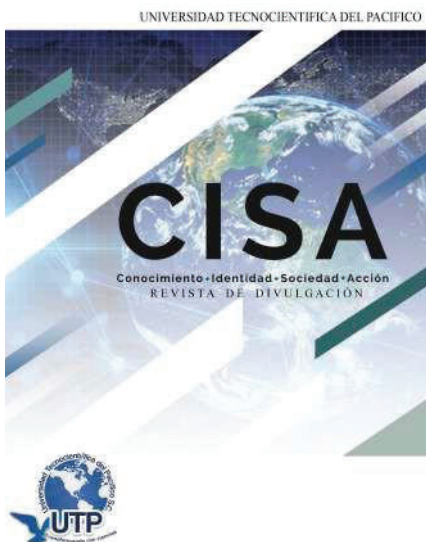




Revista CISA.

Volumen 3 No. 3

E- ISSN: 2954-4009

Periodo: julio-diciembre 2022

Tepic, Nayarit. México

Pp. 44 – 72

<https://doi.org/10.58299/cisa.v3i3.3>

Recibido: 30 de agosto 2022

Aceptado: 17 de octubre 2022

Publicado: 18 de octubre 2022

**Relaciones interpersonales en los trabajadores de artes gráficas
de la Universidad Autónoma de Nayarit.**

**Interpersonal relations in the graphic arts workers of the
Universidad Autonomy de Nayarit.**

Alejandro Ochoa Pimienta

Universidad Autónoma de Nayarit

ao102@hotmail.com

Rosa María Téllez Barragán

Universidad Autónoma de Nayarit

tbr66ma@hotmail.com

Zareth Dilvara Triana Abundis

Universidad Autónoma de Nayarit

Zareth_16@hotmail.com

Relaciones interpersonales en los trabajadores de artes gráficas de la Universidad Autónoma de Nayarit.

Interpersonal relations in the graphic arts workers of the Universidad Aut6noma de Nayarit.

Alejandro Ochoa Pimienta

Universidad Autónoma de Nayarit

ao102@hotmail.com

Rosa María Téllez Barragán

Universidad Autónoma de Nayarit

tbr66ma@hotmail.com

Zareth Dilvara Triana Abundis

Universidad Autónoma de Nayarit

Zareth_16@hotmail.com

Resumen

La actividad realizada dentro del taller de artes gráficas de la Universidad Autónoma de Nayarit, forma parte de una gran diversidad de acciones institucionales pues sus servicios están enfocados a las diferentes instancias que conforman la comunidad universitaria, desde el sector estudiantil, unidades académicas, sectores docentes, administrativo.

De ahí la importancia de conocer las tendencias que presentan los trabajadores del taller de artes gráficas en lo que respecta a las relaciones interpersonales en función de inclusión, control y afecto. desde una perspectiva humanística, descriptiva, observacional y transversal a partir de la aplicación de un cuestionario construido exprofeso y un instrumento validado previamente.

Palabras claves: Relaciones interpersonales, inclusión, control, afecto

Abstract

The activity carried out within the graphic arts workshop of the Autonomous University of Nayarit, is part of a great diversity of institutional actions because its services are focused on the different instances that make up the university community, from the student sector, academic units, teaching sectors administrative

Hence the importance of knowing the trends presented by the workers of the graphic arts workshop in regard to interpersonal relationships in terms of inclusion, control and affection. from a humanistic, descriptive, observational and transversal perspective based

on the application of a questionnaire built express and a previously validated instrument.

Keywords: Interpersonal relationships, inclusion, control, affection

introducción

El presente trabajo tiene por objeto mostrar los aspectos que prevalecen en las relaciones interpersonales, y en la misma medida proponer acciones de afrontamiento a fin mejorar la comunicación entre los trabajadores del taller de artes gráficas de la Universidad Autónoma de Nayarit.

Tal y como se ha establecido anteriormente, el espíritu esencial del presente trabajo centra su atención en los aspectos humanísticos que envuelven la dinámica laboral, sabedores que será necesario que el individuo establezca relaciones interpersonales para llevar a cabo su labor dado que la misma, requiere desempeñar destrezas muy específicas aunado a que la demanda laboral es muy exigente en cuanto a los tiempos de entrega y calidad en el producto terminado.

La actividad laboral no solo se concentra en las tareas a ejecutar de manera expedita y eficiente, también involucra desarrollar, en igual medida, funciones cognoscitivas y fisiológicas que favorecen en el ser humano mayor capacidad de entendimiento, y a su vez, mejor adaptación a la medida en que se desenvuelve. La destreza laboral regular contribuye significativamente a mejorar esta capacidad adaptativa. Es por esto que el trabajo cumple un papel muy importante en la evolución del hombre y de la sociedad.

Ahora bien, la actividad laboral suele realizarse debido a diversos intereses, (económicos, profesionales, familiares, sociales, creativos, etc.) y de estos el beneficio creativo que incluso se puede convertir en lúdico, suele ser muy frecuente, esto debido a que la propia ejecución permite cierto grado de libertad de expresión individual, no obstante, a medida que mejora en su capacidad creativa, la complejidad aumenta y los estándares de auto evaluación son cada vez más exigentes, al paso del tiempo y como producto de la misma evolución se va logrando un mayor perfeccionamiento, paradójicamente esto conlleva a que el trabajador sea más rigorista consigo mismo debido precisamente a la

eficacia desarrollada.

De ahí que este mismo deseo intrínseco de evolución positiva puede provocar que no se dé cuenta que existen muchos factores involucrados en la actividad laboral, algunos de los cuales no son inherentes al trabajador en sí, algunos de ellos son de tipo externo, como el contexto, las instalaciones, los desperfectos de la maquinaria, los roles a desempeñar, los tiempos de entrega, la temperatura ambiente, las distintas personalidades, etcétera, es decir, existen variables personales, ambientales, contextuales e incluso perceptuales, que de una u otra manera inciden en el rendimiento laboral.

Valdrá la pena enfatizar la importancia que tienen las relaciones interpersonales con los mismos compañeros de trabajo, así como la relación con los jefes o coordinadores, e incluso en un momento dado, también considerar las características de la responsabilidad asignada, pues cada rol dentro del organigrama posee diferentes características de cumplimiento.

