Teoría (6hrs.)

Definición:

El comportamiento de las personas es complejo y depende de factores internos como son: la personalidad, capacidad de aprendizaje, actitud, emociones, valores o motivación. Así como estímulos externos, como los sociales, políticos, sistemas de recompensa y castigo; dentro de los cuales se consideran los estímulos ambientales, como pueden ser las presiones familiares, influencia de compañeros, cambios tecnológicos, presiones del trabajo, capacitación, etc., formando mapas mentales difíciles de cambiar, con la construcción de ideas que en ocasiones son erróneas influyendo en el desempeño de una persona basada en las características adquiridas mediante el aprendizaje y las características genéticas.

Cuando alguno de los factores o estímulos fallan es posible que estén relacionadas con sus necesidades, lo que obliga a estudiar la falla de manera analítica determinando la causa del problema.

Para lo cuál es indispensable reconocer el ciclo de comportamiento de una persona ante una necesidad.



Ciclo de comportamiento

Tipos de necesidades. Se identifican de manera universal dos tipos de necesidades, las primarias, son aquellas relacionadas con el aspecto físico de las personas entre las que se encuentran la alimentación, descanso, protección del medio ambiente, sexualidad, variando de intensidad de persona a persona, siendo tangibles los satisfactores.

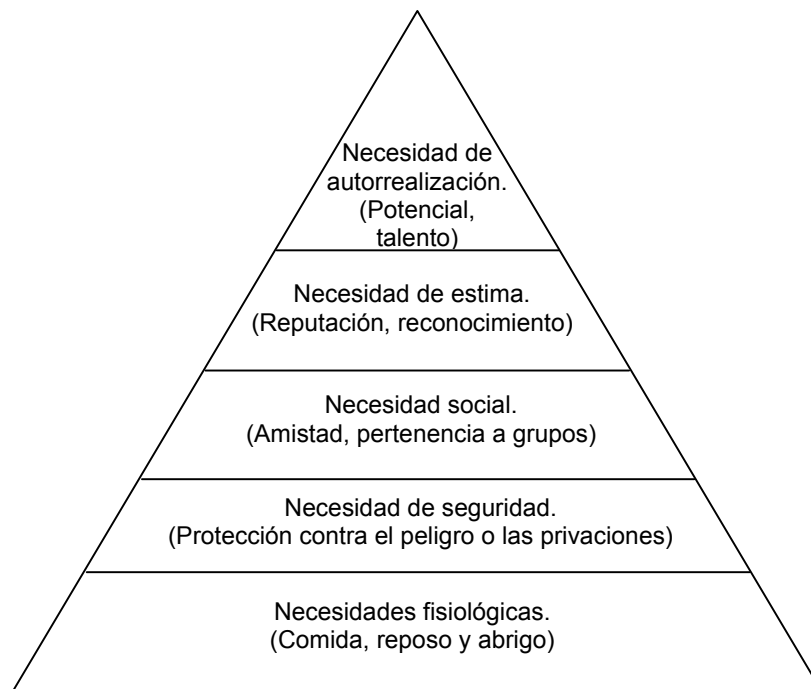
Las necesidades secundarias, tienden a satisfacer las necesidades de la mente y el espíritu mismo que se desarrollan en la medida en que las personas van madurando siendo muchas de ellas intangibles, por ejemplo: la autoestima, el afecto, la pertenencia a un grupo, cambiando conforme el tiempo y las circunstancias, estando fuertemente condicionadas por la experiencia, varían en tipo e intensidad, están sujetas a cambio, operan en grupos, mas que solas, influyen en la conducta.

Uno de los elementos que pueden ayudar a lograr la realización de un proyecto de vida, es la motivación entendida como el factor interno que impulsaba a las personas para tener comportamientos determinados, provocados por un estímulo externo que dirige la conducta para lograr un objetivo o meta.

Entre las personas las necesidades secundarias varían más que las primarias, cambiando de acuerdo al tiempo y las circunstancias originadas por los siguientes aspectos:

- Están fuertemente condicionadas por la experiencia.
- Varían en tipo e identidad.
- Están sujetas a cambios en cualquier individuo.
- Operan en grupos más que solas.
- Con frecuencia están ocultas.
- Son sentimientos ambiguos, en lugar de necesidades físicas.
- Influyen en la conducta.

Teorías de motivación. Analizaremos algunas de las teorías motivacionales que sirven como elemento para aquellas personas que desean detectar y satisfacer necesidades de motivación de si mismas, jefes o subordinados en el ámbito laboral son las siguientes: Teoría de motivación de Abraham Maslow. Se basa en la jerarquía de las necesidades que influyen en el comportamiento humano.



Necesidades fisiológicas. Las necesidades fisiológicas tales como hambre, sed, sueño, e impulso sexual son el punto de partida de la teoría de motivación de Maslow quien opina que son las más potentes, esto significa que si un ser humano carece de todo en grado extremo es más factible que las necesidades más apremiantes sean las fisiológicas.

Así, si a una persona le falta comida, seguridad, autoestima y afecto, su necesidad más ingente será conseguir alimentos antes de cualquier otra cosa.

Por otro lado, que sucede cuando esta persona se encuentra satisfecha y no tiene hambre, en ese momento surgen otras necesidades que dominan al organismo y cuando estas han sido satisfechas, emergen las siguientes en el escalón jerárquico y así sucesivamente, si las necesidades son satisfechas dejan de ser motor del individuo, pero como las necesidades son cíclicas, surgirán nuevamente y activarán y organizarán la conducta de las personas nuevamente.

Necesidades de seguridad

El segundo grupo de necesidades en la jerarquía de Maslow es el de la seguridad. Una persona promedio prefiere un mundo ordenado, predecible y organizado con el que pueda contar y desea que no sucedan cosas inesperadas, inmanejables o peligrosas. Deseamos estar a salvo de temperaturas extremas, criminales, asaltos, animales salvajes y enfermedades. Un ser humano ha saciado sus necesidades de seguridad cuando ya no siente peligro. Un trabajo seguro, un lugar donde vivir, ahorros y seguros son algunos de los elementos que proporcionan seguridad.

También un ambiente familiar, escolar y de trabajo con normas claras y no sujeto a cambios de directrices o a múltiples interpretaciones, proporcionan seguridad. Cuando preferimos los ambientes conocidos en lugares de los desconocidos o buscamos permanecer a una religión o postura filosófica o científica también estamos motivados por las necesidades de seguridad.

Necesidades sociales. Si las necesidades fisiológicas y de seguridad se encuentran mas o menos satisfechas, surgen, tomando preponderancia, las necesidades de amor y pertenencia. Las necesidades de tener amigos, novio, hijos, de ser aceptado por la gente y de pertenecer a un grupo o grupos de personas y ser aceptado por los miembros del mismo serán ahora las que dirigirán el comportamiento de la persona.

Cuando un ser humano no logra satisfacer estas necesidades es cuando puede presentar caos severos de inadaptación y problemas psicológicos. Cuando el amor y el afecto, así como su posible expresión en la sexualidad no pueden satisfacerse por la serie de tabúes, inhibiciones, prejuicios y represiones medievales que cada vez privan más en la actualidad el ser humano se desorganiza efectivamente. La necesidad de dar y recibir amor son igualmente importantes para los individuos.

Necesidades de estimación. La casi totalidad de personas en nuestra sociedad tiene la necesidad de lograr un firme, estable y alto concepto de sí mismos, de autorrespeto, autoestima y estimación de los demás. Maslow considera que la autoestimación debe estar basada de manera sólida en la capacidad real, el logro y el respeto de los demás. Dentro de estas necesidades se encuentran en primer lugar el deseo del logro, de fuerza, de adecuación al mundo, de independencia y de libertad y en segundo plano el deseo de reputación o prestigio (respeto y estimación de los demás).

Si una persona satisface su necesidad de autoestimación esto produce confianza en sí mismo, valor, fuerza, capacidad y adecuación, esto es sentirse útil y necesario en el mundo; en el caso contrario, esto conduce a sentimientos de inferioridad, debilidad e inutilidad. Estos sentimientos originan desalientos y apatía.

Necesidades de autorrealización. Si una persona tiene satisfechas todas sus necesidades anteriores, puede surgir una nueva insatisfacción si no está realizando aquello para lo cual es apto y que además le gusta realizar. Si un ser humano se dedica a hacer aquello para lo cual es capaz y en lo cual encuentra satisfacción, la posibilidad de autorrealizarse se está llevando a cabo.

Si esta pirámide es cierta para la mayoría de las personas en nuestra cultura, también es verdad que existen personas para las que, por ejemplo, la autoestimación es más importante que el amor. Cuando una persona ha experimentado grandes carencias económicas puede sentirse plenamente satisfecha con comida únicamente y las otras necesidades se encontrarían a un nivel muy bajo. También sucede que cuando una necesidad ha estado satisfecha por largo tiempo, puede ser devaluada: si alguien nunca ha sufrido hambre crónica, puede llegar a considerar que esto no es importante.

La mayoría de los miembros de nuestra sociedad están parcialmente satisfechos en sus necesidades básicas al mismo tiempo y cuando la necesidad se satisface, deja de ser momentáneamente importante. Según a Maslow (1968), en todas las personas existen impulsos para satisfacer la curiosidad, tratar de conocer, conseguir explicaciones y comprender; estos impulsos se consideran positivos en comparación con la ansiedad y el miedo que, aunque también favorece el aprendizaje, se consideran indeseables por la serie de actitudes negativas que provocan las personas.

La cultura empresarial es la culpable de destruir la capacidad innata en las personas a motivar, contribuyendo a desaparecer los impulsos de curiosidad y creatividad en los trabajadores, al pensar que las personas no rinden al máximo de sus posibilidades por falta de motivación, cuando el problema en realidad es la falta de una buena alimentación, problemas en la familia, diferencias individuales, conducta motivada (incentivos), valores de la persona (dignidad humana), debiendo concebir al ser humano como una persona total. Considerando que el desempeño de una persona no se da de manera aislada, se ven ligadas las vidas en el hogar con el trabajo o las emociones con las condiciones físicas.

La teoría de Herzberg. Es dual, conocida como los factores motivacionales y los factores higiénicos.

Factores motivacionales. Son los relacionados con el cargo, que producen satisfacciones duraderas, (se consideran la responsabilidad, iniciativa, libertad de decisión, habilidad personal, ascensos, etc.).

En estos factores es determinante el trabajo, siendo este el origen de la satisfacción.

Ejemplo: sí detesto mi trabajo y lo realizo en una oficina sucia, incómoda y ruidosa; no necesariamente cambiarlo a una oficina elegante y cómoda va a garantizar que me guste. Son entonces estos factores los que permiten rendir bien o mal en el trabajo. (Motivación intrínseca).

