RESUMEN -1ER PARCIAL PSICOSOCIOLOGÍA.

GLOBALIZACIÓN – BAUMAN

Capitalismo y sociedad

El capitalismo es una forma específica de organización social basada en la producción de bienes para su intercambio en el mercado, donde los bienes producidos para el consumo se transforman en mercancía en el proceso productivo, y el dinero resultante de la venta de la misma constituye una apropiación por parte del empresario de un excedente (plusvalía). Basa su funcionamiento en la búsqueda por aumentar la productividad y lograr el mayor beneficio o excedente, generando una tendencia a la expansión según la lógica mercantilista de la ganancia.

Consecuencia → proceso de reestructuración social que produce unificación por arriba de la pirámide social y concentración de riqueza, y fragmentación de su base mediante la disminución de asalariados, con crecimiento del sector informal, el cuentapropismo, la desocupación estructural, la terciarización, la precariedad laboral y la economía no registrada.

Globalización:

Es la integración más estrecha de los países y pueblos del mundo, producida por la enorme reducción de los costos de transporte y comunicación y el desmantelamiento de las barreras artificiales a los flujos de bienes, servicios y capitales, conocimientos y (en menor grado) personas a través de las fronteras

Fue un proceso de reestructuración del sistema capitalista, *un cambio en el paradigma* de la producción automatizada de masas a un modelo robotizado. Reemplazó la regulación e integración del fordismo por nuevas relaciones laborales y novedosas concepciones de gestión organizacional. Se basa en la reconversión industrial y el dinamismo de las nuevas tecnologías de la información, que posibilitan la comunicación y el intercambio.

¿Porque la globalización es controvertida?

Ventajas	Desventajas
- Disminución del aislamiento de países en vías de desarrollo - Crecimiento rápido del mercado internacional, intercambio de mercancías - Mayor nivel adquisitivo y nivel de vida muy superior a un mayor número de personas. - Acceso a un grado de conocimiento superior. - Acceso a fuentes de información, Internet.	- Fragmentación social → Concentración de la riqueza en los sectores económicos dominantes. - Asimetría en el acceso real al desarrollo de TICs/ Innovaciones - Afectación del medio ambiente - Velocidad de cambio por sobre la capacidad humana - Dificultades para mantener identidades Culturales - Riesgo de pérdida de soberanía frente a la libertad del mercado financiero.

Globalización y consecuencias humanas

Compresión TIEMPO-ESPACIO en la condición humana → genera efectos desiguales:
La globalización divide en la misma medida que une y las causas de la división son las mismas que promueven la uniformidad.

a) Globales y extraterritoriales, que imponen las reglas de la "cultura de la cima globalizada" y producen los significados y valores emancipados de las restricciones locales.

Versus

B) Locales que no pueden negociar su valor, en creciente marginación social.

Los procesos globalizadores incluyen una marginación social progresiva. Se genera una interrupción progresiva de las comunicaciones entre las elites cada vez más globales y extraterritoriales y el resto de la población, que esta "localizada".

Globalización e impacto TIC's y económico.

La diferencia en la posesión de bienes, poder y tecnología, siempre ha generado desigualdades en las sociedades humanas. Ocurre que en la actualidad el desarrollo tecnológico acelera incrementalmente esa condición y aumenta el riesgo de impacto y asimetría cultural.

La Alteridad significa reconocimiento del otro, del diferente, en la actualidad existe movilidad de recursos que no enfrentan límites sólidos y reales del poder administrativo sobre el capital y el dinero como para someterse a su ley, y por lo tanto quedan pocas oportunidades para ese encuentro con la alteridad. (Si ocurriera que esos límites tienden a aparecer y afirmarse, el capital movilizaría sus recursos a otro ambiente menos resistente).

La vida en un touch

La reducción del tiempo a cero, los indicadores de espacio y tiempo pierden importancia para las acciones "en línea" que se desplazan con la velocidad del espacio electrónico.
La aparición de la WEB puso fin al concepto de Desplazamiento y así la información está disponible en cualquier parte del mundo donde exista conexión. Surge entonces el espacio CIBERNÉTICO. Pierde significado la distinción Aquí y Allá e impacta en una diferenciación de la condición humana.
Por lo tanto, lejos de homogeneizar la condición humana, la anulación tecnológica de las distancias de tiempo y espacio tiende a polarizarla.

LA SOCIEDAD DEL CANSANCIO BYUNG - CHUL HAN

Es una crítica a la forma de estar en el mundo y de vivir la vida activa del sujeto en la sociedad, donde la libertad es a la vez, su condena de autoexplotación.
Han nos invita a pensar en el Sujeto de Rendimiento que busca NO RENDIRSE. En realidad, se produce el agotamiento del alma que afecta a su vida en comunidad
El cansancio es la propuesta que da el autor para desacelerar la vida activa, dado que el exceso de positividad nos está conduciendo a una sociedad llena de individuos agotados, frustrados y deprimidos, Llevando a padecimientos actuales como trastornos de ansiedad, déficit de atención, desgaste profesional etc.
la propuesta de practicar el no-hacer, aunque sea por periodos cortos, podría ser una buena alternativa, porque es lo único que puede salvarnos de ser almas infartadas, agotadas y aisladas.

Sobreabundancia de positividad

En gran parte en las organizaciones el motivo de estas enfermedades se debe al exceso de positividad, es decir, a la libertad de poder hacer lo que uno quiera, asi sea buscar la autorealización o vivir para consumir.
La eutoexplotacion viene acompañada de la sensación de libertad. Ya no existe un jefe explotador que me obliga a trabajar, sino que soy yo haciendo voluntariamente, creyendo que me estoy realizando, generamos una falsa felicidad creyendo que podemos con todo. Esto genera una supervivencia en términos de salud, quedando en segundo lugar, vemos la felicidad en la explotación.
La actual sociedad de la supervivencia absolutiza lo sano y elimina lo justamente bello, somos zombis de la salud y del fitness, zombis del rendimiento.
Se han perdido por completo las necesidades de la vida, las cosas solo tienen un valor si son vistas y expuestas, si llaman la atención, nos exponemos a las redes convirtiéndonos en mercancía, transformando la vida en valores puramente comerciales.
El hipercapitalismo actual convierte por completo la existencia humana en una red de relaciones comerciales

La sociedad de rendimiento

Es la sociedad en la que viven los individuos que están saturados de sí mismos, que pueden trabajar jornadas exhaustivas para cumplir con las autoexigencias que se imponen a sí mismos porque tienen la posibilidad de buscar su realización o vivir para consumir. Es la sociedad en la que el momento de aburrimiento y reflexión escasean.

El aburrimiento profundo y multitasking

El aburrimiento profundo y la concentración en el aquí y ahora le da paso a la contemplación de la vida, al disfrute del proceso, a la vivencia del instante, a la creatividad e innovación.
La vida contemplativa nos devuelve lo propio humano: la capacidad reflexiva.

Esto brinda la oportunidad que el sujeto de rendimiento perciba la absolutización de su vida activa (trabajo, obra y acción) y el nerviosismo que desemboca en hiperactividad constante.

Una de las habilidades que ha desarrollado el sujeto de rendimiento es ser multitasking. Esta característica es presentada como un retroceso a la vida animal, no como un avance, pues para Han, tener que realizar varias actividades a la vez es parte de la vida salvaje.
El autor describe lo que llama aburrimiento profundo, al cual el hombre tardomoderno no puede llegar porque su vida está llena de actividades que nunca terminan. Esta idea del aburrimiento es central para que florezca el pensamiento filosófico y artístico, porque sin él es imposible la reflexión y la posibilidad de ejercer la creatividad en la vida contemplativa.