En este sentido, desde una óptica puramente empírica es posible inferir que habrá algunas personas que orientan su atención a la eficacia, y para ello concentran toda su energía en lograr un resultado satisfactorio, sin tomar en cuenta factores implícitos en la misma actividad como es la relación interpersonal con los propios compañeros, e incluso la interrelación con otros departamentos, o bien, aspectos de tipo externo que pueden sin lugar a dudas influir en la actividad, y entonces al no obtener lo anhelado, terminan por ser víctimas de su propia desaprobación y trasladar incluso esta misma a otros ámbitos que no corresponden al laboral (Mahoney, 1974), por ejemplo: escuela, familia, amigos, etcétera.

Por tanto, la principal premisa de deberán de privilegiar los trabajadores de artes gráficas de la Universidad es precisamente la demanda laboral, posteriormente viene en consecuencia el estilo de vida y la convivencia familiar del mismo trabajador. Estos aspectos pueden influir en un momento dado en el rendimiento laboral, y por lo mismo, se podrá hacer necesario atender estas demandas de manera muy específica.

No obstante, lo anterior, estas situaciones sólo son mencionadas a manera de

antecedentes, y no serán tratadas como objeto de estudio, solo de manera referencial debido a que de alguna forma estas dimensiones inciden directamente en la disposición psicológica, puesto que se parte de una premisa sistémica.

Desde el punto de vista de Bertalanffy (1969), esta perspectiva sugiere que, si se presenta una alteración en alguna de las dimensiones antes citadas, o bien si se atiende en demasía alguna, se pueden desatender por consecuencia otras dimensiones, y esto, tarde que temprano puede ocasionar situaciones que no coadyuven a la eficiencia laboral.

Sin embargo, si observamos esta dinámica con detenimiento no siempre la ejecución de estas dimensiones será cargada de estrés o tensión, por el contrario, todas las actividades pueden contribuir a su vez para que el trabajador durante su ejecución desarrolle alternadamente una actividad lúdica y social, esto por consecuencia, se reflejara en un estado de ánimo orientado al esfuerzo y la dedicación (Jackson y Csikszentmihayi, 2010), pero en igual medida, también si se establecen expectativas de logro basadas únicamente en los conocimientos técnicos sin tomar en cuenta que se pueden presentar contingencias mecánicas que entorpezcan los tiempos de entrega de los materiales solicitados, mismo que no corresponde a la realidad de acción y ejecución del trabajador lo cual también le puede ocasionar decepción y frustración, y por lo mismo propiciar una alteración en sus diversas esferas de desarrollo personal.

Por tanto, podría reflejarse esta variación en una disposición psicológica que no contribuye al mantenimiento y consecución de metas previamente establecidas (eficiencia personal y tiempos de entrega óptimos), esta posible variación y limitación de la actuación, podrá propiciar insatisfacción y abatimiento, y posiblemente reflejar esta sensación en conductas de desapego y evitación en otras actividades.

Es por lo antes señalado, que es necesario apoyar al trabajador a fin de que desarrolle sus recursos personales no sólo en el ámbito laboral, sino que trascienda su potencial a otras esferas de su vida. Ya que el ser humano está dotado de capacidades suficientes como para alcanzar un nivel óptimo de funcionamiento que le provea la habilidad para hacer frente

a las demandas cotidianas y para funcionar adecuadamente en los diferentes ámbitos que corresponden al desarrollo humano.

El presente trabajo investigativo consistió en determinar acorde al modelo de Carron, Brawley y Widmeyer (1998), la cohesión de grupal que prevalece en los trabajadores de del taller de artes gráficas de la Universidad Autónoma de Nayarit.

Modelo que postula la presencia dos dimensiones implícitas. En la primera sustenta la existencia de una cohesión orientada a la tarea, donde los miembros del grupo trabajan juntas para alcanzar objetivos comunes, y en la segunda llamada cohesión social, donde los miembros de un grupo son empáticos entre sí. Consecuentemente, disfrutan del compañerismo del grupo, sin embargo, este estudio no es concluyente, por lo que se realizó un acercamiento a otro modelo teórico propuesto por (Zander, 1979, 425), el cual sostiene:

... que el proceso de interacción en el grupo a través de un cierto tiempo genera varios tipos de resultados que se hacen evidentes cuando los miembros del grupo se familiarizan entre sí y desarrollan sentimientos de empatía y antipatía, por lo que se constituye una estructura de atracción más o menos estable.

Segundo, en virtud de la composición del grupo, algunos miembros parecen comportarse de modo más dominante que otros y parecen contribuir más a la atención de la meta y en rendimiento en la tarea, si en el momento de la composición del grupo no se ha establecido una estructura de influencia, un liderazgo, o una estructura social de poder, se generaran luchas de poder.

Tercero, en los grupos de tareas el resultado más importante es, por definición el rendimiento en la tarea o la obtención de la meta del grupo. Resultado que puede evaluarse cualitativa o cuantitativamente.

Cuarto, las estructuras consiguientes y la obtención de la meta, están usualmente relacionadas con la satisfacción o insatisfacción de las metas personales socio-emocionales y vinculadas con la tarea de los miembros del grupo. Satisfacción o insatisfacción a su vez están relacionadas con la mayor o menor cohesión grupal.

Como se puede observar en el proceso de integración del grupo se pueden presentar sentimientos de simpatía o antipatía entre los integrantes del grupo, los cuales pueden ser estables o inestables. Otro aspecto que se destaca se refiere a la tendencia humana al dominio, en algunos integrantes del grupo que en igual forma puede impactar en la cohesión grupal.

En igual medida habrá algunos miembros del grupo que concentren su atención en la consecución de la meta, pero de la misma forma puede suceder que otros miembros no asuman la misma convicción, por tanto, esto último influya en la cohesión.

Y finalmente, otro aspecto que atenta contra la cohesión se refiere al grado de satisfacción o insatisfacción que se siente por el grupo. Ahora bien, recordemos que para efectos de lograr una adecuada cohesión es muy importante establecer la finalidad principal del grupo, la cual consiste en mantenerse juntas y permanecer unidos en la persecución de sus objetivos y metas.