Factores higiénicos. Son las condiciones que rodean al individuo. (Condiciones físicas y ambientales se pueden considerar el entorno, los beneficios sociales, reglamentos, normas, insatisfacción en el trabajo, el sueldo, relaciones interpersonales, etc.).

Son aquellos que provocan insatisfacción cuando están ausentes, refiriéndose a los aspectos extremos del trabajo por ejemplo:

- La relación con el supervisor o subordinado.
- Salario bajo.
- Condiciones de trabajo (inseguro, sin desarrollo)
- Problemas personales.

En los factores higiénicos es determinante el contexto del trabajo en tanto que la insatisfacción se encuentra hacia las personas y el medio laboral. (Motivación extrínseca)

FACTORES DE CONTRIBUCIÓN A LA INSATISFACCIÓN EN EL PUESTO.		FACTORES QUE CONTRIBUYEN A LA SATISFACCIÓN EN EL PUESTO.	
	HIGIÉNICOS	-----	
	-----	MOTIVADORES	

La teoría de David C. McClelland. Se basa en los impulsos motivacionales que las personas desarrollan como producto del medio cultural en el que viven, siendo estos impulsos los que afectan la manera en que los individuos ven sus trabajos y su vida. McClelland destaca tres impulsos que son los más dominantes:

Motivación para el logro, es el impulso que tienen las personas por superar los retos y obstáculos a fin de alcanzar metas; se distinguen porque desean lograr cosas con éxito, gustan de ser desafiados, asumen responsabilidades, aceptan críticas, son constantes y trabajan durante muchas horas, seleccionan asistentes que sean técnicamente competentes prestando poca importancia a los sentimientos personales hacia ellos.

Motivación por filiación, es un impulso por relacionarse con las personas en un medio social para poder trabajar en grupo y coordinar los esfuerzos para obtener logros comunes; se distinguen porque gustan de ser felicitados por sus actitudes y cooperación, tienden a seleccionar amigos para que los rodeen, desean libertad en el trabajo para desarrollar estas relaciones.

Motivación por poder, es un impulso por influir en las personas y cambiar situaciones; concentran su interés en ejercer influencia y control sobre los demás, llegan a ser líderes a través de un desempeño exitoso, gustan de disentir y argumentar, son enérgicos, exigentes, constantes, disfrutan con enseñar y hablar en público, sus impulsos son a favor del poder institucional y no por el personal, pudiendo ejercerlo para construir o destruir una vez obtenido.

Definiendo la motivación, como el impulso que recibe un individuo para hacer o dejar de hacer algo. Dentro del ámbito laboral, los empleados motivados son aquellos que consideran que su trabajo les ayuda a alcanzar sus expectativas de vida.

Algunas estrategias que pueden ayudar a motivar a los empleados son:

- Reconózcalos como personas.
- Demuestre interés por ellos.
- Valore sus logros.
- Hágalos sentir como parte de la empresa.
- Utilice el elogio o la crítica, pero no los ignore.
- Aproveche las habilidades de cada empleado.
- Déle crédito a quien lo merezca.
- Dígales con frecuencia como están realizando su trabajo. (retroalimentación)

Así mismo es indispensable reconocer los elementos de motivación y de frustración más frecuente.

Elementos de motivación.

Trabajo estimulante y satisfactorio.
Gran vanidad en los problemas a resolver.
Buen sueldo.
Libertad e independencia.

Elementos de frustración.

Salarios bajos.
Trabajo fuera del campo de especialidad.
Falta de planes de desarrollo.
Falta de oportunidades de promoción.
Trabajo poco estimulante o rutinario.
Trabajo inseguro.

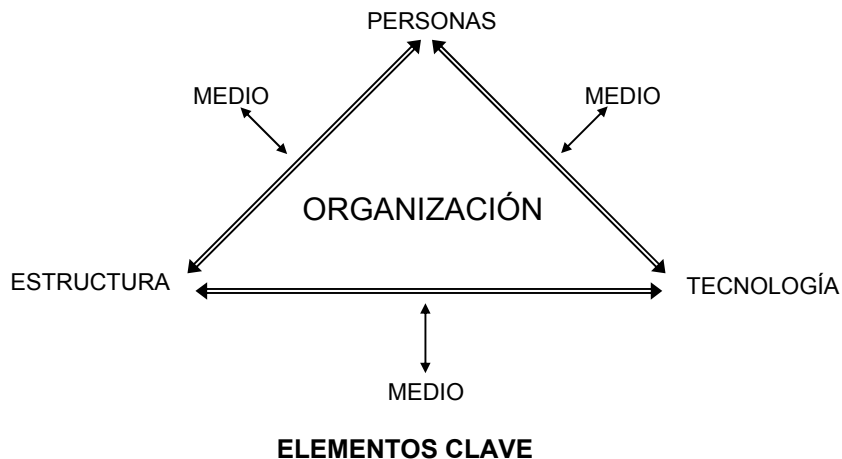
IV.2 Reconocer la cultura empresarial y la motivación para un mayor rendimiento y efectividad distinguiendo el trabajo como una posibilidad de creatividad y trascendencia

La cultura empresarial

Las relaciones humanas han existido desde tiempos remotos, sin embargo el arte y la ciencia para lograr su manejo dentro de las organizaciones es relativamente nuevo. En sus inicios las personas trabajaban solas o en grupos pequeños resolviendo con facilidad los problemas, pero las condiciones eran brutales y agotadoras trabajando desde el amanecer hasta el anochecer en condiciones insalubres, peligrosas y pocos recursos para poder sobrevivir, contando con poco tiempo para disfrutar de los beneficios, derivados del empleo. Con la revolución industrial se mejoran los salarios y se redujo la jornada laboral sin mejorar las condiciones ambientales.

A medida que las organizaciones han avanzado las relaciones humanas han adquirido un gran interés por el comportamiento humano en el trabajo resurgiendo los valores, el reconocimiento y la productividad, tomando cada vez conciencia de la importancia de uno de los recursos más complejos para toda organización. A diferencia de los recursos financieros y técnicos, los recursos humanos no son propiedad de la empresa; los atributos que se establecen son patrimonio personal pasando a ser una disposición voluntaria para cada persona, sin impedimento para que se dedique a la actividad que más le acomode.

Las relaciones humanas es la disciplina encargada del estudio del comportamiento de las personas dentro de las organizaciones; para entender el comportamiento organizacional se consideran cuatro elementos que la conformen:



Personas. Constituyen el sistema social interno de la organización integrado por grupos se caracterizan por:

- Son dinámicos, se constituyen, combinan y se dispersan.
- Son seres pensantes con sentimientos.

Estructura. Define las relaciones formales de las personas en el interior de la organización para que el trabajo sea eficaz relacionándose con el poder y los deberes.

Tecnología. Proporciona los recursos con los que trabajan las personas e influye en las tareas por desempeñar, permitiendo realizar mayor cantidad de trabajo y más calificado, pero también restringe al personal en diversas formas.

- Se crean procesos.
- Diseñan máquinas.

Medio. Una organización no existe por sí misma, forma parte de un sistema operando en un determinado entorno externo (gobierno, familia y otras organizaciones) mismas que influyen en el estilo de vida de un grupo de personas.



Factores externos que influyen en el comportamiento de las personas en las empresas.

Para lograr empresas competitivas es indispensable un cambio en el paradigma de la cultura empresarial mediante el conocimiento de los elementos que la conformen, promoviendo nuevas dimensiones en el comportamiento organizacional que permitan alcanzar el desarrollo de las naciones industrializadas, mejorando la motivación, comunicación, haciendo especial énfasis, en las personas como un todo dejando de pensar que son una extensión de la máquina.

Considerando el conjunto de conceptos fundamentales que giran en torno a la naturaleza de los individuos y su actuación en el ámbito laboral, social y familiar basada en la filosofía, ética, valores y respeto a la dignidad humana.

Elementos que pueden contribuir a incrementar el rendimiento y el compromiso hacia el trabajo.

- Los recursos humanos deben ser desarrollados, no utilizados.
- Debe tener condiciones positivas.

- Sin presiones excesivas para el empleado.
- No debe perjudicar o degradar al trabajador.
- Sin amenazar, ni demasiado peligro.
- Debe contribuir a que sus empleados se desarrollen en otros roles vitales (cónyuge, padre, ciudadano, humano, hijo, amigo, etc.)

El trabajo. Es la actividad que realizan las personas con el fin de satisfacer sus necesidades, pudiendo ser manuales o intelectuales a cambio de una retribución.

El desempeño de un trabajo se puede considerar como un empleo o como la oportunidad para hacer una carrera. El empleo es cualquier actividad que desempeña una persona por un sueldo; mientras que una carrera es el conjunto de acciones que se realizan en un empleo para lograr un progreso en la calidad de vida, mencionando dentro de estas acciones; la educación, antigüedad, experiencia a través del aprendizaje y la actualización de conocimientos de manera formal o autodidacta, variedad de actividades y autonomía.

Cuando decidimos hacer de nuestro trabajo una carrera, el beneficio que se obtiene se ve reflejado en la autoestima y la autorrealización de la persona de tal suerte que estos beneficios contribuyen al progreso de toda la sociedad.

En caso contrario, simplemente se obtiene un empleo; las personas se concretan a cumplir su horario, a realizar su trabajo en forma rutinaria lo que genera ausentismos, rotación de personal, conflictos y tiempo ocioso, con el fin de reducir estos efectos, las organizaciones se han dado a la tarea de implementar incentivos con el objetivo de mejorar la cantidad y calidad del trabajo; a continuación mencionaremos algunas formas de incentivos:

Reparto de utilidades. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
Pago por desempeño.

Premio por puntualidad. Es el incentivo que se le otorga al trabajador con el fin de eliminar los retardos, pudiendo ser económico o en especie (despensa) y es otorgado mensualmente.

Premio por asistencia. Es un incentivo mensual que se le otorga al trabajador sin faltas en el año, puede ser económico o en especie, por ejemplo un presente navideño.

Bono por productividad. Es un incentivo mensual que se le otorga a los miembros de una línea de producción por el excedente en el estándar definido.

¿QUÉ TIPO DE EMPLEADO ES USTED?

Empleado de corazón y cabeza:

Le tiene amor a la camiseta, se sacrifica por la empresa y trabaja con entusiasmo, más inteligencia, iniciativa y creatividad.



Empleado de corazón:

Le tiene amor a la camiseta, se sacrifica por la empresa y trabaja con entusiasmo.



Empleado de pilas:

Va y viene, trabaja ocho horas diarias, aunque en ocasiones sin muchos resultados.



Empleado de cuerda:

Se le motiva, se le hecha a andar y dura hasta tres horas activo.



Empleado de fricción:

A base de aventones parece que va a funcionar, pero a los diez minutos se para.



Empleado de piedra:

Se queda donde lo dejan o donde le dicen que debe estar y ahí no hace nada, ni siquiera se mueve.