TRABAJO PRACTICO N1

Actividad I. A partir de la lectura de Bauman:

1. ¿Cómo se relaciona la globalización con la desigualdad social?
La globalización puede ser ventajosa para algunos, para otros resulta en una mayor polarización entre los países ricos y los que se encuentran aún en vías de desarrollo. Si bien fomentan el mercado internacional, aseguran un acceso de conocimiento superior a su vez tienen como contrapartida una segregación, separación y marginación social progresiva en donde los países en vía de desarrollo aún no cuentan con un acceso real de las TICs y corren riesgo de una pérdida de identidad cultural.

2. ¿Cómo explica Bauman la relación entre la compresión tiempo/espacio y la globalización?
Bauman plantea que en este nuevo mundo globalizado todos nos encontramos en movimiento ya que "la inmovilidad no es una opción realista en un mundo de cambio permanente". Sin embargo, los efectos de la nueva condición global son desiguales. Por un lado, se encuentran los "globales" y por el otro aquellos detenidos en su "localidad". Esta movilidad se convierte en un factor estratificador

3. ¿Qué es la sociedad de consumo según Zygmunt Bauman? ¿Somos capaces y sentimos la necesidad de separar los actos de vivir y consumir?
La sociedad de consumo es aquella en la que el consumo se convierte en el principal motor de la vida social. En esta sociedad, los espacios públicos tradicionales donde las personas se encontraban cara a cara y conversaban sobre sus problemas son reemplazados por centros comerciales de consumo de productos y servicios, donde la capacidad de pago y la exclusividad del encuentro son los aspectos que congregan a las personas. Aquellos que no pueden acceder a este consumo quedan excluidos y obligados a pagar el precio del nuevo aislamiento.

Según este autor, en la sociedad de consumo, la línea entre vivir y consumir se difumina. El consumo está tan arraigado en la vida cotidiana que a menudo es difícil separar las experiencias genuinas de la influencia de la publicidad y la presión social. El consumismo se asocia con la felicidad y la identidad, llevando a una conexión estrecha entre vivir y consumir. Sin embargo, Bauman señala que hay una creciente conciencia y necesidad de separar estos actos y buscar una forma de vida más sostenible y significativa ya que se ha comenzado a concientizar sobre lo perjudicial que es vivir sin lograr esta “separación”

4. Relacione el texto Rodriguez,C. Hartos de turismo, las ciudades europeas imponen prohibiciones, multas e impuestos, con el impacto que ha tenido la globalización en la cultura y en las tradiciones locales de los destinos turísticos.
El texto se relaciona en el sentido de que muestra cómo el turismo masivo y la superpoblación de destinos turísticos emblemáticos están afectando negativamente a los residentes locales y a la autenticidad de la cultura local. Bauman argumenta que la globalización ha llevado a una homogeneización de la cultura y a la pérdida de identidad local debido a la influencia de las fuerzas del mercado y el consumo. En el caso de los destinos turísticos europeos, el exceso de turismo y la comercialización han llevado a la pérdida de la autenticidad y la saturación de los lugares, lo que ha llevado a medidas como prohibiciones, multas e impuestos para controlar el flujo de turistas y proteger la identidad local y la calidad de vida de los residentes.

Actividad II. A partir de la lectura de Byung - Chul Han:

1. ¿Cuáles son las consecuencias del exceso de positividad y que es la sociedad del rendimiento?

Según el autor las consecuencias son, individuos agotados, frustrados, constantemente absorbidos por su propia autoexigencia. Esto se manifiesta a través de ciertas enfermedades que son particulares en cada época. En el pasado se debía a bacterias o virus, pero en el siglo XXI, las enfermedades son neuronales. El exceso de positividad se entiende por la libertad que tiene el sujeto de poder hacer lo que quiera, lo cual es una condena de

autoexplotación. Lo que moviliza al hombre, ya no viene del exterior como en las épocas pasadas, sino del interior de uno mismo, el cual es aún más violento.

Se entiende por sociedad de rendimiento aquella en la que viven los individuos que están cansados de sí mismos, que producen un agotamiento en su propio ser, aquellos que llevan una gran autoexigencia para llegar a consumir o vivir de la manera que deseen. Pero no todos consiguen llegar a la misma autorrealización ya que no todas las sociedades llevan este rendimiento. Esta misma sociedad, se caracteriza porque el hombre “puede”. No hay lugar para la negatividad, es decir, que nos imponemos esa autoexigencia para lograr todas las metas que nos propongamos, aunque esto conlleve agotamiento extremo.
Cuando el autor hace referencia al “Si, podemos”, crítica a toda la energía y desgaste que el hombre emplea en hacer lo que quiere y hasta dejar su salud de lado.
Se menciona dos tipos de cansancios: el cansancio que nos conecta con el otro, el cual nos hace contemplativos y el cansancio que nos aísla, nos separa, este mismo, es el que hoy en día la sociedad lleva adelante

2. Explicar el fenómeno de la internalización de la autoexplotación.

El fenómeno de la internalización de la autoexplotación se entiende por aquel hombre de la modernidad tardía, que se encuentra constantemente cansado, por su autoexigencia para poder llegar a su objetivo: autorrealizarse, poder satisfacer las demandas capitalistas.

3. ¿Cuál es el aspecto positivo del aburrimiento?

El aspecto positivo es que la persona que se encuentra en un estado de aburrimiento puede dejar de estar tan enfocada en hacer cosas todo el tiempo, esto lleva a que pueda tener un momento para él, que le permita reflexionar, pensar, etc. El autor ve al aburrimiento como una forma de liberarse parcialmente de las tareas, donde el individuo deja de ser “multitasking”.

4. ¿Cómo se relaciona la crítica de Byung-Chul Han a la sociedad del rendimiento con la industria turística? y ¿Qué consecuencias tiene la aceleración constante de la vida moderna en la experiencia t.?
Se relaciona con el hiperconsumismo que hay cada vez en el mercado turístico, se utilizan las motivaciones y necesidades de las personas para poder crear nuevos productos que satisfagan a la misma. Un producto cada vez más personalizado. Vinculado con el concepto de “customer value” que se basa en la intención de transformar a la persona entera, en valores puramente comerciales.
Las consecuencias de la vida moderna en la experiencia turística son por ejemplo, que uno de los cansancios que lleva la sociedad hoy en día es el que aísla al turista de poder estar involucrado e interiorizado en la comunidad local, porque solo busca el propio beneficio.

5. Considerando la noción de la 'sociedad del cansancio' de Byung-Chul Han, ¿cómo creen que el turismo puede reflejar esta dinámica de agotamiento y, al mismo tiempo, ofrecer un espacio para el descanso y la desconexión?

El turismo se puede ver como el espacio de descanso de la vida laboral. En la sociedad del cansancio el hombre sobrevive al agotamiento laboral y a su vida cotidiana sobrecargada de exigencias con unos días de vacaciones, donde puede relajarse y desconectarse de la realidad para luego volver al trabajo con más energías para concretar sus metas.
Aun así, muchas veces el concepto de autoexplotación es trasladado a los momentos de descanso, sucede que el hombre necesita aprovechar ese tiempo libre al máximo y sentirse “realizado” al finalizar sus vacaciones, por lo que busca realizar viajes cada vez más exóticos donde pueda vivir muchas experiencias en un corto periodo de tiempo

6. ¿De qué manera la hiperconexión digital y la constante demanda de estar disponibles podrían afectar la salud psicosocial de los individuos y su desempeño en el entorno laboral?