Cuando se hace referencia a la cohesión de grupal involucra forzosamente considerar a diversas ciencias y factores que se relacionan con el termino en sí, como son la psicología social, sociología, conocimientos técnicos, conocimientos mecánicos, así como la correlación de estas en la conducta del ser humano, este es considerado como un ser social por naturaleza, de ahí la necesidad de relacionarse con otros individuos.

Según Hodgetts y Altman (1989): "El grupo es una unidad social que consiste en un número de individuos que desempeñan un papel y tienen relaciones de estatus entre sí" (p.150), es decir, cada persona tiene una función específica y diferente de los demás para la búsqueda de un objetivo en común formando así parte de una organización. Según estos autores existen varios tipos de grupos que se clasifican de la siguiente manera:

a) Grupos funcionales que se caracterizan por poseer una estructura y organización orientadas a fines específicos, en los cuales los miembros del grupo desempeñan diferentes tareas, es decir, dentro de determinados grupos existen péquelos grupos encargados de una función la cual se orienta a un fin común.

b) Grupos de trabajo que son creados para lograr un objetivo en particular y ya alcanzado su objetivo posteriormente desaparecen.

c) Grupos de interés y amistad. Estos son creados basándose en los gustos que la persona prefiere o en actividades comunes en las que se ven atraídos.

Respecto a la taxonomía de los grupos interesa destacar la reflexión de Bleger (1999), quien explica como los seres humanos entran en un ambiente de unión con sus semejantes para la resolución de demandas individuales o grupales, es este caso resalta la organización grupal. No solo implica relacionarse con los demás sino también considera de qué manera lo realiza, y que recursos personales utiliza a fin de pertenecer a una cultura o a un tipo de grupo específico acorde a lo que más le atrae.

En el año de 1943 Abraham Maslow dio a conocer una visión teórica donde establecía que los seres humanos a lo largo de su existencia presentaban ciertas necesidades, las cuales según su óptica tendrán a prevalecer sobre otras necesidades. Para explicar su propuesta teórica expuso que, si una persona se encontraba hambrienta o sedienta, buscarla primeramente calmar la sed antes que comer. Pues argumentaba que será posible permanecer sin comer unos cuantos días, pero solo se podría estar un par de días sin agua. De esta forma Maslow demostró que, de ambas sensaciones, la sed es más imperativa que el hambre. En el mismo sentido, señaló que, si una persona se encontraba muy sedienta, pero que por alguna razón presentaba problemas para respirar, aun a pesar de que estuviera sediento, primeramente, buscarla respirar antes que calmar la sed. A partir de estas observaciones consolidó su propuesta y creó la jerarquía de necesidades, de tal forma que la organizó en cinco grandes bloques a los cuales denominó; necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad y reaseguramiento, necesidad de amor y pertenencia, necesidad de estima y necesidad de auto actualización.

Como se puede observar en el tercer orden, postulo las necesidades de amor y de pertenencia. Pues según Maslow toda vez que las necesidades fisiológicas y de seguridad se encontraban resueltas, estas entraban en escena, que se refieren de manera precisa a la

posibilidad que tienen las personas de amar y sentirse amados y de igual forma a estar integrados socialmente. Esto es, que el ser humano será capaz de experimentar unas necesidades de amistad, de pareja, de tener hijos y relaciones afectivas en general, incluyendo la sensación general de comunidad. De tal forma que la ausencia de pertenencia social podría provocar exagerada susceptibilidad a la soledad y generar ansiedad social.

Cotidianamente es posible observar estas necesidades pues en algún momento de la vida los seres humanos desearan unirse en matrimonio, para efectos de consolidar la propia familia, en ser parte de una comunidad, o bien, miembros de una iglesia, o cofradía, ser partícipes de alguna pandilla, pertenecer a un club social, incluso la elección de carrera es parte de la misma necesidad.

En el ámbito de la psicóloga social Barón Byrne (2005) describieron que cuando dos personas se conocen generalmente como producto de encuentros accidentados, ya sea en la escuela, en el trabajo, en la realización de actividades lúdicas o deportivas o bien alrededor de donde habitan, se presentan detalles aparentemente irrelevantes de proximidad física los cuales pueden aumentar o disminuir las probabilidades que dos individuos cualesquiera entren en contacto repetidamente, y esta exposición repetida a menudo es la base inicial de la atracción. Agregan además un segundo factor que consiste en el estado afectivo, el cual, a reserva de parecer demasiado simplista, establece que los seres humanos tienden a preferir reunirse y permanecer con las personas asociadas con emociones positivas, en contraparte, evitan asociarse, pues le desagradan aquellas que emiten emociones negativas. Mas adelante agregan que las reacciones emocionales hacia aquellos que se conocen están determinadas en parte por cómo se perciben las características observables las cuales a su vez dependen de la fuerza de la motivación a la afiliación de cada individuo. Así entonces se presentan cuatro factores (Proximidad física, emociones positivas, características observables aceptables y necesidad de afiliación) que permiten que el proceso de atracción inicial pase al estadio final. Esto es, que dos personas comienzan a descubrir el grado en que puede ser similar en lugar de disímil con respecto a actividades, creencias, valores,

intereses, habilidades, etc. es por ello que la atracción aumenta según el grado en que las similitudes superan las diferencias. El paso final de dicha atracción ocurre cuando cada individuo comienza a expresar agrado mutuo, ya sea en palabras o acciones. Es por ello que determinaron que la atracción interpersonal "Se refiere a la actitud de uno hacia otra persona. Se expresa a lo largo de una dimensión que varía desde el fuerte agrado hasta el fuerte desagrado" Mas adelante Celedonio Castanedo y Gabriela Munguía en su libro *Diagnostico intervención e investigación en psicología humanística* (2011) a manera de postulado sostiene que a lo largo de 40 años de experimentar con grupos tanto de niños, como de adolescentes excepcionales, personas con psicopatologías diversas e incluso con personas sanas, pudo concluir que a pesar de las diferencias sociales, culturales e históricas, todos los seres humanos presentaban las mismas necesidades interpersonales.

Así entonces tenemos que la conjunción de la proximidad física, el estado afectivo de las personas, las características observables agradables y la necesidad de afiliación establecen en su conjunto las relaciones interpersonales.

Las cuales paulatinamente se convierten en necesidades imperiosas para los seres humanos.