Saber Hacer en la Práctica (8 hrs.)

**Distinguir como la motivación ayuda a mejorar el nivel de vida
Diagnosticar las capacidades y limitaciones dentro del entorno personal y
empresarial**

Actividad propuesta, utilizada a criterio del profesor

Desarrollo: estudio de caso. Presentar la película “*TODO POR GANAR*” mediante la cual se identificarán los factores y elementos para la motivación de las personas.

Para esta actividad el alumno debe responder el siguiente cuestionario:

1. Menciona los factores de motivación identificados.
2. ¿Crees que la manera en que son motivados los jugadores es lo más adecuado?
Sí No.
¿Por qué?
3. Si tu fueras el entrenador ¿qué estrategia plantearías para motivarlos a triunfar?
4. ¿Crees que una organización se puede afectar sino se plantea una motivación adecuada?
Sí No.
5. ¿Por qué piensas que renunció el entrenador a pesar de haber ganado el campeonato?

Es necesario entregar a los alumnos previo a la presentación de la película la hoja con el cuestionario y explicando el objetivo. Las respuestas serán amplias pudiendo ser las siguientes:

1. Gritos, dinero, bienes materiales (casa, coche, tractor, empleo) levantar la autoestima.
2. No, porque el juego es estudiantil no profesional, porque les gusta en beneficio de todos y no individual.
3. Hacer notar que todos son importantes. Que se debe aprender de las derrotas tratando de superar las fallas triunfar no es necesariamente ganar, ganar es sólo el principio, aumentar su auto estima sin ofender. Fomentar el amor a lo que hacen
4. Sí, porque se entra en un esquema de confusión, desaliento y frustración generando enojo y desinterés.

5. Porque lo logró contra sus valores y su ética profesional, sintiéndose defraudado de si mismo.

Estudio de caso, tiempo extra.

El gerente de un despacho de contadores, le pide a su secretaria que se quede en la tarde a trabajar tiempo extra para concluir los estados financieros de un cliente. Respondiendo que tiene un compromiso por la tarde ya que cumple años su hijo habiendo acordado con algunas familias y amigos festejarlo teniendo todo dispuesto para tal fin, a lo que el gerente desistió de su petición evitando obligarla a quedarse.

Preguntas de reflexión:

1. ¿Qué aspectos considero el gerente para no insistir en que se quedara?
 - Los compromisos del hogar no se pueden separar del trabajo.
 - Las condiciones emocionales no se pueden desligar de las físicas.
2. ¿De no haber aceptado el gerente la petición que habría pasado?
 - De cualquier manera no se hubiera quedado generando un conflicto.
 - Si se hubiera quedado contra su voluntad se genera un conflicto que no garantiza cumplir con el objetivo.

Resolver las prácticas de la Guía de Prácticas de la asignatura.

V

Liderazgo y asertividad

Objetivo particular de la unidad

Clasificar los diferentes tipos de liderazgo y el papel que juega la asertividad en la comunicación efectiva.

Habilidades por desarrollar en la unidad

Desarrollar la habilidad de conocer y llevar a cabo la comunicación asertiva a través del liderazgo en una organización.

V.1 Cualidades de un líder, estilos y liderazgo situacional

Saber en la Teoría (4hrs.)

Los primeros pasos en la vida se aprenden dentro del contexto de liderazgo, ejercido por los padres quienes dirigen y limitan la conducta de los hijos, inculcando valores, actitudes, impulsando a la actividad. Así mismo los maestros, la sociedad, las iglesias o empresas ejercen a través de toda la existencia un rol de liderazgo, pasando a ser una condición humana universal.

El ser humano a lo largo de su existencia ha vivido una degradación grave de la autoridad, cambiando el concepto del respeto superior, por lo que en la actualidad debe de ganarse a través de la habilidad para manejar situaciones y trato a la gente, lo que puede permitir una sociedad más competitiva alcanzar la eficiencia de sus integrantes.

John D. Rockefeller uno de los magnates más exitosos llegó a decir: "Yo pagaría más por alguien que supiera manejar a la gente que por cualquier otra habilidad".

El contar con un liderazgo dinámico y eficaz puede ser la diferencia entre una organización exitosa y una mediocre, por lo que se hace necesario encontrar formas más adecuadas para formar líderes que promuevan el progreso de los países capaces de enfrentar los cambios tecnológicos y sociales.

Los conceptos de dirección y liderazgo son sinónimos que no quedan claros dentro de las organizaciones, siendo necesario establecer las diferencias que permitan reconocer los rasgos distintivos de ambos conceptos:

Dirección. Se aplica a la guía formal organizacional.

Liderazgo. Es reservada a la guía informal ligada a las cualidades personales. Según las características personales, se pueden identificar las cualidades de un jefe de y las de un líder, conforme el siguiente cuadro:

CUALIDADES DE UN JEFE	CUALIDADES DE UN LÍDER
La autoridad es un privilegio de mando	La autoridad es un privilegio de servicio
Existe por la autoridad	Existe por la voluntad
Inspira miedo	Inspira confianza
Busca culpable cuando hay error	Arregla las fallas y rehabilita
Asigna los deberes (ordena)	Va al frente marcando el paso
Hace del trabajo una carga	Hace del trabajo un privilegio
Hacen las cosas bien	Hacen lo que está bien
Eficiente	Eficaz
Su autoridad impone	Su autoridad enamora
Sabe como se hacen las cosas	Enseña como deben hacerse
Maneja a la gente	La prepara
Llega a tiempo	Llega adelantado

Los que tienen un líder pueden cansarse del trabajo, pero jamás se fastidian, porque su magnetismo abre ventanas a las ideas, que delatan la alegría de vivir y de trabajar. Cuando un hombre triunfa al dirigir una empresa a pesar de no dominar los aspectos técnicos de las líneas de producción, se debe a la capacidad que tiene para dirigir a las personas que cuentan con dicho conocimiento, esto es posible a su amplitud de visión, rectitud de juicio y su don de gente.

Es fácil caer en la trampa al elegir a un líder al considerar sólo la especialización. Por ejemplo, las altas calificaciones académicas, la facilidad de palabra pasando por alto el talento y la capacidad. Así mismo no basta con tener dotes de mando para proponer a una persona para dirigir.

Puedes llevar un caballo hasta el agua, pero ¿puedes hacer que la beba?

Entonces la función de un líder es hacer que lo otros hagan, para lo que es necesario tener la capacidad de entender por que la gente actúa y saber manejar con destreza los factores motivacionales, prediciendo las formas de reaccionar de las mismas.

Tipos de poder

Para entender porque las personas hacen a través de la influencia de un individuo se mencionan los diversos tipos de poder:

- 1. Coerción:** es la capacidad de obligar por la fuerza teórica a otras personas que haga lo que se le manda. Por ejemplo, dos asaltantes a media noche exigen a un sujeto que les dé su cartera; se resiste, pero ellos lo sujetan y lo obligan a entregarla.
- 2. Conexión:** cuando el que ordena se apoya en algo que está unido o conectado a una fuente de poder. Por ejemplo, cuando la madre advierte al hijo rebelde: “ se lo diré a tu papá ahora que regrese del trabajo”.

3. **Recompensa:** una persona realiza por una retribución algo que no haría por una simple petición. Por ejemplo, una persona quiere que le arreglen el coche a las dos de la mañana y ofrece \$500 adicionales a lo que cuesta el arreglo.
4. **Legitimidad (legal):** a una persona se le motiva a actuar o no en determinada forma porque reconoce en alguien la fuerza de la ley. Por ejemplo, un oficial de aduanas dice que no debe introducirse al país determinado producto y se accede por convicción y espíritu cívico, sin empeñarse en burlar la ley.
5. **Información:** una persona dirige la conducta de otro por información y de la cual el segundo depende. Por ejemplo, una persona en su puesto de trabajo, se entera de que mañana duplica el precio del cemento. Entonces hace que alguien compre dos toneladas que necesitará el próximo mes.
6. **Negociación:** resulta de un conjunto de cualidades que hacen a una persona ganarse la voluntad de los demás para que cooperen al logro de sus propósitos.
7. **Experto (experiencia, pericia):** es la capacidad de hacer que otros cumplan con lo que se indica porque reconoce una competencia. Por ejemplo, un médico ordena a su paciente a que se opere de las amígdalas.
8. **Afecto:** una persona sigue los requerimientos de otra porque se siente unido a aquella por lazos de cariño que no le permiten contrariarla. Por ejemplo, cuando una persona le pide a su amigo le preste su automóvil.

El líder es la persona que influye, motiva y ayuda a su grupo para alcanzar con entusiasmo objetivos. El liderazgo es un proceso mental y físico para el cual los subordinados son impulsados a ejercer tareas para desarrollar sus potencialidades en beneficio de una organización y de su personal, encaminado a dos aspectos primordiales que van enriqueciendo su poder:

El líder hace sentir a su gente el orgullo y la satisfacción de su trabajo, inspira a sus seguidores a altos niveles de realización, mostrándoles cómo contribuye su trabajo a la realización de metas nobles; es un estímulo emocional a algunas de las fundamentales necesidades humanas:

El líder logra el desarrollo permanente de la potencialidad humana, la cual es infinita.

Las habilidades de los líderes las podríamos clasificar en tres grupos:

- **Habilidades de adaptación**, son aquellas que le permiten trabajar eficazmente con las personas para obtener resultados del trabajo en equipo. Ejemplo: administración del tiempo, integración, cooperación, confiabilidad.
- **Habilidades funcionales**, también conocidas como aptitudes, pudiendo ser mejoradas por medio de la práctica (organización, comunicación, control, etc.), son las habilidades que le permiten a la gente ascender o crecer en su trabajo.
- **Habilidades técnicas**, están relacionadas con la formación y experiencia en el trabajo que se realiza (ingenieros, contadores, etc.), se distinguen en el trabajo operativo, siendo de menor importancia en la medida que se va promoviendo a puestos de mayor responsabilidad.

Teoría X y teoría Y

La teoría sobre el liderazgo de Douglas McGregor postula que el líder puede comportarse como autoritario cuando se orienta al logro de los objetivos (tareas) y como democrático cuando se orienta hacia las personas (recursos humanos). Estos dos estilos de liderazgo se basan en la concepción que sobre los subordinados tiene el líder. En los siguientes cuadros se observan con mayor detalle las características de ambas técnicas:

DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO (TEORÍA “X” Y TEORÍA “Y”)

MOTIVACIÓN: retribución económica

CONJETURAS “X”
 Las personas son irresponsables, inherentemente malas y dirigidas por sus impulsos biológicos, no les gusta el trabajo, permiten ser dirigidos.