Actualmente la vida laboral se ve facilitada por la posibilidad de trabajar desde cualquier parte del mundo o en la comodidad del hogar, pero esto a su vez hace que los límites entre la vida laboral y no laboral se vean desaparecidos, la tecnología hace que debamos estar la mayor parte del tiempo al pendiente de ella por cuestiones laborales, siendo muy difícil desconectarse y disfrutar del resto de las cosas.
Además, debemos mencionar que, al ya no trabajar desde la oficina, se pierde la conexión con el resto del personal, se pierden o se debilitan las relaciones sociales del trabajo, por lo tanto, los empleados trabajan totalmente aislados de sus compañeros y del entorno laboral.

Paradigma de Simplicidad vs Paradigma de Complejidad

¿QUE ES UN PARADIGMA?

Modo básico que justifica el hacer algo o determina una particular forma de pensar acerca de algo. Es un modelo o marco de referencia para explicar conclusiones.

Características:

- Se internalizan a través de la educación, son aceptados a lo largo del tiempo
- Se reemplazan por efecto de una crisis, con el nacimiento de un nuevo paradigma que inhabilite el actual (a partir de una crisis los sistemas pueden morir, generar un desorden que con el tiempo se transforme en un nuevo orden, un cambio de paradigma)
- En las orgas, se exterioriza en la estructura de razonamiento y modelos de decisión de los directivos
- Implica negar la posibilidad de una posición neutral.

Paradigma de Simplicidad

Explica el pensamiento tradicional donde los conocimientos y disciplinas se estudian de manera cerrada y singular, buscando poner orden al universo a través de leyes y principios en cada una de las disciplinas, sin permitirse relacionarlas o verlas de manera conjunta. Tampoco se permiten los errores o contradicciones, no deja ver más allá de lo establecido. Es un paradigma que separa todo lo que está ligado y unifica lo diverso.
Un ejemplo muy común de este paradigma es el estudio del hombre, que por mucho tiempo se lo ha estudiado mediante las ciencias biológicas y las ciencias sociales de manera separada, viendo por un lado al hombre biológico y por otro, al hombre social/cultural, ignorando por completo el hecho de que ambos están totalmente ligados y no existe uno sin el otro.
Aplicado al turismo podemos ver este paradigma en la forma de viajar tradicional, en un paquete de sol y playa, por ejemplo, donde se debe cumplir con un itinerario de manera muy estricta, sin poder modificarse, donde los destinos, las fechas de viajes y las actividades realizadas son siempre las mismas o muy similares (todas vinculadas al sol y playa), sin dejar paso a otros tipos de experiencias culturales, históricas o naturales que se pueden generar en el mismo destino.

Características principales:

• *Busca el completo orden y persigue el desorden*. Busca la previsibilidad del universo, considerando los sistemas como maquinas triviales.

• *Posee una visión unidimensional:*
Ve a lo uno y a lo múltiple, pero no puede ver que lo uno puede, al mismo tiempo, ser múltiple.
El principio de simplicidad o bien separa lo que está ligado (Disyunción) o unifica lo que es diverso (Reducción).

• *Objetividad:*
No integra al objeto con el sujeto. Postula la existencia de una realidad objetiva en sí misma, distinta de la subjetividad del observador. Busca la no implicación como medio para alcanzar la objetividad.

• *Determinista y Universalista:*
Busca reducir todo a una ley o principio único, universal e invariable. A pesar de ser universal, una ley no pierde la posibilidad de que sea local y singular, siendo aplicable en todas las ciencias y en todos los casos.
• El tiempo es entendido como reversible; de esta forma se puede retroceder del estado actual a la inicial. El tiempo no actúa como una variable; es un tiempo atemporal.

• *Causalidad lineal:*
Las mismas causas producen siempre las mismas consecuencias previsibles. La linealidad considera un punto de partida y un final, por ello no toma en cuenta la coexistencia de otros acontecimientos, porque a cada causa le corresponde un efecto predecible; las secuencias indican un encadenamiento en el tiempo.
• Evita las contradicciones del razonamiento y las considera un error, por esto no acepta que dos principios opuestos puedan ser complementarios. Significa dar marcha atrás y emprender otro razonamiento.
• Visión racionalista (la razón es omnipotente y nada existe fuera de ella).

En las organizaciones

Se ve a la organización como un sistema técnico, donde solo intervienen los aspectos "duros".

- *Organización piramidal:* Principio de delegación (orden jerárquico). Organigrama centralizado.
- La causalidad lineal explica a las organizaciones como mecanismos artificiales, que se regulan externamente.
- *Homogeneidad:* las partes son funcionales, con lo cual se reduce toda la complejidad a la funcionalidad.
- *Uniformidad del comportamiento:* Se busca la programación de la conducta del hombre. La organización impide o anula todo comportamiento extraño: Lo aleatorio o imprevisto es analizado como una desviación.
- *Equilibro estático:* Viene dado por la compensación entre recompensas y sanciones.
- El cambio es resultado de una adaptación del sistema al medio.
- Se produce la trivialización de los sistemas: Se piensa a las organizaciones desde un esquema de entradas y salidas, según el cual éstas actúan como una caja negra que transforma entradas en salidas iguales. En esto el tiempo no contribuye ni realimenta; el tiempo es atemporal.

¿En qué casos se produce una trivialización de los sistemas?

Cuando el PS piensa la organización como una CAJA NEGRA que transforma iguales entradas en iguales salidas, donde el tiempo no cuenta

Un SISTEMA deja de ser TRIVIAL cuando se reconoce que se producen modificaciones cada vez que se procesan perturbaciones y que ante la misma perturbación no se puede asegurar la misma respuesta porque su comportamiento ha sido modificado por la experiencia. Por lo tanto, es histórico y no predecible. ¡Esto ocurre en las organizaciones sociales!

En momentos de Crisis o Decisiones no podemos predecir. No es posible responder como máquinas triviales en los sucesos históricos donde lo inesperado surge

FACTORES QUE REVOLUCIONARON EL PARADIGMA DE LA SIMPLICIDAD

Descubrimientos imposibles de concebir en términos de simplicidad. Esto previno, en el siglo XX, cuando surgen descubrimientos científicos que no pueden ser justificados por el modelo de la simplicidad:

1) Obsesión por encontrar el "*ladrillo fundamental*" con el que está construido el universo.

En su momento se creyó encontrarlo en las moléculas; luego en los átomos; luego en el núcleo y los electrones de un átomo; y así sucesivamente.

2) Principio de la Termodinámica:

El primer principio, el desorden está ligado a la transformación en el universo físico. Esto llevo a una paradoja acerca del universo: por una parte, el segundo principio de la Termodinámica indicaba que el universo tendía al desorden máximo y, por otra parte, las cosas en ese mismo se organizaban, se complejizaban y se desarrollaban. Se concluyó entonces que el orden y el desorden cooperaban para organizar el universo.

3) La teoría del Big Bang:

El universo surge del desorden (explosión) y luego se organiza y ordena. El sentido de complejidad de esta idea es que debemos unir dos nociones que, lógicamente, parecen excluirse: orden y desorden.