Luego entonces y posterior a que se establecen las relaciones interpersonales dado que el grupo se orienta a un fin específico el cual en el caso de la actividad laboral el mismo se lleva a cabo para el desarrollo de habilidades sociales, las cuales para su consolidación requiere que se trabaje bajo un esquema de plena aceptación de las actividades a realizar al margen de las demandas que estas conlleven. Para ello será necesario que exista una constante comunicación entre los mismos compañeros quienes a su vez establecerán las normas que habrán de regir la rutina laboral. La misma actividad puede propiciar la aparición de problemas personales, sin embargo, las mismas diferencias deberán de ser solventadas puesto que la atmósfera laboral implica una constante interrelación.

La cognición social es la manera en la cual el ser humano interpreta, analiza, recuerda

y emplea informes sobre el mundo social, la cual expresa la forma en la que se procesa la información para tratar de comprender el entorno y así actuar de manera adaptativa, esto ocurre con frecuencia de forma automática (Baron y Byrne, 2005), de esta manera el ser humano es capaz de realizar dos cosas al mismo tiempo. Por ejemplo: El trabajador al poseer estos atributos y habilidades es apto de realizar dos actividades simultáneamente, es decir, es capaz de llevar a cabo la labor encomendada y a su vez de socializar con los compañeros, si bien todo inicia a partir de la decisión de involucrarse en una actividad laboral, de manera paralela se produce una relación de compañerismo ya que buena parte de la acción que se ejecuta normalmente en el trabajo involucra tareas conjuntas, por lo mismo de manera tácita los trabajadores se ven obligados a ejecutar conductas socializantes aun a pesar de no estar conscientes de ello.

Esta socialización inconsciente es escasa debido a que como mencionan Baron y Byrne (2005) las capacidades cognitivas que se emplean hacia las actitudes de socialización son limitadas ya que los trabajadores se enfocan solamente en la actividad laboral.

La razón de este fenómeno según la teoría de campo propuesta por Lewin (1936⁸, pags. 6 y 7), se debe a que la estructura de las personas es heterogénea y está dividida en partes separadas pero intercomunicadas e interdependientes entre sí, por lo que su sistema perceptual por lo común funciona de una manera unificada, es decir, una persona puede atender y percibir solo una cosa a la vez.

De igual forma esta misma teoría de campo sostiene que las personas conviven en un medio homogéneo o indiferenciado en el que todos los hechos influyen en la misma forma sobre la persona la cual se encuentra inmersa en un espacio vital representado por una persona diferenciada y rodeada por un medio diferenciado. Esto quiere decir que dos personas pueden estar muy cercanas una de la otra, hasta el grado de compartir un espacio común, y aun así no influir o ser accesibles mutuamente. En consecuencia, los trabajadores comparten actividades e intereses en un mismo espacio, concentrando toda su energía hacia el trabajo, y dejan de prestar atención a las conductas pro sociales, que igualmente son

necesarias para la interrelación social, esto ocasiona que se presente un estado de sobrecarga de información debido a lo dinámico de la interrelación entre compañeros la cual a su vez incrementa la realidad psicológica y por lo mismo incrementa las demandas cognitivas, ya que conscientemente solo resuelven las demandas laborales, y dejan de lado las sociales, lo que al final provoca una limitación en el desarrollo de habilidades sociales y por lo mismo una escasa cohesión de grupal.

Otro aspecto que podría influir en los esquemas cognitivos se refiere a los mapas mentales también conocidos como esquemas, según Baron y Byrne (2005). Las estructuras mentales ayudan a organizar la información social y guían el procesamiento de esta información, lo cual quiere decir que todos los individuos con desarrollo cognitivo adecuado tienen la capacidad de relacionar las experiencias pasadas con las actuales; sin embargo, los efectos que estos mapas suelen tener en la vida cotidiana no siempre resultan favorables desde el punto de vista de su precisión, por lo que es probable que se cometan errores en la percepción acerca de los demás.

Esto podría verse reflejado en el ámbito laboral cuando los trabajadores de acuerdo a sus experiencias en otros ámbitos laborales los han llevado a pensar que el trabajo consiste en solo realizar labores productivas, cuando en realidad implica otros aspectos que de igual forma son relevantes como la interacción social, es decir, todos los compañeros conviven con situaciones de tipo laboral y social, por tanto es necesario separar la actuación acorde al tipo de convivencia que se está presentando, de hecho en el mismo escenario de trabajo se pueden presentar estas dos demandas, pero es necesario que se den cuenta de que tipo de actuación requiere para hacer frente a determinada situación y no asumir que por el hecho de que se permanece en un escenario de trabajo se requiere de permanecer constantemente realizando labores implícitas a la labor encomendada, y por tanto presentar actitudes de rivalidad con los demás compañeros en todo momento, ya que esto podría predisponer a los mismos colegas a presentar actitudes defensivas ante una conducta observable negativa y provocar consecuentemente una alteración del estado afectivo que

limite el desarrollo de lazos de amistad o cuando menos relaciones armónicas entre colaboradores que tarde o temprano trasciendan en el desarrollo grupal y se manifiesten en la disposición psicológica.

Barón y Byrne (2005) mencionan entre otras cosas relacionadas con la socialización, que estos esquemas son moldeados por la cultura y esto mismo favorece que se desarrolle el sentido de pertenencia de cada persona. A este respecto la "Teoría tridimensional de la personalidad" creada por Schutz (1960), la cual parte de la premisa de que toda persona o grupo, psicológicamente persigue alcanzar tres necesidades básicas: inclusión, control y afecto, estas necesidades contienen manifestaciones sociales, grupales, de personalidad y fisiológicas.

Schutz centra su teoría en la toma de conciencia de las relaciones interpersonales. El darse cuenta o la toma de conciencia es una noción básica de la psicología humanística, donde se postula que una de las principales características del individuo psicológicamente sano es la habilidad para mantener un alto nivel de conciencia de el mismo y del mundo que le rodea. (Castanedo, 2003, p.227)

William Schutz en su enfoque persigue tres objetivos:

- Teórico. Presentar el estado actual de la teoría de la conducta interpersonal que está relacionada con la teoría de la personalidad psicodinámica y de la que se derivan hipótesis experimentales.
- Empírico. Mostrar los resultados obtenidos en 15 investigaciones no publicadas, que proporcionan las bases empíricas de la teoría tridimensional de la conducta interpersonal.
- Metodológico. Dar a conocer un enfoque al problema de aplicar técnicas de la lógica y filosofía de la ciencia, al problema de la ciencia del comportamiento.