ESTILO “X”
 Control estricto
 Disciplina rigurosa
 Poca delegación
 Sanciones fuertes
 Estímulos económicos

EFFECTOS O COMPORTAMIENTOS “X”
 Trabajadores apáticos, indiferentes, perezosos
 Falta de iniciativa
 Poco interés por su trabajo
 Individualistas

MOTIVACIÓN: el trabajo mismo

CONJETURAS “Y”
 Persona en proceso de realización, en transición; es inherentemente buena y humana, busca sentido y razones. El trabajo es una manera natural como el juego de o el descanso, es activa, es capaz de asumir responsabilidades.

ESTILO “Y”
 Participación
 Delegación
 Comunicación
 Trabajo en equipo

EFFECTOS O COMPORTAMIENTOS “Y”
 Trabajadores creativos en proceso de superación, identificados con la empresa

TEORÍA “X”		TEORÍA “Y”	
La gente por lo regular es:	Por lo tanto hay que:	La gente por lo regular es:	Por lo tanto hay que:
Floja	Motivarla	Dinámica y con motivación propia	Guiarla
Dependiente	Dirigirla	Independiente	Proveerla de más oportunidades para su propia dirección
Irresponsable	Supervisarla de cerca	Responsable	Confiar en ella
Enigmática	Desconfiar de ella darle pelea	Aliada	Colaborar con ella
Poco imaginativa	Delinearle el trabajo	Creativa	Crear condiciones que permitan la creatividad
No tiene visión	Planificarle el trabajo	Imaginativa, con visión	Planificar con ella

Tipos de liderazgo

Existen estilos de liderazgo, que va desde altamente positivos hasta extremadamente negativos, el cuál es influenciado por el comportamiento organizacional en el que se muestra los tipos de liderazgo utilizados por los líderes para utilizar el poder según su forma de dirección son:

LÍDER AUTÓCRATA, apoyando solamente en la autoridad que le da la organización, forzando a la gente a realizar actividades que les disgustan, mostrando quién es el jefe; no capacita a su gente, no da instrucciones claras evitando que sus trabajadores aprendan y progresen.

Reacciones del grupo

- No acepta responsabilidades.
- Sumisión y resentimiento.
- Le satisface engañar al supervisor.
- Es agresivo

LÍDER PATERNALISTA, trata a sus trabajadores como si fueran sus hijos, conduciéndose con suavidad, cariño, dominio y control, tratando de usar la relación amistosa con su personal para lograr sus objetivos, llegando en ocasiones a ser manipulador o vendedor de ideas por la buena. Reúne a su grupo para tomar decisiones pero la última palabra la tiene él.

Comportamiento del grupo

- La iniciativa permanece estática, en espera de la reacción del supervisor.
- La mayoría siente simpatía por el supervisor.
- Se detecta sumisión y falta de desarrollo.
- No se generan ideas positivas.

LÍDER INDIFERENTE, es el supervisor que no quiere ser jefe, no toma sus responsabilidades ni las de su gente, lanzando la pelota al primero que encuentra.

Comportamiento del grupo

- La moral del grupo baja.
- Mínima productividad.
- Al empleado no le interesa el trabajo ni mejorar.
- No existe el espíritu de trabajo en equipo.
- Se desconoce el que hacer o esperar.

LÍDER DEMÓCRATA, utiliza como instrumento la autoridad informal, tomando su responsabilidad y delegando a cada empleado lo que le corresponde, enseñando y capacitando a su personal, reconociendo sus fortalezas y debilidades, logrando autonomía.

Comportamiento del grupo

- Entusiasmo hacia el trabajo.
- Excelente cantidad y calidad de producción.
- Buena Integración del grupo.

- Los empleados sienten satisfechas sus necesidades básicas.
- Son participativos.
- Existe una motivación de grupo.

El logro de los objetivos, no solo depende del supervisor, es necesario integrar los grupos de trabajo.

Liderazgo situacional

Se distingue en dos aspectos la actuación de un líder: La conducta centrada en la persona y la conducta en el trabajo.

- **LIDERAZGO CENTRADO EN LA PERSONA:** toma en cuenta a la persona como elemento fundamental, obteniendo como resultado un buen trabajo como consecuencia del interés en las personas que integran al grupo.
- **LIDERAZGO CENTRADO EN EL TRABAJO:** se pone mayor énfasis en el trabajo sin tomar en cuenta a la persona.

Estos dos factores se registran en coordenadas cartesianas, en la ilustración se presentan cinco líderes típicos:



- **Líder A (1,1)** Deficiente en la tarea (1) y en las relaciones (1): Es líder sólo de nombre. Se ha marginado por incapacidad o descuido. Muestra poco interés por las tareas y por las personas por ende tiene mala administración, no produce, es conflictivo, difícil de entender, se elimina a sí mismo.
- **Líder B (9,1)** Eficiente en la tarea (9) y deficiente en las relaciones (1): Es el capataz, explotador, sólo piensa en los objetivos de la empresa. No le preocupa la gente, es desconfiado, según él la gente no trabaja.
- **Líder C (1,9)** Eficiente en las relaciones (9) y deficiente en la tarea (1): Es el líder sociable (Country Club), tan interesado en que el personal se encuentre bien, que descuida la seriedad y la eficiencia; subordina la tarea al "buen ambiente". Es amigo de todos, nunca se enoja, no produce.

- **Líder D (5,5)** Es el mediocre, cumple con lo más indispensable para no crear crisis, se desempeña "sin pena ni gloria". Es conciliador, voluble, no afronta problemas con valor.
- **Líder E (9,9)** Eficiente en la tarea (9) y en las relaciones (9) Es el que le imprime a su grupo un sello de superación personal, respeto mutuo y al mismo tiempo disciplina y trabajo; es el líder ideal es integrador y productor, enfrenta problemas y retos.

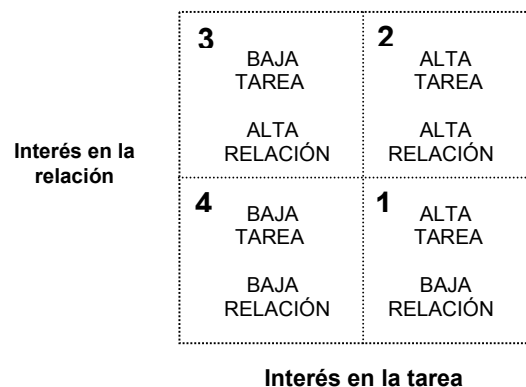
¿Qué es lo que hace que un líder sea efectivo?

El líder no se puede explicar en función de dos variables, se requieren considerar mas. Por ejemplo, la capacidad y actitudes de los seguidores, la madurez del grupo y sobre todo que el líder quiera serlo.

Utilizando como punto de partida las coordenadas de Blake y Mouton, quienes sugieren que los líderes no pueden ser observados por el cumplimiento de los objetivos (tareas) o del trabajo en equipo (relaciones humanas), sino por la interrelación de estas dos dimensiones a través de una coordenada cartesiana dividida en cuatro zonas que expresan las dimensiones señaladas:



Combinando ambos esquemas:



Al estudiar diversas instituciones para establecer en que zona se ubicaran los mejores y peores líderes, en forma sorprendentemente resulto que los líderes eficientes se encontraban en los cuatro cuadrantes. Estos datos dieron la pauta a una nueva teoría "el liderazgo situacional".

Baja madurez. Colaboradores poco capaces y sin deseos de asumir responsabilidades importantes en su trabajo.

Ordenador. En este caso el líder provee instrucciones específicas y una alta supervisión.

Baja hacia moderada madurez. Colaboradores no muy capaces, pero que en un momento dado pueden tomar responsabilidades si se les convence.

Vendedor. En este caso el líder explica al colaborador sus decisiones y le otorga la oportunidad de aclarar puntos de vista.

Moderada hacia alta madurez. Colaboradores capaces pero sin mucho interés en asumir responsabilidades.

Participativo. En este caso el líder comparte sus ideas y ayuda al grupo a tomar decisiones.

Alta madurez. Colaboradores muy capaces, dignos de confianza e interesados en asumir responsabilidades.

Delegador. En este caso el líder otorga la responsabilidad de decir y de implementar la tarea.

En el modelo de Blake y Mouton, se toman en cuenta las actitudes del líder, en tanto en el liderazgo situacional se consideran también las conductas, mismas que permiten la madurez de los seguidores deslizándose de M1 hacia M-4 y en consecuencia de E1 a E-4. Conforme el seguidor se manifiesta más maduro, el líder va reduciendo la conducta de tarea y aumentando la de relación, para llegar a la baja tarea y relación que es delegar. Teniendo un seguidor más capaz, comprometido con la tarea y dispuesto a correr riesgos. Esta teoría clasifica las formas de liderazgo en cuatro estilos:

Descripción de los estilos de liderazgo

El líder ordena (alta tarea, baja relación).

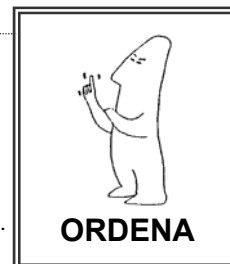
Ejerce su autoridad.

Establece una comunicación unilateral.

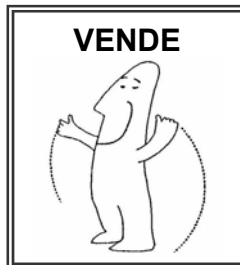
Determina los roles de los seguidores.

Indica: qué, cuándo, cómo, dónde, quién.

Los seguidores deben ejecutar según se les ha ordenado.



VENDE



El líder vende (alta tarea, alta relación).

Convence a sus seguidores para que compren el:

Qué, cómo, cuándo, dónde, quién.

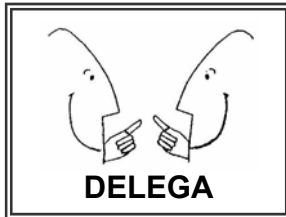
Conserva el control de las actividades y decisiones.

Establece la comunidad abierta.

Proporciona apoyo socioemocional y de reconocimiento y caricias psicológicas.

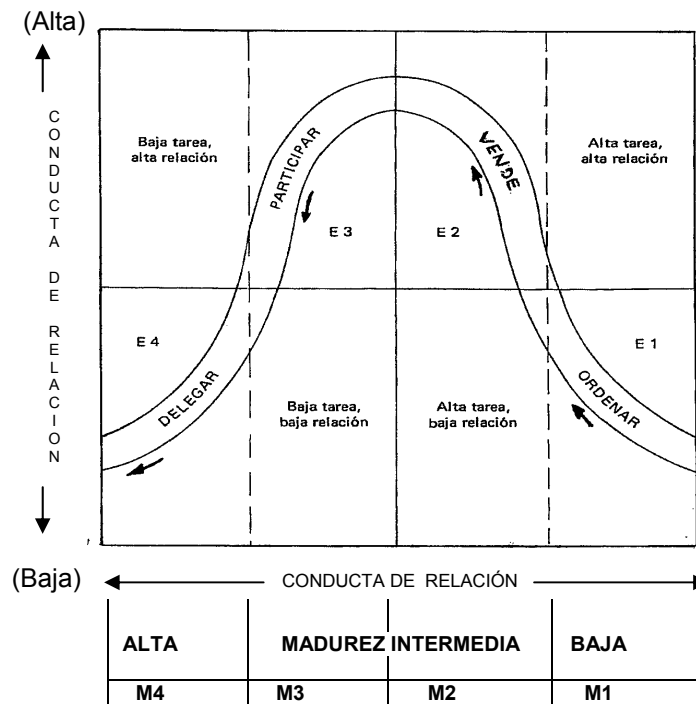
El líder hace participar (baja tarea, alta relación).