4) Teoría General de los Sistemas:

Surgió a principios del SXX y después en 1950 se expandió en varias direcciones. Esta teoría trata de describir los sistemas en general; Las ideas que esta suministró han sido integradas al conocimiento de la conducta y al funcionamiento de grupos y organizaciones.

5) Planteo de las ciencias biológicas:

Explica que la especie no es un marco general dentro del cual nacen individuos singulares, la especie en sí misma es un patrón singular muy preciso, un productor de singularidades, incluso los individuos de una misma especie son muy diferentes entre sí, más aún por el hecho de que cada individuo es un sujeto.

Paradigma de Complejidad

Se opone al pensar tradicional que divide el campo del conocimiento en disciplinas atrincheradas y clasificadas. Evita determinismos y plantea un pensamiento basado en la superación de la simplicidad. Todo está relacionado para nuestro sentido común y las propias vivencias. El pensamiento complejo es un pensar inclusivo, es articulación, es integración, distingue los elementos y luego los une para examinar su interdependencia

Este paradigma no rechaza lo simple, sino que es consciente de que es insuficiente para conocer el mundo humano. Se trata de estar abiertos a pensamientos distintos, de ser interdisciplinarios, atender otros puntos de vista para aproximarse más a la realidad, Apertura de organizaciones, unir los conocimientos de dif. disciplinas

Características principales:

▪ Provee un conjunto de nuevos conceptos. Ideas complementarias o contradictorias El objetivo es unir lo que estaba separado: Sujeto – Objeto; Cantidad – Cualidad; Unidad – Diversidad; Necesidad – Azar;

▪ *Multiplicidad de personalidades:*

En la vida cotidiana cada individuo juega varios roles sociales, de acuerdo a quien sea en soledad, en el trabajo, con amigos, o desconocidos.

▪ Los sistemas no pueden ser explicados por una ley única. Su comportamiento no se puede predecir por más que conozcamos todas sus entradas. No asegura la misma respuesta ante la misma perturbación.

▪ *Integra objeto y sujeto:*

Duda sobre la supuesta objetividad del observador. Por lo tanto, existen múltiples miradas sobre un mismo hech

▪ *La causalidad es circular:*

No se buscan causas eficientes de una conducta observada. No usa la explicación lineal de causa-efectos ya que para él un hecho puede tener múltiples causas y sus resultados nunca van a estar determinados.

▪ *El orden y el desorden cooperan:* para organizar al universo.

Se dice que fenómenos desordenados son necesarios para la producción de fenómenos organizados, los cuales contribuyen al incremento del orden.

▪ Las contradicciones no significan un error sino el hallazgo de una capa profunda de la realidad que no puede ser traducida a nuestra lógica.

▪ Los seres humanos, la sociedad y la empresa son maquinas no trivales. En momentos de decisión, de crisis actuamos de una manera que no podemos predecir. Todo lo que concierne al surgimiento de algo nuevo es no trivial, y no puede ser anticipado.

Para la complejidad, es necesario abandonar las soluciones a las viejas crisis y elaborar soluciones nuevas.

▪ El tiempo es irreversible y reversible a la vez. Pasa a ser una variable más que actúa en el sistema

Simplicidad

- *Causalidad lineal:* A es a causa de B sin factores que influyan, comportamiento estable y previsible
- Establece programas para controlar lo que es seguro, calculable
- Programas, Análisis, Segmentación de disciplinas.
- *Es la gestión* en las organizaciones.
- Ejemplo planolandia:

1ras dos dimensiones son cerradas sobre ellas mismas, no aceptan la existencia de otras.
Se ignoran las limitaciones al sistema, negación, miedo a lo distinto, se rechaza la idea y se culpa a su creador

Factores que dieron al Cambio de Paradigma

- Ladrillo y esperanza
- Principio de Termodinámica
- Teoría del Big Bang
- Teoría Gral. de los Sistemas
- Planteo de las ciencias biológicas.

Complejidad

- Las relaciones entre los factores tienen un feedback, Reacciona con el contexto y se transforma resultados no previsibles.
- Establece estrategias para abordar lo imprevisible, aleatorio y cualitativo.
- Distingue los elementos y luego los une para examinar interdependencias, ilusión de hechos objetivos.
- Es el abordaje de lo imprevisible en las organizaciones.
- Requiere múltiples miradas.
- Ejemplo planolandia:

La 3ra dimensión es consciente de que existen las otras dos, toma lo simple como base

AUTOORGANIZACIÓN COMPLEJA

Es la capacidad de las organizaciones sociales a ser consideradas sistemas, capacidad que se adquiere e incluye componentes:

- Producirse por sí sola, autonomía
- mantener rasgos de identidad a pesar de las perturbaciones del medio, si estas intervienen, se pierde la capacidad de autoorganización.
- Operar en condiciones distintas a su origen sin perder la continuidad o cohesión entre las partes. Al tener identidad el cambio de entorno no debería afectar
- tiene procesos internos de control necesarios para que los objetivos se cumplan
- Renueva su estructura en caso de crisis, se da la oportunidad de adaptarse,

Esta capacidad propia para articular nuevos comportamientos es un entrenamiento interno para abordar un entorno complejo

Desafío de la complejidad → El desafío es doble:
por un lado, unir lo que estaba separado
y por otro aprender a jugar con la realidad, a dar lugar a otras.

TEORÍA Y RELACIONES SISTEMÁTICAS

Sistema: conjunto de dif. elementos interdependientes que forman una unidad más compleja.
La interdependencia genera la identidad, la complejidad.
Es necesaria la tolerancia hacia los dif. elementos del sistema.

Se resuelve esta oposición utilizando conceptos de:

- *Sistema cerrado:*

Es Independiente del medio, se describe por leyes de la Termodinámica. Un sistema cerrado, como una piedra, una mesa, está en estado de equilibrio, no existe intercambios de materia y energía con el exterior.

- *Sistema abierto:*

En contacto continuo con el medio, importa energía, la convierte y exporta transformada. La constancia de la llama de una vela, la constancia del medio interno de una célula o de un organismo, no están ligados a un equilibrio como el del sistema cerrado; sino que existe un DESEQUILIBRIO en el flujo energético que los alimenta y, sin ese flujo, habría un desorden organizacional que conllevaría una decadencia rápida.

Diferencia esencial:
El sistema abierto alcanza el mismo estado final partiendo de condiciones iniciales diferentes (equifinalidad). Ej. niño que retrasa su desarrollo por enfermedad, luego recupera. Analogía con las decisiones en una organización. Importancia del límite en los sistemas abiertos, que mantiene un equilibrio dinámico.

Se desprenden dos consecuencias a partir de la idea de sistema abierto:
1. Las leyes de organización de lo viviente no son de equilibrio, sino desequilibrio.
2. Para comprender un sistema debe encontrarse no solamente en el sistema mismo, sino también en su relación con el ambiente. La realidad está, de allí en más, tanto en el vínculo como en la distinción entre el sistema abierto y su ambiente.

¿Cómo se relaciona la teoría general de los sistemas con el individuo en las organizaciones?

- El individuo "sistema abierto", lucha x mantener equilibrio entre: necesidades internas y demandas externas
- El "yo maduro" es el que define límite adentro-afuera y controla transacciones. En la Teoría de Freud el Yo es un sistema abierto al mismo tiempo sobre el ello y el superyó, manteniendo relaciones ambiguas pero fundamentales con uno y otro.
- El juego de distintos roles en las orgas exige aptitudes y actitudes diferentes. El yo ejerce triple control:

1. Moviliza aptitudes adecuadas para el desempeño de roles.
2. Controla transacciones con el medio/ Conducta apropiada.
3. Controla y suprime otras actividades que son recursos totales del individuo, pero no se relacionan con la tarea.