La teoría tridimensional de la personalidad analiza la cercana relación existente entre la forma en que la gente actúa como adulto y la manera como se comportan los niños, para lo que establece dos principios que juntas constituyen el postulado de continuidad

relacional.

El primer principio se le denomina de constancia, y consiste en la representación en la que la gente actúa cuando llega a ser adulto y el modo en que sus padres actuaban hacia ellos. Y el segundo principio se llama de identificación, que consiste precisamente en la identificación de un patrón de actuación en particular. De ahí entonces que todos los miembros del grupo adoptan los mismos patrones conductuales dado que aprenden ciertas conductas o actitudes que son tomadas como habituales en una determinada micro sociedad, pero que al momento de ejecutar las mismas conductas o actitudes en otro escenario distinto al original suelen ser consideradas ajenas al grupo y se tornan intrusivas para todos o algunos de los miembros del nuevo grupo puesto que no se ejecutan en este ámbito, ocasionando entonces resistencias mentales que limitan las relaciones entre pares,

Si alguno de los integrantes del grupo de trabajo no adopta los patrones conductuales que promuevan una buena relación con los nuevos círculos sociales que prevalecen en el grupo y en contraparte se mantiene apegado a sus patrones anteriores, es muy probable que esto mismo pueda convertirse en una limitante que provoque escasa interacción con sus compañeros y por ende no se fomente una adecuada interrelación. Debido a que los esquemas que previamente se han formado están más internalizados y esto mismo obstaculiza la posibilidad de renovar patrones acordes a las estructuras sociales del grupo actual de trabajo.

Esta tendencia de comportamiento se debe básicamente a tres procesos cognitivos básicos que son: la atención, codificación y la recuperación, la primera se refiere a la información percibida (como el hecho de que los trabajadores perciban a los demás como rivales) esto es, porque los esquemas cognitivos actúan como un filtro, en el cual el trabajador relaciona la información que previamente obtuvo con la que está consiguiendo actualmente. La codificación es el proceso a través del cual la información recibida se almacena en la memoria, y en este sentido también se almacenan las sensaciones y emociones aparejadas a una misma experiencia, de tal manera que si alguien previamente

experimentó en sus primeros años como trabajador una vivencia aparejada a rivalidad entre compañeros y la misma le genera emociones desagradables, es probable que ahora en tiempo presente experimente una situación análoga y por lo mismo siga pensando que todavía sus compañeros son sus rivales, esto es debido a que la información que se capta con más intensidad emocional tiende a predominar de entre aquellas experiencias sin mayor matiz emocional, por lo mismo se otorga mayor atención y se almacena en la memoria a largo plazo con toda la energía emocional con la que fue experimentada; y por último la recuperación es el proceso a través del cual se recupera la información almacenada en la memoria a efecto de ser utilizada en momento actual, y puede ser útil de alguna manera para tomar decisiones o juicios. Desgraciadamente no consideran en estos juicios que en la experiencia original los compañeros de trabajo e incluso las circunstancias en las cuales se originó la rivalidad son diferentes cuando menos en las personas y en lugar de filtrar la experiencia optan por establecer una barrera comunicacional y no se relacionan con sus actuales compañeros debido a que han impuesto un juicio actitudinal sobre los otros compañeros. Lo que ocasiona que perciban equivocadamente y por lo mismo se les dificulte la comprensión del mundo social.

Otra manera de observar el desarrollo de la cognición social se puede realizar desde la teoría de la memoria sensorial, memoria semántica y teoría de los esquemas. Tenemos entonces que la memoria sensorial es la que proporciona una descripción precisa del ambiente como lo experimenta el sistema sensorial, es algo muy similar a una copia literal del estímulo durante el tiempo suficiente para permitir decidir si es digno de mayor procesamiento, ya que cualquier información a la que no se atiende o no se le otorga mayor procesamiento se tiende a olvidar, es por esto que es más útil considerar a la memoria sensorial como un aspecto de percepción y como un requisito necesario para el almacenamiento de información (experiencias en la vida), en este sentido y como una forma de aproximación Woodworth (1938) y Baddeley (1995) nos presentan dos tipos de memorias que contribuyen precisamente a que el sujeto almacene información, se trata de la memoria

icónica y ecoica. En la primera se refiere a que un icono es una imagen por tanto contribuye al almacenamiento de imágenes visuales y la ecoica almacena sonidos. Estas dos memorias se entrelazan con la memoria de corto plazo las cuales se pueden analizar en términos de capacidad, duración y codificación. La capacidad se refiere a la cantidad de información que se puede almacenar, la duración se aboca al tiempo durante el cual se puede mantener almacenada la información y la codificación se refiere a la manera en que la entrada de información sensorial representa al sistema de memoria. Ahora bien, según Sowder (1975), se suele pensar que la memoria de largo plazo posee una capacidad ilimitada para almacenar información sobre habilidades, capacidades y demás funciones que no se utilizan frecuentemente pero que se puede recuperar potencialmente, algunos de los tipos de información contenidas en la memoria a largo plazo incluyen: los modelos espaciales del mundo alrededor de la persona, los conocimientos acerca del mundo, Leyes físicas y propiedades de los objetos, creencias acerca de las personas, sobre sí mismo, normas sociales, valores y metas, habilidades motoras, habilidades de solución de problemas y planes para lograr diversas cosas, habilidades perceptuales para comprender el lenguaje, interpretar música, incorporar patrones de actuación y motores, etc. De tal manera que esto mismo se encuentra incluido en lo que Tulving (1972) denomina memoria semántica, es decir, la información que se obtiene se puede mantener desde unos minutos hasta varios años, e incluso puede abarcar la vida entera del individuo.

Toda vez que ya se tenga un vasto conocimiento sobre la forma de procesar información en el ser humano y que resultó más obvio que la memoria sensorial debe de construir estructuras considerablemente más amplias que los conceptos simples implicados en un modelo.