El líder partiendo de la base de su grupo está motivado y tiene la experiencia, conocimientos, y es capaz de asumir responsabilidades, permite la participación en el: qué, cuándo, cómo, dónde, quién. Otorga el reconocimiento y el apoyo socio- emocional de acuerdo a las necesidades.



El líder delega (baja tarea, baja relación).

El líder tiene la certeza que los seguidores tienen los conocimientos, experiencia, responsabilidad y deseo de hacer la tarea, por lo que los deja en libertad de decidir o de decir: qué, cómo, cuándo, dónde, quién, Supervisando exclusivamente los resultados.



Liderazgo situacional (estilo del líder)

Se puede presentar un retroceso de M-4 a M-1 originado por alguna crisis familiar de alguno de los integrantes del grupo, un cambio de puesto, cambio tecnológico, ambiente laboral, etc., para lo que el líder debe plantear estrategias que le permitan recuperar la posición alcanzada. Por ejemplo intervenir de inmediato

antes de que la situación empeore, orientar la platica al desempeño, manejo de la tarea y rendimiento disminuido, sin etiquetar ni atacar a la persona. Cuando se logra contar con un grupo maduro, se puede llegar a pensar que el líder ya sobra, esta hipótesis no es válida debido a que la madurez a la que se hace referencia es relativa y variable, permitiendo al líder en ocuparse de otras tareas.

Asertividad

Para sobrevivir a través del tiempo el hombre:

Enfrentar luchas	Fuerzas ecológicas	Constitución fisiológica
	Competencia	Constitución psicológica

El hombre ha aprendido a luchar, pero también a huir, algunas veces por la fuerza y otras de manera libre para lograr sobrevivir.

En la actualidad se puede decir que contamos con tres modos de comportamientos para la supervivencia y la relación con los demás seres.

- La lucha = Agresividad
- La capacidad de razonar y expresar verbalmente = Asertividad.
- La huida = No asertividad.

La lucha y la huida son acciones heredadas, mientras que la comunicación verbal o escrita lo hemos aprendido de manera progresiva.

Si las fuerzas estimulantes son las que predominan, se enfrentan a la vida bajo sus propios términos con acciones y emociones libres.

Por el contrario si predominan las fuerzas inhibitorias, se tiene personas desconcertadas y acobardadas, careciendo de autosuficiencia, llegando con frecuencia a hacer lo que no quieren hacer.

El ser humano no nace siendo víctima de la inseguridad, se aprende.

Los seres humanos desean una vida de dignidad y autorrealización, pero la vida esta llena de obstáculos que no permiten lograr todas las metas, actuando con un estilo inferior, dejando de reconocer su propia fuerza, inclinándose humildemente ante los deseos de los demás, sin tener control sobre su propia vida, teniendo muchas razones para no actuar, no saben que quieren; sienten o son, llegando a ser seres mutilados, incapaces de expresar sus sentimientos.

El concepto de asertividad floreció entre los años 60 y 70, como consecuencia de los cambios culturales.

- Se inicia a valorar las relaciones personales.
- Aceptación a los cambios de actitudes sociales.
- El movimiento feminista impulsó a la mujer a ser mas independiente y eficaz.
- Surge como respuesta a un mundo más competitivo.

La asertividad no solo involucra actitudes, incluye también derechos y su defensa.

- Tengo derecho a que se me conteste sinceramente sobre mi estado de salud.
- Tengo derecho a equivocarme y a pedir perdón sin menospreciar ni dejarme menospreciar.
- Tengo derecho a negarle el coche a mi hijo el sábado por la noche.

Al ejercer cualquiera de nuestros derechos, tomamos la responsabilidad de nuestra vida, limitando la responsabilidad en los problemas ajenos.

Por ejemplo. Al despedir a un trabajador que no ha cumplido con sus funciones y Responsabilidades.

La asertividad incluye técnicas para su desarrollo.

Estabilizador. Consiste en tomar en cuenta el derecho propio y el del interlocutor, eligiendo la conducta a seguir; consta de tres fases.

- Tú derecho es.
- Mi derecho es.
- Así pues.

Ejemplo: Pedro, yo reconozco que tú necesitas ir a la reunión.

Pero yo tengo un compromiso a la misma hora.

Así pues no te lo puedo prestar.

Guión DEEC. Consiste en un argumento verbal para expresar los propios sentimientos, consta de cuatro fases:

- Describe la conducta no deseada.
- Expresa la emoción que nos provoca.
- Enuncia la conducta deseada.
- Comenta las consecuencias negativas o positivas al cambiar el modo de conducta.

Ejemplo: José, tengo un problema, con frecuencia me pides que trabaje tiempo extra.

Con lo cual me siento molesto.

Podríamos planear el trabajo, todos los días por la mañana.

De hacerlo me sentiré mejor y tendremos el trabajo a tiempo.

(consecuencia positiva).

De lo contrario seguiré sintiéndome mal, terminando el trabajo tarde,

afectando mi motivación (consecuencia negativa).

Disco rayado. Es la repetición serena de las palabras que expresan nuestros deseos.

Ejemplo: quiero que se defina mi responsabilidad y autoridad en este asunto.

Banco de niebla. Nos permite recibir críticas sin reaccionar de una manera violenta con actitud ansiosa o defensiva.

Ejemplo: Tienes razón, en que sería bueno aprovechar la rebaja y comprar; yo te avisaré lo que decida.

Aserción negativa. Nos permite sentirnos bien al aceptar nuestros errores de comportamiento o personalidad sin adoptar actitudes defensivas o ansiosas sin tener que disculparnos por ellas.

Ejemplo: acepto que no sé administrar mi tiempo, pero te advierto que no asistiré al evento.

Aserción positiva. Es la aceptación de las alabanzas (Elogios, felicitaciones) sin desviarnos del tema central.

Ejemplo: Es verdad, es un tema que domino, pero no voy a dar la conferencia que me piden para mañana.

Interrogativa confrontativa. Nos permite provocar con serenidad las críticas contra nosotros.

Ejemplo: ¿Qué otras cosas te molestan?

¿Qué hay de malo en decir? No me interesa esta propuesta, no sé hacer esto.

Compromiso viable. Nos permite ofrecer compromisos regateando nuestros intereses y objetivos, sin que afecten nuestra dignidad.

Ejemplo: está bien entrégame el trabajo el martes en vez del lunes.

Autorealización. Nos permite aceptar la discusión de aspectos básicos o negativos de nuestra personalidad, comportamiento, sin provocar sentimientos de ansiedad o culpabilidad.

Ejemplo: Si he estudiado relaciones humanas, me gusta el tema relacionado con la motivación, pero me parece fuera de tiempo.

Información gratuita. Nos permite mostrarnos enfáticos con los demás, escuchando la información proporcionada sin haberla pedido, solicitando más datos para continuar la conversación.

Ejemplo: entonces le gusta la mecánica automotriz. ¿Qué opina del encendido eléctrico?

Información bilateral. Nos permite evaluar nuestra efectividad al establecer una comunicación.

Ejemplo: quiero resumir lo que te dije, antes de pasar a otro tema.

Recepción activa. Nos permite verificar si entendemos bien lo que nos dijeron.

Ejemplo: Déjame hacer una recopilación, lo que quieres decir es...

Pregunta confrontante. Nos permite definir un compromiso con una persona que no lo quiere aceptar.

Ejemplo: Lo que estoy entendiendo es que no te quieres comprometer a esto.

Disminución de ira. Nos permite controlar el enojo o coraje a través de la repetición o el interrogación confrontativa y reflejante o a través de la aceptación.

Ejemplo: Permíteme ver si te entendí; estás enojado conmigo porque...

¿Hay algo más que te moleste de mí?

Me doy cuenta que estás molesto conmigo, que bueno que me lo dices, quiero dialogar contigo acerca de esto.

Es necesario aprender a desafiar la vida con sus retos constantes ya que la aserción no es un estado permanente, las situaciones y nosotros mismos vamos cambiando, adecuando nuestros hábitos sin miedo ni pereza.

Las personas asertivas se caracterizan por los siguientes puntos:

Se manifiestan de manera libre.

Se comunican abierta, directa, franca y adecuadamente, con personas de todos los niveles.

Va tras lo que quiere, provocando que las cosas sucedan.

Acepta sus limitaciones, intentando alcanzar sus objetivos con respeto y dignidad.

Acepta y rechaza con delicadeza, pero con firmeza a las personas.

Expresa de manera libre sus sentimientos.

No le asusta la intimidad, ni la verdad, ni el combate, ni el éxito.

Posee gran fuerza para convencer.

La asertividad no sólo requiere de técnicas, es necesario contar con una salud mental, actitudes positivas ante la vida, la familia y el trabajo.

Ejemplo: la alimentación ejercicio físico, desarrollo del sentido del humor, administración del tiempo, satisfacción en el trabajo, buen manejo de la sexualidad.

Saber Hacer en la Práctica (5hrs.)

Analizar los estilos de liderazgo

Asumir el rol de líder en un grupo de trabajo

Desarrollo de la practica: El alumno vivenciará las características de los tipos de líderes. Instrucciones: en grupos de 5 personas realizarán una dramatización de los tipos de líderes.

Conclusiones. Para ti, ¿qué fue lo más difícil de realizar en esta práctica?, ¿por qué?

Respuesta: el alumno explicará de manera escrita la dificultad que tubo al realizar la práctica.

Actividad análisis de una biografía

Mahatma Gandhi

Oriundo de Porbandar, India, donde nació en 1869, Mohandas Karamchand Gandhi sorprendió al mundo con su forma pacífica de luchar por los ideales de independencia de su país frente a la dominación británica. Resistencia “no violenta” se llamó a esta táctica, usada por primera vez por Gandhi y sus seguidores como un arma política de gran poder, en la que la fuerza del espíritu superó a la de los fusiles. La resistencia no violenta, no violencia activa, como también se le conoce, consistía en protestar y oponerse a las injusticias por medio de marchas, manifestaciones, ayunos y desobediencias, todo en medio de una serenidad y valor y sin derramar una sola gota de sangre. Así Gandhi y sus seguidores lograron derrotar a los soldados británicos, que al principio reprimieron violentamente a los manifestantes y sembraron la muerte entre ellos, pero luego se sintieron confundidos e impotentes al darse cuenta de que sólo sabían matar y esto no

servía de nada. Se le ha considerado a Mahatma Gandhi como uno de los mejores líderes de nuestros tiempos.