Principios de la complejidad

- *Principio recursivo:*

Los productos y efectos son, al mismo tiempo, causas y productores de aquello que los produce (Ej. Remolino, reproducción, sociedad). Al mismo tiempo que produce la empresa se autoproduce (supervivencia).

- *Principio dialógico:*

Dualidad en la Unidad, asocia dos términos complementarios y antagonistas al mismo tiempo. Si bien son incómodos para el manager que quiere "poner orden", y para evolucionar sin estallar, es necesario aceptar fuerzas de mantenimiento (Gestionadores) y fuerzas de cuestionamiento o desobediencia (Innovadores) quienes están en competencia y concurrencia por la asignación de recursos.

- *Principio Hologramático:*

La parte está en el todo, pero también al revés, y como en un holograma físico en una célula, la parte contiene la totalidad de la información del todo. Esta idea trasciende al reduccionismo que no ve más que partes, y al holismo que no ve más que el todo.

Conservación vs innovación en las estructuras.

- *Estructuras conservadoras*

Las perturbaciones externas al sistema remiten o se reabsorben, y la organización se mantiene en estado de CAMBIO ESTABLE. Sus mecanismos de autorregulación (homeostáticos) anulan los efectos de las fluctuaciones en sus variables.
Los procesos de degradación se compensan por las funciones de mantenimiento e intercambios con el entorno, y las leyes del cambio son lineales, es decir, existen funciones conocidas (mecanismos de control) destinadas a reintegrar al elemento perturbado a su situación normal.

- *Estructuras innovativas*

Consiste en la producción o incorporación de nuevos elementos, la modificación de la relación entre ellos, o una combinación de estos sucesos.
Estas nuevas estructuras son productoras de novedad, y de un nuevo orden en la organización.
Pueden significar para la organización, una crisis o una catástrofe del sistema, donde las estructuras se vuelven altamente disipativas, exceden sus flujos de intercambio con el entorno, y envían sus excedentes producto de su desorden interno. Las fluctuaciones en el sistema no llevan necesariamente a un nuevo orden;

POR LO TANTO
El observador se encuentra ante procesos repetitivos (que admiten márgenes de error), o bien frente a una situación de cambio estructural, donde ocurre la novedad.
Las lógicas de intervención del operador estarán también diferenciadas de acuerdo a si la estructura presenta rasgos conservadores (donde deberá fortalecer los mecanismos vigentes de réplica y preservación), … o bien innovativos (donde deberá fortalecer mutaciones apropiadas para responder a la nueva situación

TRABAJO PRACTICO N2

1. Caracterizar el paradigma de la simplicidad.
2. Explicar los cambios que dieron lugar al paradigma de la complejidad.

3. Diferenciar las nociones de:

- **Orden - Desorden:** el orden y el desorden cooperan de cierta manera para organizar el universo, es decir que en fenómenos desordenados son necesarias en ciertas situaciones para la producción de fenómenos ordenados. El **orden** puede ser todo aquello que se encuentra encuadrado bajo la dependencia de una ley. El **desorden** es todo aquello irregular o que desvía, no sigue un camino. Son dos enemigos, uno suprime al otro, pero al mismo tiempo, en algunos casos, colaboran y producen la organización y la complejidad. Sin embargo, para Morin, el **orden** y el **desorden** son conceptos interdependientes que interactúan entre sí. El **desorden** no es necesariamente algo negativo, sino que puede ser una fuente de creatividad y de innovación

- **Causalidad Lineal - Policausalidad:** Según Morin, la **causalidad lineal** es una forma de pensamiento que se basa en la idea de que un evento es causado por otro evento anterior, una relación causa-efecto. Por otro lado, Morin también habla de la **policausalidad**, la cual se basa en la idea de que un evento puede ser causado por múltiples factores que interactúan entre sí para producir el resultado final

- **Razón -Racionalidad -Racionalización:** la **razón** se refiere a tener una voluntad coherente para comprender los fenómenos, las cosas y el universo. Tiene un aspecto indiscutiblemente lógico. La **racionalidad** es el juego, el diálogo incesante, entre nuestro espíritu que crea las estructuras lógicas, que las aplica al mundo y que dialoga con ese mundo real. La **racionalización** consiste en querer encerrar la realidad dentro de un sistema coherente. Y todo aquello que contradice en la realidad, a ese sistema coherente, es descartado, olvidado, puesto al margen, visto como ilusión o apariencia. Para el autor, la **razón** es un instrumento fiable de conocimiento siempre y cuando sea crítica y autocrítica. La **racionalización** es una forma de pensamiento que busca simplificar la realidad, pero puede llevar a una comprensión incompleta

- **Estrategia - Programa:** Un **programa** es una secuencia de acciones predeterminadas que permitan el logro de los objetivos, si las circunstancias exteriores no son favorables el programa se detiene o falla. La **estrategia** abarca uno o varios escenarios posibles, se determina teniendo en cuenta una situación aleatoria destinada a modificarse, utilizando la razón, en cambio, el **programa** se resuelve de manera más automática teniendo en cuenta lo que se debe hacer y lo que no. Para Morin, la principal diferencia radica en su flexibilidad.

- **Organización - Trivialización de los Sistemas:** organizaciones como máquinas no triviales, tienen la capacidad de rectificar las estrategias y los programas a partir de la historia y la experiencia. El sistema trivial no tiene en cuenta el tiempo y el espacio, es muy similar a un sistema cerrado donde no ocurren cambios o modificaciones. Pensar los sistemas en términos triviales es pensar que siempre donde hay una entrada, hay una misma salida, quitándole variedad al sistema, donde no puede haber distintos resultados bajo un mismo estímulo ni viceversa; se da en este punto una causalidad lineal, donde nada se sale del común (simplicidad)

4. Desarrollar los Principios del Paradigma de la Complejidad y brindar ejemplos en relación a las orgas.

El principio recursivo
Establece que los productos y efectos son, al mismo tiempo, causas y productores de aquello que los produce.
→ Aplicado a cualquier organización es posible comprender que al mismo tiempo que produce la empresa se autoproduce. Morin afirma que al organizar la producción de objetos y de servicios, la empresa se autoorganiza, se auto mantiene, y se auto repara para asegurar su propia supervivencia.
El principio dialógico
Plantea una dualidad en la unidad, asocia dos términos complementarios y antagonistas al mismo tiempo.
→ En la organización esto se traslada a las figuras del manager y el innovador en donde las tensiones se centran en tener una empresa bien administrada o innovar para no desaparecer, cuando en la realidad se observa que ambos contribuyen a la supervivencia de uno y otro y le permite a la empresa evolucionar.
El principio holográfico
Dice que la parte está en el todo, pero también al revés.
→ el rendimiento de la organización es superior a la suma de los rendimientos de cada uno de los que allí trabajan siendo que la empresa selecciona capacidades y competencias que le interesan de cada uno de los participantes. Pero a su vez, la organización como un todo comparte valores y objetivos.

5. Elaborar una definición grupal del concepto de turismo y relacionar la misma con el paradigma de la complejidad, identificando aquellos elementos sociales, económicos, políticos, culturales, ecológicos.