Toda vez que se han expuesto algunos argumentos que limitan el estudio de la personalidad de los trabajadores pues en general solamente se describen las semejanzas o variaciones de las personalidades en ausencia de contextos

teóricos específicos que permitan interpretar y replicar los resultados (Pelechano,

1996). Así entonces, ante el dilema que implica intentar homologar o cuando menos integrar mayor fiabilidad para la observación de la personalidad de los trabajadores de artes gráficas de la Universidad Autónoma de Nayarit es que se optó por aplicar el instrumento llamado FIRO-B (Fundamental Interpersonal Relations Orientation – Behavior) que como su nombre lo indica permite medir el perfil fundamental de orientación relacional interpersonal en función de las conductas que emiten en función de la inclusión, control y afecto que desean y expresan mutuamente los deportistas.

Una particularidad que presenta el modelo FIRO-B es que todas sus escalas son Guttman. Lo cual establece que la reproductibilidad es el producto o el resultado de la medida apropiada de consistencia interna, así entonces, si los ítems tienen la propiedad acumulativa, su unidimensionalidad es aceptada. Pues la reproductibilidad es un criterio más riguroso que el método habitual de medir la consistencia interna dado que este no requiere de únicamente que los ítems midan la misma dimensión. La escala Guttman, es un procedimiento o técnica para determinar ciertas propiedades de una escala, de un conjunto de ítems; basado en el hecho de que algunos ítems indican en mayor medida la intensidad de la actitud, de ahí que la escala pretende analizar si los ítems son reproductibles o escalables. Se presenta reproductibilidad, a partir del puntaje total de cada persona, pues es posible reproducir su puntaje en cada ítem y existe la escalabilidad si los ítems tienen diferente intensidad, pues representan diferentes grados de actitud. Ambas características están relacionadas y suponen que los ítems son unidimensionales. (que miden una sola dimensión), así entonces el modelo FIRO-B permite evaluar el perfil de prototipos que prevalece en los trabajadores de artes gráficas de la Universidad Autónoma de Nayarit de manera fehaciente, con respecto a la inclusión deseada y expresada, al margen de los tipos de personalidad predominantes antes referido, lo cual pudiera arrojar la presencia de múltiples personalidades, sin embargo, el espíritu investigativo no pretende determinar tal dimensión, sino más bien, pretende observar el nivel de inclusión deseado o expresado predominante para en dependencia de la prevalencia determinar su influencia en la cohesión

de grupal.

Los conceptos incluidos en la teoría tridimensional se refieren a las dimensiones interpersonales, de las cuales hay tres básicas: la primera que es la inclusión, que se refiere básicamente a que las personas tienden a mostrar una gran necesidad de sentirse incluidas en las actividades del grupo por lo cual suelen expresar su deseo, mientras que otras personas con tendencia introvertida quienes optan por la retirada y evitan la confrontación o el enfrentamiento. Evaden asociarse con otras personas y no aceptan invitaciones para unirse a los otros, es decir, mantienen distancia con las otras personas y no se mezclan con la gente. inconscientemente desean que les presten atención por lo que se puede decir acorde a esta teoría tridimensional que desean ser incluidos. Dentro de esta misma dimensión de inclusión se establecen tres prototipos de inclusión que son; poco social, excesivamente social y social.

La segunda dimensión interpersonal se refiere al control, lo cual indica que alguna persona tiene la necesidad de controlar el ambiente social en donde conviven e incluso pretenden controlar a los individuos con quienes interactúan, y por otro lado también existen otras personas que no desean ni controlar a otros ni tampoco ser controlados por ellos, sino que prefieren independencia y autonomía. De igual forma que la anterior dimensión también posee tres prototipos de control que son: Abdicarte, autocrático y democrático.

Finalmente la tercera dimensión interpersonal se enfoca al afecto o lazos de amistad que suelen desarrollarse de manera natural en las relaciones interpersonales, en este apartado se parte de la premisa de que los seres humanos son gregarios por naturaleza por lo mismo son proclives a relacionarse con los demás y en el mismo acto de relación es posible que se presenten lazos afectivos muy cercanos ya que esto le hace sentir mejor y lo manifiestan expresando su afecto mientras que otras personas encuentran el área de afecto muy dolorosa puesto que anteriormente han sido rechazadas en consecuencia evitan en lo futuro relacionarse con otros y prefieren tener un contacto distante e impersonal aunque internamente desean tener afecto de los demás. De igual forma que las dos dimensiones

anteriores, el afecto posee tres prototipos que son; poco personal, excesivamente personal y personal.

La fórmula de medición del FIRO-B permite un acercamiento al concepto de compatibilidad, la cual está basada en las puntuaciones que se obtienen posteriores a su aplicación. El FIRO-B ha sido trazado para medir no solamente las características individuales de las personas, sino que además evalúa las interrelaciones que sedan entre la gente, como es la compatibilidad. La incompatibilidad es de dos tipos: incompatibilidad de intercambio, que son las diferencias en la cantidad total de intercambio interpersonal deseado, y la incompatibilidad de iniciador, que son las diferencias relacionadas con quien inicia y de quien recibe la conducta.

El concepto interpersonal contiene tres tipos de conducta:

a) Conductas a priori, relaciones entre las situaciones interpersonales tempranas y presentes; en parte el pasado determina el presente. b) Conductas presentes, relaciones entre los elementos de las situaciones interpersonales presentes. c) Conductas consecuentes, relaciones entre orientaciones interpersonales presentes y conductas y actitudes. Castanedo y Munguía (2011).

Acorde a Schutz (1960) las personas tienen tres necesidades interpersonales básicas, inclusión, control y afecto, las tres constituyen dimensiones suficientes de la conducta interpersonal para poder predecir y explicar el fenómeno interpersonal.

La definición de inclusión consiste en el deseo de establecer y mantener una relación satisfactoria con la gente respecto a la interacción. De ahí que la relación satisfactoria representa:

La capacidad de mantener una relación psicológica cómoda con la gente en un rango que involucra el inicio de una interacción con la gente hasta no iniciarla.

El inicio de relaciones psicológicas cómodas con la gente emitiendo conductas hacia las personas en una dimensión que va desde iniciar interacciones con el sí mismo hasta nunca iniciarlas.