Responde las siguientes preguntas.

1. De las características de los líderes que conociste, menciona al menos 3 características que tú crees que se manifestaron en Gandhi y por los cuales lo consideraron un buen líder
- 2.- Reflexionando un poco... Crees que fue la manera correcta de reaccionar de los británicos ante los ideales de Mahatma Gandhi, ¿por qué?

Evaluación de habilidades de liderazgo

¿Son buenos sus rasgos de liderazgo?

Lee cuidadosamente las afirmaciones siguientes y marca con un círculo el número de la escala de respuestas que refleje mejor el grado en que cada afirmación te describe con exactitud. Suma los puntos totales y prepara un breve plan de acción para tu mejoramiento personal. Está listo para indicar tu calificación con fines de tabulación ante todo el grupo. El número más alto es descripción satisfactoria y los números más bajos es descripción insatisfactoria.

	(+) (+)					(-) (-)				
1. Tengo un grado saludable de carisma.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
2. Tengo un alto grado de capacidad cognoscitiva.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
3. Poseo creatividad, originalidad considerables.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
4. Tengo un intenso deseo de ser líder.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
5. Tengo un alto impulso motivacional.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
6. Muestro un gran vigor y entusiasmo.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
7. En general, soy flexible y adaptable.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
8. Soy conocido por mi serenidad e integridad.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
9. Tengo un grado saludable de confianza en mí mismo.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
10. Tengo un alto grado de calidez hacia los demás.	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

Calificación e interpretación. Suma los puntos que obtuvo en las preguntas.

Escriba la calificación aquí _____ y señálela cuando se le pida.

- Si obtuvo de 81 a 100 puntos, parece tener una capacidad adecuada para mostrar los rasgos apropiados.
- Si obtuvo de 61 a 80 puntos, revise de cerca los elementos con calificación baja y explore formas de mejorarlos.
- Si obtuvo menos de 60 puntos, debe estar consciente de que sus debilidades en relación con varios elementos podría ser nociva para su éxito futuro como líder.

Ahora identifique las tres calificaciones más bajas y escriba los números de pregunta aquí: _____, _____ y _____. Redacte un párrafo breve en el que detalle, para usted mismo, un plan de acción de cómo mejoraría cada una de estas habilidades.

Resolver las prácticas de la Guía de Prácticas de la asignatura.

VI

El líder y su trabajo en equipo

Objetivo particular de la unidad

Crear la cultura del trabajo en equipo para generar sinergias en el ámbito laboral.

Habilidades por desarrollar en la unidad

Desarrollar la habilidad para la colaboración e integración de equipos para llevar a cabo una meta.

VI. 1 El líder y su equipo de trabajo

Saber en la Teoría (4 hrs.)

Ninguno de los seres humanos nacimos como hongos: sueltos, separados y aislados, todos nos desarrollamos en el seno de una familia, como un hecho social tanto o más que un hecho biológico. La familia pasa a ser el grupo original, por lo que la influencia familiar deja una huella durante toda la vida.

Así el ser humano se desarrolla participando en grupos, mismos que no influyen de igual manera que la familia pero que contribuyen para reafirmar sus capacidades, logros, limitaciones, destrezas, corriendo el riesgo de ser influenciado de manera negativa o positiva; ejemplo. La familia puede educar o traumar; también hay pandillas que pervierten y empujan a la delincuencia; existen grupos caóticos y flojos; así mismo grupos dinámicos que orientan y ayudan a los miembros a crecer.

Los grupos no son homogéneos, existen grupos familiares, deportivos, laborales, culturales, etc. Estos lo constituyen agrupamientos pequeños. También existen grupos racionales, religiosos, políticos, refiriéndose a millones de personas.

El concepto de grupo, es el proceso social a través del cual las personas interactúan de modo directo con otras personas, los grupos tienen propiedades especiales que difieren entre unos y otros.

En consecuencia existen una gran variedad de grupos mencionando algunos de ellos:

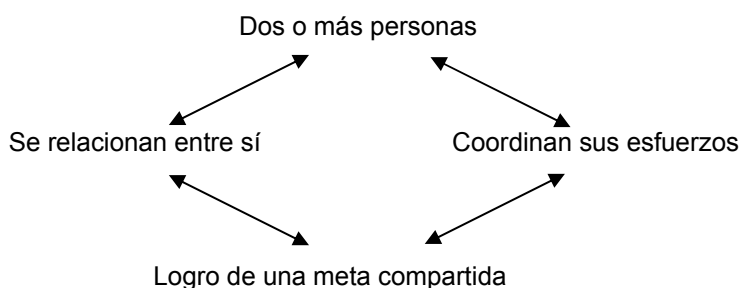
- Según su actividad: hay grupos políticos, científicos, industriales, financieros, recreativos, académicos, artísticos, delictivos, etc.
- Según su apertura: hay grupos liberales y grupos conservadores.
- Según su duración: grupos estables y grupos transitorios o efímeros.
- Según el estilo de liderazgo: grupos autoritarios, democráticos y anárquicos.

- Según su relación (positiva o negativa): grupos productivos-constructivos y grupos improductivos-destructivos (pandillas, bandas)
- Según su orientación: grupos concentrados a la tarea o grupos centrados en el grupo mismo.

En nuestro curso, nos concentraremos en los grupos según su actividad, encaminado a la industria.

Características básicas que definen un grupo de trabajo

En la actualidad las empresas requieren de optimizar sus recursos y el recurso humano no es la excepción, debiendo reunir esfuerzos para alcanzar niveles competitivos, mismos que pueden ser obtenidos a través de la formación de grupos de trabajo.



Grupo de trabajo

La cooperación creativa en un grupo, se basa en el hábito de desarrollar relaciones sinérgicas. La sinergia es una actividad superior de la vida, es entender que el todo es más que la suma de sus partes, emplear la mágica operación matemática donde $1+1=3$. Se trata de crear terceras alternativas que son genuinamente mejores que las soluciones individuales. La esencia de la sinergia consiste en valorar las diferencias, respetarlas, compensar las debilidades, construir sobre las fortalezas.

En un grupo, la sinergia se da cuando se logra el acuerdo colectivo de cambiar las viejas formas de relacionarse por nuevas formas, enriquecidas con las aportaciones de todos. Entre más profundo y honesto es el desarrollo personal, coincide con los puntos esenciales que compartimos por naturaleza y permite a los demás reconocerse en nuestras experiencias.

La sinergia en un grupo es el producto de la mentalidad ganar / ganar. Para desarrollar esta mentalidad, es necesario lograr una visión compartida, roles y metas sinérgicas.

La visión compartida se obtiene cuando todos los miembros de un equipo conocen con claridad los propósitos que se persiguen. Cuando cada miembro sabe qué aportar y se obtienen logros, esto va generando un ambiente entusiasta.

La pasión que crea la visión compartida, permite que la energía personal se libere y se combine con el talento y las habilidades de los demás miembros de l grupo. Cuando se ha creado una visión compartida en el grupo. El orden se da por si solo. Los propósitos son la norma y el criterio para la toma de decisiones. Esto, les proporciona fuerza interna para enfrentar los desafíos externos.

Resultados deseados: para definir con claridad los resultados hay que considerar lo que es importante por encima de lo urgente. Ayuda responder las siguientes preguntas:

- ¿Qué es lo que intentan hacer de la empresa?
- ¿Qué resultados cualitativos y cuantitativos se buscan?
- ¿Para cuando?.

Reglas o pautas: criterios que orientan los resultados, principios, organización, las “alertas” para evitar fracaso, los niveles de iniciativa. Definir las reglas evita problemas fundamentalmente de comunicación.

Recursos: es necesario identificar los recursos económicos, humanos, técnicos y organizacionales (sistemas entrenamiento o información) disponibles para lograr los resultados.

Rendición de cuentas: es el proceso en el que cada miembro del grupo se autoevalúa de acuerdo con los resultados deseados.

Ayuda a responder:

- ¿Cómo medimos lo que hacemos?
- ¿Qué criterios indicarán el logro de los resultados deseados?
- ¿Se pueden medir, observar o comprender?
- ¿A quién le rendimos cuenta? ¿Cuándo se rinden las cuentas?

Consecuencias: existen dos clases de consecuencias: evidentes y sintomáticas.

Las evidentes se dan por la falta de logro en los resultados, por ejemplo, baja o pérdida de mercado, liquidación de personal, etc.

Las consecuencias sintomáticas son avisos de que la empresa no está logrando sus objetivos, a veces pasan inadvertidas porque las asumimos como parte de un proceso “normal” de trabajo: falta de oportunidades de capacitación y desarrollo, estrés en el trabajo, mejora salarial, búsqueda de culpables. Es imprescindible para que una organización avance resolver los síntomas antes de que se presenten las evidencias del fracaso.

Una vez que se han determinado con claridad los acuerdos necesarios que determinan la efectividad de los resultados, podemos darnos a la tarea de diseñar la misión de la empresa.

La misión es el motivo que orienta y da sentido a cualquier actividad que se realiza en un grupo, empresa o relación interpersonal.

Es un enunciado en el que se incluyen los objetivos, las personas, sus ideales y necesidades. La visión es el sello con el que se realizan las actividades.

Pertenencia

La pertenencia a un grupo puede ser traumática y enajenante o bien gratificante.

Las juntas son necesarias, pero crean mayor complejidad y más probabilidades de problemas cuando se utilizan de manera incorrecta. Algunos comités se reúnen no para tomar decisiones, sino para posponerlas, no para desarrollar al empleado sino para

ocultar la incompetencia. Algunas veces, las cuestiones de carácter emocional dejan en segundo plano la decisión que es preciso adoptar, y las relaciones interpersonales requieren un manejo delicado.

En el presente capítulo se explican los beneficios y ventajas que pueden lograrse cuando las personas se relacionan en una interacción directa o en situaciones de grupo. Los administradores pueden demostrar mayor competencia interpersonal en tales situaciones, sirviéndose adecuadamente de las tácticas del manejo de conflicto, la asertividad. Asimismo es importante entender la dinámica de grupos, los papeles (roles) alternativos y las estructuras que han de utilizarse.

En la integración de un grupo de un grupo, se consideran cuatro etapas:

1. Los miembros empiezan a conocerse unos a otros y van concentrándose en la tarea del grupo.
2. Surge el conflicto respecto a cuestiones como: estatus, control y dirección apropiada del grupo.
3. Aparecen normas del grupo para dirigir el comportamiento y sentimientos de cooperación.
4. Se integran los papeles funcionales y se realizan diversas tareas.