El turismo es una actividad humana que implica el desplazamiento temporal de las personas a lugares fuera de su entorno habitual con fines de recreación, ocio, negocio u otros motivos, generalmente acompañada de la utilización de servicios de alojamiento, transporte, alimentación y actividades de entretenimiento.
El turismo es un fenómeno complejo que involucra una red de elementos sociales, económicos, políticos, culturales y ecológicos.

Desde una **perspectiva social**, el turismo se trata de personas que viajan lejos de su entorno cotidiano. Esto implica interacciones entre turistas y las comunidades locales que los reciben.

En el **ámbito económico,** el turismo es una poderosa industria que abarca servicios de alojamiento, restaurantes, transporte y una amplia gama de actividades recreativas en los destinos siendo una fuente vital de ingresos y empleo. También puede tener efectos secundarios, como el aumento de los precios de la vivienda en destinos turísticos populares.

En el **plano político**, los gobiernos juegan un papel importante en la promoción y regulación del turismo. Establecen políticas, regulaciones y acuerdos internacionales que afectan la industria. La gestión de destinos, la protección del medio ambiente y la regulación de la industria son preocupaciones políticas clave en este contexto.

Culturalmente, el turismo puede influir tanto en las comunidades locales como en los propios turistas. Puede ser una forma de preservar y promover el patrimonio cultural, pero también puede dar lugar a problemas de autenticidad y a la comercialización excesiva de la cultura local.

Finalmente, el turismo no es ajeno al entorno natural que lo rodea. Tiene un **impacto ecológico** que va desde la contaminación del aire y del agua hasta la erosión costera. La gestión sostenible del turismo se ha convertido en un enfoque crítico para mitigar estos impactos y preservar los recursos naturales en las áreas turísticas.

El turismo es un sistema complejo de interacciones humanas y ambientales que requiere un **enfoque multidisciplinario**. La exploración y gestión efectiva del turismo dependen de nuestra capacidad para abordar estas complejidades de manera integral y equilibrada.

CULTURA ORGANIZACIONAL - SHEIN

Hace referencia a las presunciones o creencias desarrolladas de los miembros de una empresa, operan inconscientemente y definen la visión básica que la empresa tiene de sí misma y de su entorno.
Estas creencias son respuestas aprendidas del grupo ante la subsistencia de problemas en su medio externo y de integración interna.
Las empresas son en sí mismas sistemas abiertos en constante interacción con sus distintos medios y se componen de diversos subgrupos o unidades laborales con distintos grados jerárquicos. Esto significa que puede haber varias culturas operando dentro de la unidad social mayor que sería la empresa. Existe entonces la cultura dominante y las subculturas.

Las culturas empresariales son creadas por los lideres
Schein encuentra en sus estudios que la cultura era resultado de: Fundadores de la empresas, jefes de movimientos Creadores de instituciones Arquitectos sociales

El Análisis de la cultura empresarial es especialmente apropiada para:

- Comprender hechos misteriosos y aparentemente irracionales que se dan en los sistemas humanos.
- Comprender el comportamiento de los miembros de una organización.
- Entender por qué las empresas hacen lo que hacen.
- Entender lo que los líderes hacen frente a determinadas dificultades
- Conocer los rasgos distintivos de la unidad social especifica de la que estamos interesados.
- Que es lo permite la supervivencia de las organizaciones frente a los cambios.

¿Qué hace la cultura?

Crea diferencias entre una organización y las demás.	Crea compromiso con algo más allá de lo individual.
Otorga sentido.	Mantiene unida a la organización.
Mecanismo de control y guía.	Modela actitudes y comportamiento de los empleados.

Elementos básicos de la cultura, niveles de cultura de Shein

ARTEFACTOS.	Procesos y estructuras visibles de la organización. Las cosas que se reúnen para definir una cultura y revelan de qué se trata. Es el entorno físico y social. Incluye productos, servicios y patrones de conducta de los miembros de la org. El nivel más visible de una cultura es lo que elegimos hacer ver de una organiz
VALORES ADOPTADOS.	Estrategias, metas y filosofías. Valores propios del individuo. Los motivos establecidos por la organización para explicar la forma en que se hacen las cosas
SUPUESTOS BÁSICOS FUNDAMENTALES.	Creencias, percepciones, pensamientos y sentimientos inconscientes que se dan por sentado. Fuente de valores y actos. Arraigados al grupo de manera firme

¿Cuáles son las fuerzas que crean y mantienen la cultura? → LIDER Crea, mantiene y fortalece la cultura.

CREAR
El líder como animador: infunde vida o alma a la organización
La función particular del líder en las primeras etapas de la creación organizacional en la de infundir energía para que la misma despegue, proporcionando tolerancia al fracaso, convicción personal y motivación que despierta interés en los demás

CONSTRUIR
Una vez que la organización despegó y adquirió potencial para sobrevivir, se produce el momento de transferir a los demás los modelos mentales, las convicciones y valores básicas del empresario

¿Qué significa construir cultura organizacional?
Crear una visión y compartirla con todo el personal
Definir la misión y el código de valores de la organizac, comunicarla y reforzarla sistemáticamente.
Dar educación, capacitación y desarrollo. Crear y mantener un proceso de mejora continua.
Claridad en los objetivos. Fortalecer el trabajo en equipo. Estar en contacto y dialogo personal.

CAMBIAR
El líder como artífice del cambio
La organización ya institucionalizada enfrente cambios de su entorno de manera permanente y acelerada
Los lideres deben ser los promotores del cambio:
No basta con adquirir nuevas destrezas, ahora se debe desaprende.

Importancia del liderazgo en
Descubrir la necesidad de un cambio y la habilidad para ponerlo en práctica
Schein ve en el liderazgo la creación y el cambio cultura.

¿Como los lideres implantan y transmiten la cultura?

MECANISMOS PRIMARIOS DE IMPLANTACIÓN:
Comprenden aquello que es atendido, medido y controlado por los líderes.
• Las reacciones ante incidentes críticos y las crisis empresariales:
• La planificación intencionada de las funciones, a través de la enseñanza y capacitación.
• Los criterios para el reparto de recompensas y jerarquías: Qué es lo que la empresa valora o castiga, las preferencias y valores que se premian y las conductas que se castigan.
• Los criterios para el reclutamiento, la selección, la promoción, la jubilación y la desvinculación

MECANISMOS SECUNDARIOS DE ARTICULACIÓN Y REFORZAMIENTO
• Organización y estructura de la empresa
• Los sistemas y procedimientos empresariales, el diseño del espacio físico, las fachadas y los edificios
• Las anécdotas, leyendas, mitos y parábolas sobre los acontecimientos y personas importantes
• Las declaraciones formales sobre la filosofía, credos y estatutos de la empresa.

En resumen:
• Los mecanismos primarios constituyen, según Shein, medios sólidos y primordiales a través de los cuales los líderes consiguen implantar sus propias presunciones en la vida cotidiana de las organizaciones. Aclara, además, que, en caso de existir conflictos o incongruencias, estos son igualmente transmitidos y se transforman en parte de la cultura de la empresa.
• Los mecanismos secundarios, siempre que el líder sea capaz de controlarlos, constituyen un refuerzo poderoso de los mensajes primarios.
• Los líderes pueden lograr un mayor o menor control sobre aquello que comunican, pero no tienen opción ante el hecho de la comunicación.