Con respecto al auto concepto, se refiere al deseo de sentir que el propio sí mismo es significativo y valioso. En lo que corresponde a los sentimientos se define como el esfuerzo para establecer y mantener un sentimiento de interés mutuo con otras personas. Por lo que la inclusión involucra la capacidad que tienen las personas de interesarse por las otras personas satisfactoriamente. De igual manera implica que las otras personas se interesen por el sí mismo de manera satisfactoria. Ahora bien, la definición interpersonal de control es la disposición para establecer y mantener una relación satisfactoria con la gente. En relación al control y el poder la relación satisfactoria involucra:

De ahí que el control involucra el respeto a los otros en un grado satisfactorio, y que los otros respeten el sí mismo a un nivel satisfactorio, y desde el sí mismo se define como la conciencia de sentir que uno es una persona competente y responsable.

Finalmente, la necesidad interpersonal de afecto es definida como el deseo o esfuerzo por mantener una relación satisfactoria con la gente en lo que respecta al amor y el afecto. En este caso el implica que siempre existe una relación de dos personas. Desde esta perspectiva una relación satisfactoria implica:

El llevar una relación psicológica cómoda de efecto con la gente en un rango que involucra la iniciación de relaciones cercanas con todas las personas hasta no iniciarlas con nadie.

□ **El mantener** una relación psicológica cómoda con la gente con respecto a la emisión de conductas en una dimensión que va de iniciar relaciones cercanas al sí mismo hasta no iniciarlas. Con respecto a los sentimientos, esta necesidad se define la pretensión de establecer y mantener un sentimiento de mutuo afecto hacia otros.

Entre los sentimientos se incluyen, la capacidad de amar a los otros satisfactoriamente. Y que los otros amen el sí mismo satisfactoriamente. A nivel de auto concepto es definido como la demanda de sentir que el sí mismo es querido.

La dimensión interpersonal que se refiere al control, sostiene que algunas personas tienen la necesidad de controlar el ambiente social en donde conviven e incluso pretenden

controlar a los individuos con quienes interactúan, y por otro lado también existen otras personas que no desean ni controlar a otros ni tampoco ser controlados por ellos, sino que prefieren independencia y autonomía. igualmente, que la anterior dimensión también posee tres prototipos para el control, y estos son; Abdicarte, autocrático y democrático.

La última dimensión interpersonal está enfocada al afecto o los lazos afectivos que suelen desenvolverse de manera natural en las relaciones

interpersonales, en esta dimensión la premisa principal consiste en que los seres humanos son sociales de origen por lo que tienen una propensión a las relaciones con los demás y posiblemente establezca lazos afectivos muy cercanos ya que esto les hace sentir mejor y lo manifiestan expresando su afecto, mientras que otras personas encuentran el área de afecto muy dolorosa puesto que anteriormente han sido rechazadas en consecuencia evitan en lo futuro relacionarse con otros y prefieren tener un contacto distante e impersonal aunque internamente desean tener afecto de los demás.

Objetivo

Analizar los factores que influyen en las relaciones interpersonales como fundamento para el desafío de una propuesta institucional con enfoque humanista para fortalecer el trabajo los empleados del taller de artes gráficas de la Universidad Autónoma de Nayarit.

Metodología

El estudio realizado fue predominantemente exploratorio, puesto que la tarea más distinguida de la investigación consiste en encontrar explicaciones; a partir de una formulación adecuada de hipótesis previamente formuladas ya que desempeñan un papel clave en el trabajo científico pues constituyen las bases para una investigación de pronóstico y de desarrollo de técnicas de resolución de problemas.

Todo el procedimiento de la recopilación de datos se realizó mediante un análisis de corte transversal, ya que se recopilaron los datos una sola vez en un momento determinado.

Participantes

Los participantes analizados mediante la escala FIRO-B fueron todos los integrantes

de la plantilla laboral del taller de artes gráficas de la Universidad Autónoma de Nayarit, lo cual incluye a la coordinación y jefes de departamento.

Dicha población laboral consta de 15 (Quince) personas de las cuales 6 (seis), pertenecen al género femenino y 9 (nueve), al género masculino.

A continuación, se muestra la conformación estadística, intervalo de clases, frecuencia relativa y frecuencia acumulada de dicha población.

Tabla 1

Conformación estadística de grupo evaluado

intervalo de	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
25 – 30 años	3	3
30– 35 años	4	7
35–40 años	2	9
40–45 años	5	14
45– 50 años	1	15

Fuente: investigación directa

Tabla 2

Conformación de/ género femenino y promedio de edad

No.	Edad	Género
1	25	Femenino

2	27	Femenino
3	32	Femenino
4	34	Femenino
5	36	Femenino
6	43	Femenino
Promedio de edad 32.83		

Fuente: Investigación directa

Tabla 3

Conformación de genera masculino y promedio de edad

No.	Edad	Genero
1	30	Masculino
2	33	Masculino
3	35	Masculino
4	38	Masculino
5	42	Masculino
6	42	Masculino
7	43	Masculino
8	43	Masculino
9	47	Masculino

Promedio de edad 39.22

Fuente: investigación directa

Instrumento

La principal razón para la utilización de este instrumento consiste en el planteamiento del modelo FIRO-B, que permite hacer una lectura rápida y contundente de las necesidades de cada grupo, así como de las necesidades de los individuos

La teoría tridimensional de la personalidad analiza la cercana relación existente entre la forma en que la gente actúa como adulto y la manera como se comportan los niños, por lo que establece dos principios que juntos constituyen el postulado de continuidad relacional.

La Escala de la teoría tridimensional de la personalidad (FIRO-B) contiene 54 ítems, en un total de nueve reactivos cada una de las seis dimensiones, los conceptos contenidos en la teoría tridimensional se refieren a las dimensiones interpersonales

La primera es la inclusión, que hace referencia a las personas que muestran una gran necesidad de sentirse incluidas en las actividades del grupo, por lo que expresan su deseo.

En contraparte las personas con tendencia introvertida que suelen evitar la confrontación o el enfrentamiento. Evaden asociarse con otras personas y no aceptan invitaciones para unirse a los otros, es decir, mantienen distancia con las otras personas y no se mezclan con la gente. Inconscientemente desean que les presten atención por lo que se puede decir acorde a esta teoría tridimensional que desean ser incluidos. Dentro de esta misma dimensión de inclusión se establecen tres prototipos de inclusión que son; poco social, excesivamente social y social.