Equipos de trabajo

Cuando los miembros de un grupo realizan tareas juntos.

Ejemplo: Una orquesta, un equipo de basketball, los integrantes de una línea de producción.

Es necesario contar con un proceso que permita la formación adecuada de dichos equipos.

Proceso para conformar un equipo de trabajo

Integración del grupo.

Auto diagnóstico:

Actualización

Madurez

Efectividad

Desarrollo de sus potenciales

Solución de problemas

Planes y seguimiento

Autoevaluación

Trabajo en equipo es el esfuerzo coordinado de un grupo, con un objetivo común, que cuenta con una dirección, organización, interdependiente y coordina sus esfuerzos hacia obtener meta del modo más productivo posible.

Meta común. Es una meta compartida por todos los miembros del equipo. Las metas individuales deben estar en colaboración con las del equipo o con la meta común, para que se cumpla el trabajo en equipo las metas deben estar coordinadas y claras para todos los integrantes del equipo.

Administrado. Alguien debe tomar la responsabilidad de coordinar, controlar y guiar los esfuerzos con autoridad, el líder puede ser designado formalmente o de forma informal.

Organizado. El trabajo en equipo logra mayor eficiencia cuando esta organizado, y planea la función general.

Interdependiente. Esto significa que todos los miembros del equipo trabajan juntos. Esto es para que un miembro del equipo tenga éxito, todos los miembros deben hacer sus propias tareas.

Obviamente, cuando la gente comparte sus metas individuales y su talento, la meta del equipo se mejora. Esto solo funciona cuando la meta del equipo esta claramente definida y entendida por todos.

Características de un equipo efectivo de trabajo.

- **Liderazgo situacional:** combinación de destrezas necesidad del grupo.
- **Integrantes:** creativos, entusiastas, tener buen desempeño profesional, rigen su comportamiento por medio de normas previamente definidas, establecen claramente el papel que corresponde a cada uno, se perciben como un todo armónico.
- **Actitudes:** colaboración, coordinación de esfuerzos, reconocimiento de lo que puede aportar o recibir, conciencia de formar parte del equipo y que al integrarse con otros equipos formen una organización.

Para la integración de un equipo de trabajo, mencionaremos algunas reglas que si se aplican adecuadamente pueden ayudar a establecer y mantener un equipo eficaz.

El cambio

En toda organización se tiene la necesidad de llevar a cabo cambios con el propósito de mejorar o controlar los diferentes procesos involucrados. El cambio en el trabajo es cualquier alteración que ocurre en el ambiente laboral originando en ocasiones presiones y conflictos que terminan por desequilibrar a una organización.

En la actualidad se pueden identificar algunos de los factores que ocasionan cambios en las organizaciones, dentro de los cuales mencionamos los siguientes:

- La flexibilidad de la economía
- La competencia laboral

- Cambios tecnológicos

Cualquiera que sea la naturaleza del cambio los empleados trataran de protegerse contra sus efectos por medio de su comportamiento, desacreditando, retardando o impidiendo que se lleve a cabo al sentirse amenazados en sus necesidades de seguridad social, de estatus o autoestima, pudiendo ser real o imaginaria, deliberada o espontánea tomando acciones tales como: quejas, ausentismo, sabotaje o lentitud en la realización de su trabajo.

Todos los empleados tienden a resistirse a los cambios sin importar el nivel jerárquico que se tenga, por lo que se requiere de una habilidad para atenuar en la medida de lo posible la resistencia ya que de esto depende que los cambios se realicen con lentitud exigiendo un alto esfuerzo de planeación y recursos.

Las organizaciones deben crear un ambiente de confianza y claridad pensando no sólo en la acción considerando también la reacción al cambio propuesto para que sea aceptado en forma positiva evitando tener que hacer uso de la autenticidad reconociendo que no siempre conviene usarla, lo que provoca perder su efecto recomendando según los cinco pasos para lograr un cambio con éxito:

1. Hacer sólo los cambios necesarios y útiles. Evitando cambios innecesarios.
2. Cambiar por evolución, no por revolución. (es decir gradual, no dramáticamente)
3. Reconocer los posibles efectos del cambio e introducirlos al mismo tiempo que se atienden las necesidades humanas del personal.
4. Compartir con los empleados los beneficios del cambio.
5. Diagnosticar los problemas que quedan después del cambio y atenderlos.

Los cambios cuando se manejan inadecuadamente, se manifiestan por medio de conflictos.

Naturaleza del conflicto

El conflicto surge del desacuerdo respecto a las metas o a los métodos con que se alcanzan. En las organizaciones, es inevitable el conflicto entre distintos intereses y, en ocasiones, el grado de conflicto es importante. Una encuesta reveló que los gerentes le dedican aproximadamente 20% de su tiempo.

El conflicto interpersonal surge de diversas fuentes, entre ellas:

- Cambio organizacional.
- Choques de personalidad.
- Distintos conjuntos de valores.
- Amenazas del estatus.
- Percepciones y puntos de vista contrarios.

Algunas veces el conflicto es una respuesta a las medidas tomadas por la empresa (el empleador). Sin embargo, otras fuentes son una consecuencia directa de la ley de diferencias individuales.

Efectos del conflicto

A menudo los participantes en el conflicto lo consideran como una experiencia destructiva, pero estamos ante una concepción limitada. De hecho, un observador señala que "por evitar sistemáticamente todo conflicto con sus colegas de trabajo, algunos ejecutivos terminan por crear el caos en la organización". El conflicto no siempre es destructivo, sino que puede dar resultados positivos o negativos. Así pues, un punto de vista más objetivo es considerarlo prácticamente inevitable y buscar formas en que sus resultados sean constructivos.

Una de las ventajas del conflicto consiste en que se estimula a los individuos a buscar mejores métodos que les aporten resultados más satisfactorios. Los impulsa a ser más creativos y a probar nuevas ideas. Otra ventaja es que los problemas ocultos se traen a la superficie y entonces pueden afrontarse y resolverse. Del mismo modo que la fermentación es necesaria en la producción de buenos vinos, también se requiere fermento para que las partes que intervienen en un conflicto profundicen su conocimiento mutuo. Y una vez resuelto el conflicto, las personas se sentirán más comprometidas en la solución que llevará a la obtención de las metas.

También existen posibles desventajas, en especial si el conflicto dura mucho tiempo o se torna demasiado intenso. En el nivel interpersonal, puede deteriorarse la cooperación y el trabajo de equipo. Tal vez aparezca la desconfianza entre aquellos que necesitan coordinar sus esfuerzos. Algunos individuos se sentirán derrotados y se deteriorará la autoimagen de otros. Cabe suponer que disminuya el nivel de motivación de algunos empleados. Es, pues, importante que los administradores conozcan la posibilidad de conflictos interpersonales e intergrupales, que prevean las posibles consecuencias y apliquen las estrategias más adecuadas para resolverlos. A continuación exponemos cada uno de estos temas.

Dos tipos de conflicto:

- 1) Conflicto interpersonal.** Los conflictos interpersonales constituyen un serio problema para muchos porque afectan profundamente a sus emociones. Es necesario proteger la autoimagen y la autoestima contra el daño que puedan causarles los demás. Cuando estos conceptos de sí mismo se ven amenazados, ocurre un serio malestar y la relación se deteriora. Algunas veces los temperamentos de dos personas son incompatibles y sus personalidades chocan, el conflicto nace de las deficiencias de la comunicación o bien de diferencias en la percepción.
- 2) Conflicto intergrupales.** Los conflictos entre grupos de diferentes departamentos también causan problemas. En una escala menor, nos recuerdan a las guerras entre pandillas juveniles. Cada grupo se propone minar la fuerza del otro, adquirir poder y mejorar su imagen. Los conflictos provienen de causas diversas: distintos puntos de vista, fidelidad al grupo, competencia por los recursos. Los recursos son limitados en toda empresa. La mayor parte de los grupos piensan que necesitan más de lo que pueden conseguir, por lo cual siempre que escasean los recursos existen ya las semillas del conflicto intergrupales. Por ejemplo, el departamento de producción tal vez quiera maquinaria nueva y más eficaz y el de ventas quiera ampliar su fuerza de

ventas, pero no hay suficientes recursos para satisfacer las necesidades de ambos grupos.

Resultados y métodos de resolver el conflicto.

Resultados del conflicto. El conflicto puede dar origen a cuatro resultados bien diferenciados, según la forma en que intenten resolverlo los participantes.

La **figura 1** muestra esos resultados. A la primera situación se le llama "**perdedor – perdedor**"; en ella un conflicto se deteriora al grado que ambas partes están al final en peor situación que antes de él. Un caso extremo es el de un ejecutivo que despierta a la única persona que conoce la forma secreta del producto de mayor venta de la empresa. El segundo cuadrante es una situación "**perdedor - ganador**" y en ella una persona (*individuo A*) sale derrotada y la otra (*B*) triunfa. En el cuadrante tres ("**ganador - perdedor**") se invierte la situación: el individuo *B* pierde frente al individuo *A*. El cuarto resultado es una situación de "**ganador - ganador**", en la cual ambos sujetos perciben que se encuentran en mejor posición que antes de estallar el conflicto. Éste es el resultado ideal que ha de buscarse siempre.

Resultados individuales	Ganador	Ganador-Perdedor	Ganador-Ganador
	Perdedor	Perdedor-Perdedor	Perdedor-Ganador
		Perdedor	Ganador

Figura 1. Resultados de la otra persona.

Estrategias de resolución. Las intenciones ayudan a los participantes a seleccionar sus estrategias. Una vez elegidas y puestas en práctica, las estrategias influyen de modo decisivo en los resultados (triunfo o derrota).

Las estrategias más simples se centran en la cooperación o competencia, pero un enfoque muy común revela que hay por lo menos cuatro estrategias netamente distintas, a saber:

Estrategia de resolución	Resultado probable
Evitación	Perder - perder
Suavización	Perder - ganar
Imposición	Ganar - perder
Confrontación	Ganar - ganar

Comportamiento

- Evitación: alejarse física o mentalmente del conflicto.
- Suavización: adaptarse a los intereses del otro.
- Imposición: servirse de tácticas del poder para ganar.

- **Confrontación:** afrontar directamente el conflicto y llegar a una solución mutuamente satisfactoria.

Aunque cualquiera de las cuatro estrategias anteriores puede llevar al triunfo o a la derrota que se desean, la de la confrontación ofrece muchas ventajas conductuales. Ambas partes ven en el conflicto reciente una experiencia productiva, pues una y otra obtuvieron beneficios. También es importante su percepción de que el proceso era de apoyo: la solución del problema y la colaboración contribuyeron a integrar las posturas de los dos participantes. En consecuencia, la investigación demuestra que los participantes piensan que la estrategia de confrontación es la más satisfactoria. Muchos grupos de administración de mano de obra han sido constituidas con el propósito de buscar nuevas formas de confrontarse entre sí de modo constructivo.