ABORDAJE DE LA ORGANIZACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA PSICOSOCIAL - SCHVARSTEIN

CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN
Las definiciones han cambiado de acuerdo a la evolución histórica. Diferentes teorías según la historia

- Principios Siglo XX/ paradigma racional: organización como sistema cerrado y estable, donde se requiere planificación y control
- A medida que evoluciona la sociedad los sistemas cerrados entran en crisis / debilitamiento de los vínculos internos…. CRECE LA IMPORTANCIA DEL ENTORNO!
- HOY, las organizaciones son “arenas políticas” o “anarquías organizadas”.

Características principales:

- Son el sustento material, el lugar donde las instituciones se materializan y desde donde tienen efectos productores sobre los individuos, operando tanto sobre condiciones materiales de existencia como incidiendo en la constitución de su mundo interno.
- Las organizaciones, son mediatizadoras en la relación entre instituciones y sujetos.
- *Son ESTABLECIMIENTOS* (escuelas, fábricas, hospitales) a los cuales se asigna en general una finalidad social determinada por una o más de las instituciones definidas en el punto anterior.
- *Son UNIDADES COMPUESTAS,* y por tanto nos interesa distinguir sus partes componentes, en especial las interacciones entre los sujetos más que las propiedades individuales de sus miembros.
- *Son CONSTRUCCIONES SOCIALES*. Son lugares "virtuales" que no existen más allá de la percepción que de ellas tiene el observador…. ¿Quién vio o tocó una organización? La organización es la puesta en escena de un orden simbólico, y la interpretación de significado está signada por categorías perceptuales que el orden simbólico instituye.

Las organizaciones están atravesadas por muchas instituciones que determinan "verticalmente" aspectos de las interacciones sociales que allí se establecen. Este es el concepto de ATRAVESAMIENTO.

Características de las organizaciones actuales:

- Un sistema psico-socio-técnico en permanente proceso de cambio.
- Un ecosistema que desarrolla su actividad en continua interacción con el entorno.
- Una fuente de satisfacción e insatisfacción para sus miembros.
- La imagen más vigorosa y con mayor presencia en la sociedad.

¿Psicología social DE o EN las organizaciones?

EN. Es decir, es la indagación de las interacciones entre individuos en ese ámbito específico, y sus efectos sobre la configuración del mundo interno de cada uno de ellos. Se corresponde con LO VINCULAR. Las organizaciones son el contexto de acción en el cual se hacen decodificables las conductas de los sujetos Ejemplo: ante una disputa entre el Jefe de Ventas y el de Producción de una organización industrial y comercial, el análisis se centraría en el carácter vincular del conflicto y lo atribuiría por ejemplo a una lucha por el poder o a una incompatibilidad entre los jefes.	DE. Tiene por objeto el estudio de las organizaciones como dominios fenoménicos de interacciones específicas. Se debe articular y caracterizar el concepto de organización con los de institución, grupo e individuo. Implica PENSAR EN LAS ORGANIZACIONES, SUS ESTRUCTURAS y en sus EFECTOS sobre el INDIVIDUO. Continuando con el ejemplo anterior, el emergente se observa en la confrontación de dos racionalidades diferentes tales como Ventas (Sistema Abierto) y Producción (Cerrado). Nos lleva a indagar la identidad de la organización y su estructura.

Por lo tanto → ambos enfoques son complementarios. La jerarquización de uno sobre otro es a nivel situacional, y de acuerdo al tipo de conflicto.

Organizaciones: Tres niveles de abordaje

- *Epistemológico*

Considera la relación entre sujeto y objeto de conocimiento. Implica reconocer:
1. A las organizaciones como construcciones sociales, y
2. El lugar del observador, la posición del sujeto que define el objeto enunciado.

La orga no se le presenta al observador, sino que éste debe encontrarlo en un proceso activo de búsqueda.

- *Ontológico*

Es el Ser del objeto, lo singular y específicamente relacionado a las organizaciones que lo diferencian de otros ámbitos de interacciones sociales.
Ninguna disciplina puede abordar la complejidad de lo real (Interdisciplinariedad). La organización convoca al esfuerzo de todas las disciplinas para abordar la complejidad de lo real.

- *Metodológico*

Incluye el encuadre (constantes de tiempo y espacio) y las herramientas para operar en su ámbito específico, así como los factores que determinan su elección. Debe tener coherencia con los niveles anteriores. La metodología de intervención reconoce etapas (modelo médico).

1 • Prediagnóstico /Primeros datos /Construir demanda.
2: • Análisis / ECRO/ dispositivo analizador/ relevancias.
3 • Diseño / Resolución de contradicciones/ criterios.
4 • Explicitación Diagnostica (Hipótesis, pronóstico).
5 • Intervención / Posibilitación del cambio.
6 • Evaluación.

Concepto de Institución

Son cuerpos normativos jurídico-culturales compuestos de ideas, valores, creencias, leyes que determinan las formas de intercambio social.
Son instituciones universales que se particularizan en cada sociedad y en cada momento histórico (sexualidad, vejez, justicia, tiempo libre). Por ejemplo, la institución salud define roles institucionales (Médico-Paciente) y prescribe roles instituidos (Ej., Médico que sabe),
Se relaciona con el Estado que hace la ley y, desde este punto de vista, no puede dejar de estar presente en los grupos y las organizaciones.
Las instituciones tienen efectos sobre las organizaciones, que permiten comprender lo instituido como aquello que está establecido, el conjunto de normas y valores dominantes, así como el sistema de roles que constituye el sostén de todo orden social.
Para entender la dinámica del CAMBIO SOCIAL, es necesario reconocer la presencia de una fuerza instituyente, constituida como protesta y como negación de lo instituido (no todos los médicos se ponen en el lugar del saber omnipotente). Entonces, La DIALECTICA INSTITUIDO-INSTITUYENTE constituye ese cambio social. Finalmente, las instituciones son abstracciones, y las organizaciones son su sustento material.

Relación Institución - Organización

Se trata de una relación de mutua determinación recíproca.
Las organizaciones materializan el orden social que establecen las instituciones.
Las instituciones atraviesan organizaciones y grupos, y son las que permiten comprender cómo determinados modos de hacer y de pensar se producen y se reproducen en una sociedad.

→ La *NOCION DE ATRAVESAMIENTO* implica la inexistencia de barreras entre instituciones y organizaciones, y relativiza la autonomía de estas últimas. desde ya que hay límites para esta dimensión vertical; si no, no se producirían los comportamientos instituyentes.
Por lo tanto, existen organizaciones sujeto y organizaciones objeto.
Se denomina transversalidad a la existencia del orden horizontal, posibilitado por las propias coherencias internas. A mayor transversalidad, mayor identidad, y mayor pertenencia a una organización-sujeto. Esta última clasificación, como siempre, no depende de la propiedad del objeto, sino del punto de vista del observador.