En lo que respecta a control, es decir, la necesidad de establecer y mantener la influencia y el poder en las relaciones interpersonales, de igual forma que el anterior contiene tres prototipos que son; Abdicarte, autocrático y democrático.

Finalmente se encuentra la dimensión afecta, que aluden a la cercanía afectiva con las personas, los prototipos que contiene son; poco personal, excesivamente personal y personal.

Todos los perfiles del FIRO-B, en las tres dimensiones (inclusión, control y afecto en sus dos partes expresada y deseada) están representados en prototipos de personalidad, en este caso la inclusión y el afecto abarcan por igual nueve prototipos y el control presenta diez prototipos. En su totalidad representan trescientas combinaciones clínicas de las puntuaciones expresadas y deseadas. La fundamentación y estructura que proporciona el FIRO-B es de mucha utilidad puesto que proporciona elementos de estudio para acceder a los rasgos de personalidad y prototipos que predominan entre los trabajadores estudiados y como las posibles combinaciones determinan ciertos comportamientos individuales que pueden contribuir al desarrollo de las relaciones interpersonales.

Las escalas del enfoque FIRO-B han sido construidas para que las personas se den cuenta de sí mismas y de sus relaciones con la gente. No existen preguntas acertadas o cualitativamente adecuadas. Las puntuaciones que se obtengan contribuyen al mejor autoconocimiento de lo que percibe o describe, lo cual no significa que el sujeto no pueda alterarlo o modificarlo. La toma de conciencia del propio comportamiento permite que la persona tome conciencia de su propia realidad, para que así pueda enfrentarse a la vida con más recursos de afrontamiento social, tomar decisiones y evitar bloqueos experienciales.

Tabla 4

Prototipos considerados en FIRO-B

Prototipos considerados en la conducta interpersonal

Inclusión	Control	Afecto
Poco social	Abdicarte	Poco personal
Excesivamente social	Autocrático	Excesivamente personal
Social	Democrático	Personal

Fuente: Castanedo, C., y Murguía, Gabriela (2001)

Tabla 5

Resultados

Prevalencia de prototipos encontrados		
Inclusión	Control	Afecto
Poco social	Abdicarte	Poco personal
2	1	1
Excesivamente Social	Autocrático	Excesivamente personal
10	0	9
Social	Democrático	Personal
3	14	5

Fuente: Investigación directa

Conclusiones

Como se puede observar, en lo que respecta a la ***inclusión***, el grupo evaluado muestra una tendencia hacia el prototipo excesivamente social (**66.66%**), que como ya se explicó anteriormente, estas personas se caracterizan por que son gentes que buscan y además constantemente desean que los otros los vean

y a su vez pretenden estar siempre con ellos. inconscientemente tienen miedo de ser ignorados. Es por esto que en el diseño de sus todas sus actividades grupales buscan estar

siempre acompañados, de ahí que suelen ser muy participativos.

Ahora bien, en lo que concierne a **control** se presenta una tendencia casi total hacia el prototipo democrático (93.33%), en este sentido, se puede establecer que son personas que en su infancia han resuelto adecuadamente sus interrelaciones con los otros, por lo que no tienen problemas con el poder y el control, así entonces, se sienten cómodos dando o no dando órdenes, recibíéndolas o no. Además, se sienten capaces y responsables, no necesitan contraer responsabilidades, ni tampoco intentan demostrar constantemente lo competentes que son.

Finalmente, en lo que toca a **afecto**, predomina el prototipo excesivamente personal (60%), cuyo rasgo distintivo en las relaciones interpersonales es el de llegar a ser aceptado. Por lo que harán grandes intentos para ganarse la aprobación, llegando a ser muy personales y confidentes.

Por lo tanto, en el grupo evaluado prevalece una orientación a las relaciones interpersonales, en relación al prototipo control la tendencia que predomina es democrática de ahí que los integrantes del grupo aceptan su rol dentro de la organización por lo mismo se favorece en gran medida la cohesión grupal, lo cual es reforzado por el prototipo afecto, pues los integrantes del grupo persiguen el ser aprobados por el grupo.

Referencias

- Arciniega. L. M., Woehr, O. J., & Poling, T. L. (2008). *El impacto de la diversidad de valores en los equipos sobre las variables de proceso y el desempleo de la tarea*. Revista latinoamericana de Psicología, 40(3), 523–538.
- Baron, A. Byrne, O. (2005). *Psicología social*. Madrid: Pearson Prentice Hall
- Sleger, J. (1999). *Psicología de la conducta*. México, OF: Paidotribo.
- Gross, R. (2007). *Psicología. La ciencia de la mente y la conducta*. México, OF: Manual Moderno
- Caballo, E. V. (2008). *Manual de técnicas de terapia y modificación de la conducta*. Madrid: Siglo Veintiuno de España.
- Castanedo, C., y Murguía, Gabriela (2001) *Diagnóstico, intervención e investigación en psicología humanística* Madrid: CCS. Castanedo, C.

- (2003). *Grupos de encuentro en terapia Gestalt*. Barcelona: Herder.
- Cueli, J. Reidl, L. Martf, C. Lartique, T. Michaca, P. (1990) *Teorías de la personalidad* México: Trillas
- Gibson, J. Ivancevich, J. Donnelly, J. (1994) *Las organizations*. Addison–Wesley euromerican.
- Hodgetts, R. Altman, S. (1989). *Comportamiento en las Organizaciones*. México: McGraw–Hill.
- Hodgetts, R. Altman, S. (1989). *Comportamiento en las Organizaciones*. Mexico: McGraw–Hill
- Jackson, S. Csikszentmihayi, M. (2010). *Fluir en el deporte* Badalona: Paidotribo
- Klineberg, O. (1965). *Psychologies social*. Holt, Reinehart and Winston. México: Fonda de cultura económica
- Menéndez, E. (2002). Del trabajo individual al trabajo en equipo: *Hospitalidad Esdai*, (2), 83–93.
- Orlick, T. (1990), *In pursuit of excellence. How to win in sport and life through mental training*. Champaign: Leisurepress