Afrontar el conflicto no es fácil para algunas personas. Cuando se ven en la necesidad de negociar con otros, algunos directores o gerentes pueden sentirse inferiores o cohibidos ante el poder del otro. En tales circunstancias tienden a reprimir sus sentimientos (parte de la estrategia de evitación) o a dejarse llevar por el enojo. Ninguna de esas respuestas es realmente productiva.

Saber Hacer en la Práctica (7 hrs.)

Aplicación de técnicas básicas para desarrollar los roles y conductas que hay en los grupos de trabajo

Actividades propuestas:

DINÁMICA: La estrella

OBJETIVO: Reconocer la importancia del trabajo cooperativo de un grupo de trabajo.

PARTICIPANTES: 6 u 8 personas

MATERIAL: Ninguno

DURACIÓN: 30 minutos

DESARROLLO: se organiza el grupo en pequeños subgrupos de 6 u 8 componentes, siempre ha de ser el número par. Cada grupo forma un círculo dándose las manos con las piernas un poco abiertas y separadas, hasta tener los brazos casi estirados. El grupo se enumera del 1 al 2. Las personas que tienen el número 1 irán hacia delante y las del número 2 hacia atrás. Hay que dejarse caer hacia atrás o hacia delante muy despacio hasta conseguir el punto de equilibrio. Una vez conseguido, los 1 irán hacia atrás y los 2 hacia adelante.

Podemos finalizar la actividad, haciendo reflexión sobre las dificultades surgidas, qué problemas nos encontramos en la vida real para poder cooperar en grupo, cómo conseguir esta cooperación a partir de las potencialidades de cada uno, cómo nos sentimos.

DINÁMICA: Disfraz colectivo

OBJETIVO: reconocer la importancia del trabajo cooperativo de un grupo de trabajo.

PARTICIPANTES: 5 ó 6 personas

MATERIAL: ninguno

DURACIÓN: 20 minutos

DESARROLLO: preguntar a los estudiantes: ¿qué tipo de cooperación se requiere para la realización del disfraz? Pedir a los alumnos que hagan un plan de forma cooperativa, pensando en cómo obtener los materiales y en quien lo harán. Mientras hacen sus planes, hacer pausas cada cierto tiempo para hablar sobre el proceso.

Preguntas:

¿Qué tipo de comentarios son favorables al ambiente de cooperación?

¿Cuáles influyen negativamente?

Resolver las prácticas de la Guía de Prácticas de la asignatura.

Guía de Prácticas

Práctica de la unidad II

PRÁCTICA No. 1

Fecha	Grupo		
No de alumnos por práctica	1	No. de alumnos por reporte	1
Nombre y firma del profesor			
Nombre (s) del alumno (s)			
Tiempo estimado	50 min.	Hrs	Calificación

1. Objetivo.

Reflexionar y razonar a través de una narración la influencia de la conducta de los personajes en relación con la ética del estudiante

2. Materiales y/o equipos.

solo el formato de la practica y lápiz

3. Desarrollo general.

Lee con atención el siguiente ejemplo, comenta y completa honestamente los reactivos que se presentan.

El dilema de Heinz

En Europa radica una mujer que padece un tipo especial de cáncer y va a morir pronto. Hay un medicamento que los médicos piensan que puede salvarla; es una forma de radio que un farmacéutico de la misma ciudad acaba de descubrir. La droga es cara, pero el farmacéutico está cobrando diez veces lo que le ha costado hacerla. Él pagó \$200.00 por el radio y está cobrando \$2,000.00 por una pequeña dosis del medicamento. El esposo de la mujer enferma, Heinz, recurre a todo el mundo que conoce para pedir prestado el dinero, pero sólo puede reunir \$1,000.00, que es la mitad de lo que cuesta. Le dice al farmacéutico que su esposa se está muriendo y le pide que le venda el medicamento más barato o le deje pagar más tarde.

El farmacéutico dice: “No, yo lo descubrí y voy a sacar dinero de él”. Heinz está desesperado y piensa atracar el establecimiento y robar el medicamento para su esposa.

(Kohlberg, L. citado por Martínez y Puig. (1994). *La educación moral*. Barcelona.)

4. Resultados y conclusiones de la práctica por parte del alumno.

1 ¿Debe Heinz robar el medicamento?, ¿por qué?

2 Si Heinz no quiere a su esposa, ¿debe robar de todas formas la droga para ella?, ¿por qué?

3 Suponiendo que la persona que está por morir no es su esposa, sino un extraño, ¿debe Heinz robar el medicamento para ese extraño? ¿por qué?

4 Como robar es un delito, entonces ¿puede afirmarse que Heinz actuaría mal si roba el medicamento?

5 ¿Te parece adecuado el proceder del farmacéutico?, ¿está defendiendo sus derechos?

6 Si la enferma fuera tu madre, ¿qué harías tú en el lugar de Heinz?, ¿qué otras opciones tendrías?

Conclusiones

¿Qué fue la más difícil de decidir?

Práctica de la unidad III

PRÁCTICA No. 1

Fecha				Grupo
No de alumnos por práctica	1	No. de alumnos por reporte	1	
Nombre y firma del profesor				
Nombre (s) del alumno (s)				
Tiempo estimado	50 min.	Hrs.	Calificación	

1. Objetivo. El alumno identificará los tipos de valores y expresará su reflexión acerca de qué valores son los más importantes para él.

2. Materiales y/o equipos.

Pliego de papel bond blanco y colores, crayones o marcadores.

3. Desarrollo general. A continuación se presenta una lista de diversos valores, jerarquízalos, identifica e indica a qué tipo de valor corresponden (infrahumanos, inframorales,) escribiéndolo en la línea correspondiente.

Amor	Gracia divina	Éxito	Prestigio
Inteligencia	Poder	Belleza	Caridad
Justicia	Cooperación	Fortaleza	Prosperidad
Amistad	Honestidad	Templanza	Solidaridad
Bondad	Humildad	Respeto	Salud

Mi jerarquía

Valor	Tipo de valor	Valor	Tipo de valor
_____	_____	_____	_____

Valor	Tipo de valor	Valor	Tipo de valor
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

En el papel bond elabora un mapa mental de la jerarquía que acabas de realizar, posteriormente se elegirán algunos trabajos para que los comenten con sus compañeros de clases.

Conclusiones. Para ti, ¿qué fue lo más difícil de realizar en esta práctica?, ¿por qué?

Práctica de la unidad IV

PRÁCTICA No. 1

Fecha	Grupo		
No de alumnos por práctica	1	No. de alumnos por reporte	1
Nombre y firma del profesor			
Nombre (s) del alumno (s)			
Tiempo estimado	50 min.	Hrs	Calificación

1. Objetivo. A través de la reflexión, el alumno identificará qué aspectos lo llevaron a tener éxito, estabilidad y felicidad en su vida.

2. Materiales y/o equipos.

Hojas en blanco, lápiz y colores, crayones o marcadores.

3. Desarrollo general. Realizar el diagrama de éxito, felicidad o estabilidad logrados en las diferentes etapas de tu vida personal. Una vez terminado tu diagrama, coméntalo en grupo de tres personas.

Responde honestamente las siguientes preguntas:

1 Al realizar tu diagrama, ¿cuáles fueron tus hallazgos?

2 En los momentos de éxito, estabilidad y felicidad, ¿cuáles crees que hayan sido los factores que influyeron para alcanzar esto?

3 En los años que tuviste poco éxito, estabilidad y felicidad, ¿qué crees que te hizo falta para lograr que se encuentre tu éxito, estabilidad y felicidad en el más alto nivel?

Conclusiones. Para ti, ¿qué fue lo más difícil de realizar en esta práctica?, ¿por qué?

Práctica de la unidad V

PRÁCTICA No. 1

Fecha			Grupo
No de alumnos por práctica	1	No. de alumnos por reporte	1
Nombre y firma del profesor			
Nombre (s) del alumno (s)			
Tiempo estimado	50	Min.	Calificación

1. Objetivo. El alumno vivenciará las características de los tipos de líderes.

2. Materiales y/o equipos. El formato de la práctica y lápiz

3. Desarrollo general. En grupos de 5 personas realizarán una dramatización de los tipos de líderes.

Conclusiones. Para ti, ¿qué fue lo más difícil de realizar en esta práctica?, ¿por qué?

Práctica de la unidad VI

PRÁCTICA No. 1

Fecha	Grupo		
No de alumnos por práctica	1	No. de alumnos por reporte	1
Nombre y firma del profesor			
Nombre (s) del alumno (s)			
Tiempo estimado	50	Min.	Calificación

1. Objetivo. El alumno expresará la importancia de los líderes en un grupo de trabajo.

2. Materiales y/o equipos. El formato de la práctica y lápiz

3. Desarrollo general. : Dividirse en dos grupos. Un grupo defenderá la opinión que “los líderes son los determinantes más importantes del éxito o fracaso en una organización”. El otro contendrá que los “líderes en realidad no importan, ya que la mayoría de las cosas que determinan el éxito o fracaso de una organización, están fuera de su control”. Dedicuen 10 minutos para desarrollar sus argumentos y otros 10 para realizar el debate. Al final de la actividad, en hoja aparte, anotar las conclusiones grupales y entregarla al profesor.

Conclusiones. Indica cuál fue tu postura respecto de la pregunta y si cambió después de realizada la actividad.

Se desarrollará en esta sección, exclusivamente, la parte teórica que se indica. Utilizar este tipo de letra, tamaño y espacio entre párrafos. (arial, tamaño 11, justificado sin negrillas, interlineado sencillo)¹

¹ De esta forma se harán las referencias bibliográficas.

Bibliografía

- 1 Introducción a la ética
Gutiérrez Sáenz, Raúl
Esfinge
E. 1986

- 2 Ética
Rodríguez Lozano E.
Adisson, Wesley, Longman
E. 1998

- 3 Ética profesional
Dr. Aquiles Menéndez
ISBN 968-877-029-9
H- 2000

- 4 Ética, teoría y aplicación
Fagothey, Agustín
Mc Graw Hill

- 5 Valores para vivir
Brahma Kumaris, UNICEF
Ministerio de trabajo
E- 1998

- 6 Comportamiento organizacional
Stephen Robbins
Prentice Hall
S- 2004

- 7 Comportamiento humano en el trabajo
Davis Newstrom
McGraw Hill
E- 2003

- 8 Comportamiento organizacional
González, M y Olivares
CECSA
S- 1999

- 9 Comportamiento organizacional
Kinicki, A y Kreitner
Mc Graw Hill
R- 2003

- 10 100 ejercicios para dinámicas de grupos
Newstrom, J y Scannell, E.
Mc Graw Hill
E- 1989

- 11 1000 dinámicas para grupos
Gerza
Preludio
2003