Organizaciones y grupos

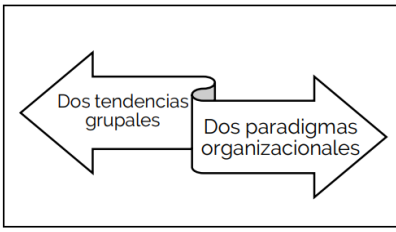
Definición de grupos

Conjunto restringido de personas que, ligadas por constantes de tiempo y espacio, y articuladas por su mutua representación interna, se proponen en forma explícita o implícita una tarea que constituye su finalidad, interactuando a través de mecanismos de asunción y adjudicación de roles. El hacer es un factor común d los gru

Si el atravesamiento de una orga sobre el grupo adquiere características absolutas, este último se transforma en una SERIE, cuyos principios organizadores son externos. Es el GRUPO-OBJETO, reproductor del orden instituido, que materializa lo instituido. Existen los siguientes Pares polares, cuyas columnas presentan similitudes:

SERIE - GRUPO
OBJETO - SUJETO
INSTITUIDO - INSTITUYENTE
SUJETO PRODUCIDO - SUJETO PRODUCTOR
ADAPTACIÓN PASIVA - ADAPTACIÓN ACTIVA

Relación grupo – organización



		Nivel de Congruencia	Paradigma de la organización	
			Horizontalidad	verticalidad
Tendencia del grupo	Autonomía		1	2
	Integración		3	4

Según las características de sus integrantes, de la organización a la que pertenecen y de la situación por la que atraviesan, los grupos presentarán alternativamente algunas de las siguientes tendencias:

- *Tendencia de AUTONOMÍA*

La tendencia es auto afirmativa, subordina la relación con la organización a la satisfacción de sus propias coherencias internas. Marcada clausura interna. El grupo es enunciador (emisor comunicacional) de su propio discurso. Esta tendencia prevalecerá en general en aquellos grupos más autosuficientes respecto de las tecnologías que procesan y de la utilización de los recursos que necesitan para funcionar.

- *Tendencia de INTEGRACIÓN*

Prevalece la apertura, y el grupo se ubica como receptor en los procesos de comunicación, lo que implica que tenderá a buscarse como sujeto destinatario de discursos producidos por otros sectores de la organización.
Se puede encontrar esta tendencia en aquellos grupos con mayor dependencia en relación con los modos tecnológicos de producción como, por ejemplo, un dpto. de compras de una empresa industrial cuyos insumos son determinados por el dpto. de ingeniería.

Además de las dos tendencias, cabe mencionar dos paradigmas alternativos subyacentes en la psicología social de las organizaciones:

- *Paradigma de la VERTICALIDAD*

Establece la causalidad del todo hacia las partes. La organización se configura como un conjunto de restricciones determinantes del quehacer y de la conducta de los grupos que la componen. Los grupos solo aceptan este marco normativo. Reina un orden jerárquicamente instituido.

- *Paradigma de la HORIZONTALIDAD*

Establece la causalidad de las partes hacia el todo. La organización se considera como un conjunto de grupos y el orden establecido surge de un proceso de intercambio y negociación.
A los efectos analíticos puede construirse una matriz en función de las dos tendencias y de los dos paradigmas:

CONCEPTO DE SITUACIÓN

Las relaciones entre instituciones, organización y grupos deben ser consideradas a la luz del concepto de Situación. Esta puede tener dos significados complementarios entre sí:

1) Reconocimiento del factor tiempo y espacio.
2) Definir la situación respondiéndonos a la pregunta: ¿qué está sucediendo?:

→ Esto significa establecer los límites del comportamiento apropiado, calificar a los sujetos según el tipo de rol y personaje que encarnan en esa situación.

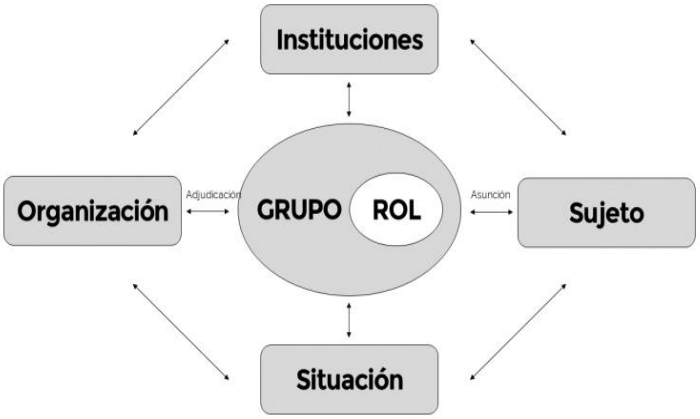
CONCEPTO DE ROL

El rol puede definirse como una pauta de conducta estable, constituida en el marco de reglas también estables que determinan la naturaleza de la interacción.
En un rol se distingue su función (¿Para qué sirve?), y su status (alude a su ubicación relativa en una estructura). Estos roles son determinados por la organización; es ella la que prescribe sus pautas y las modalidades para su desempeño. Son personas quienes adjudican los roles a otras personas, transformándose en emisoras de rol.
Los roles son prescriptos por las organizaciones y comunican a los sujetos que participan en ellas, producto de una construcción histórica, institucionalmente determinada (Supervisor, mozo).

El rol tiene dos exigencias antagónicas:
Es Estático: mismos comportamientos para resolver situaciones repetitivas.
A la vez, Dinámico: de acuerdo a cada situación el rol se flexibiliza y varía respuestas.

Rol asumido y rol asignado

- El rol asignado: Es el necesitado por el grupo que puede ser o no asumido por el sujeto.
- El rol asumido: Es el que se le adjudica a un sujeto y que es necesitado por el grupo, y cuya asunción puede llevar a provocar estereotipias.



El rol se configura en el encuentro de los mecanismos de adjudicación organizacionales o grupales, y los de asunción individuales.

Díadas institucionales: modos estables de interacción que prescriben las conductas admisibles para cada uno de los participantes de estos encuentros sociales (docente-alumno, preso-carcelero).

Conflictos y racionalidad subyacente:

Todo conflicto tiene una razón → Comprender para resolver.
Los conceptos de Transversalidad y de la dialéctica instituido/instituyente invitan a pensar en la noción de CONFLICTO en los procesos inter-intra grupales.
El reconocimiento de una RACIONALIDAD DOMINANTE en la organización, junto a la jerarquía de valores que la sostienen es un requisito indispensable para identificar los conflictos que puedan presentarse en los grupos.
Clases de Racionalidad: Política/Poder, Afectiva, Técnica, Económica, Ideológica/conceptual, Estructural.

IDENTIDAD Y ESTRUCTURA

Identidad, es lo que distingue a la organización (Conservación, invariancia, lógica del sistema cerrado) y que tratan de conservar a lo largo del tiempo. Esta se materializa a través de una estructura, que es la forma que asume una orga en un aquí y ahora concreto. La estructura se define por los recursos que dispone y el uso que de ellos hace, por las relaciones entre sus integrantes y con el entorno, por los propósitos que orientan las acciones y los programas existentes para su implementación y control. El concepto de estructura, complementario con el de identidad, recoge la noción de sistema abierto para la organización. Así, frente a las perturbaciones del contexto, la estructura se modifica, pero la identidad permanece.

EL SUJETO Está marcado por la relación existente con la organización, la que busca adjudicar y prescribir conductas al sujeto, y restringir los grados de libertad para asumir de manera diferente su rol. La representación del mundo interno y externo ocurre en el propio mundo interno del sujeto. Algunos son permeables a las imposiciones externas, y otros prescinden en diferente grado. La situación ideal es la de un equilibrio dinámico q posibilite el corrimiento de los límites entre uno y otro espacio en función de los requerimientos de la situación.

Procesos Transferenciales del Sujeto
• Son inconscientes, e inciden en el Sujeto y su relación con la organización de manera activa.
• Es la actualización de deseos inconscientes sobre ciertos objetos en el marco d la relación establecida con ellos
• En la transferencia se revive la relación del sujeto con las figuras parentales.