



2 ej.
45

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

CRITICA A LAS
TEORIAS DE
MOTIVACION LABORAL

TESIS PROFESIONAL
PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN SOCIOLOGIA

PRESENTA

SERGIO GERMAN NOVOA GIRON
MEXICO, D.F. 1986



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

| | Pág. |
|--|------|
| INTRODUCCION | I |
| 1. MARCO TEORICO | |
| 1.1 Método dialéctico | 1 |
| 1.2 Sociedad e ideología | 6 |
| 1.3 Proceso de trabajo | 20 |
| 1.4 Dialéctica de la persona | 30 |
| 2. TEORIAS DE MOTIVACION LABORAL Y TECNICAS DE APLICACION | |
| 2.1 Algunos antecedentes históricos | 44 |
| 2.2 Teorías de motivación laboral | 47 |
| 2.3 Técnicas de aplicación | 71 |
| 3. LAS INSTITUCIONES SOCIALES Y LA BUROCRACIA | |
| 3.1 El problema de las instituciones | 77 |
| 3.2 El poder de las instituciones | 77 |
| 3.3 Las instituciones y la jerarquía organizacional | 84 |
| 3.4 Las instituciones y la construcción de la realidad social | 89 |

| | |
|---|------------|
| 4. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DEL IMSS | |
| 4.1 Sistema de capacitación | 105 |
| 4.2 Programa de Desarrollo Directivo | 112 |
| 4.3 El contenido ideológico de la capacitación | 116 |
| 4.4 Producción de conocimiento y reproducción social | 123 |
| CONCLUSIONES | 131 |
| APENDICE | 143 |
| BIBLIOGRAFIA | 175 |

- I N T R O D U C C I O N -

La motivación es un concepto utilizado en las organizaciones contemporáneas para promover en los recursos humanos, el interés/productividad hacia el trabajo. La presente investigación intenta -a través de la crítica a -- las teorías de motivación- aportar elementos de análisis para una reconceptualización del tema en cuestión, y sus vínculos con la realidad que enfrentan las organizaciones en el contexto de la sociedad mexicana.

El primer capítulo está conformado por el marco teórico - que permitió la agrupación de los conceptos necesarios para la elaboración crítica del tema. Consideré pertinente partir de un esbozo del método dialéctico para ubicar su aplicación en el estudio de la sociedad e ideología, así como el proceso de trabajo y la propia dialéctica de la - persona. El desarrollo de los puntos antes expuestos con lleva la intención de explicar el concepto social de persona, y su relación con una sociedad históricamente determinada. Por otro lado, intenté establecer la reciprocidad sujeto/realidad, realidad/sujeto, con el objeto de -- aclarar la relación de las condiciones sociales (externas) con las estructuras psíquicas (internas) de la persona.

El segundo capítulo contiene la exposición de las teorías motivacionales y su respectiva crítica. Los autores que sustentan las teorías aquí analizadas son A. Maslow (escala o jerarquía de las necesidades), C. Argyris (necesidades del individuo VS. necesidades de la organización) D. McGregor (teoría "X" y Teoría "Y"), D. McClelland (necesidad de logro), L. Atkinson (el logro personal y el logro de grupo), F. Herzberg (factores motivantes y factores - higiénicos). El contexto social en que fueron elaboradas dichas teorías, se considera ajeno a la sociedad mexicana,

y sin embargo, se han aplicado en organizaciones que desempeñan sus funciones en dicha sociedad. La crítica está dirigida a los principales planteamientos que forman la base de las teorías analizadas.

El tercer capítulo expone aspectos vinculados con las organizaciones y la burocracia, así como la forma en que se -- ejerce el poder a través de una autoridad jerarquizada. De aquí que se exponga el problema de la estructura organizacional y la burocracia, y su relación con el poder/dominio sustentado en una estructura social históricamente determinada.

El cuarto capítulo abarca el caso de una institución mexicana que ha utilizado las teorías analizadas, en el proceso de capacitación y desarrollo de los recursos humanos. También se menciona la vinculación de la técnica actual -- con el proceso de capacitación, y la importancia de la producción del conocimiento/reproducción social en una sociedad históricamente determinada.

Finalmente se presentan las conclusiones de la investigación, y se incluye como apéndice la Teoría Z desarrollada en la sociedad japonesa, cuya aplicación se ha efectuado -- en las organizaciones contemporáneas.

I. MARCO TEORICO

1.- MARCO TEORICO

1.1.- Método Dialéctico

Para analizar y comprender la dinámica que presenta el quehacer de los individuos/clase en la sociedad con la que se relaciona, pretendemos utilizar el método dialéctico, ya que éste ha mostrado su calidad científica en el análisis e interpretación de la historia, así como las causas que los suscitan.

"La dialéctica -decía Engels- no es más que la ciencia de las leyes generales del movimiento y la evolución - de la naturaleza, la sociedad humana y el pensamiento" 1/ Por otro lado, Lenin afirmó "En su significación - correcta la dialéctica es el estudio de la contradicción dentro de la esencia misma de las cosas". 2/

Lenin reconocía en el materialismo dialéctico la ciencia filosófica que cumple las funciones de la ontología, la gnoseología y la lógica, en donde no existen tres partes autónomas de la filosofía con distintas leyes, sino una ciencia que puede calificarse como dia--

1/ Federico Engels. Anti-Düring, Editorial Grijalbo, México 1964, p. 137

2/ V.J. Lenin, citado en Mao Tse-Tung. Cuatro Tesis Filosóficas, "Sobre la contradicción", Ediciones de Cultura Popular, México, 1973, p. 27

lética, lógica o teoría del conocimiento, cuyas leyes son también las del mundo objetivo y del conocimiento (pensar),

La dialéctica no estudia por separado las leyes de la naturaleza, de la sociedad, del pensamiento y del conocimiento, sino más bien, las leyes comunes a la naturaleza, la sociedad y su reflejo en la conciencia humana; se ocupa de generalizar el proceso del conocimiento y analizar sus resultados desde diversos puntos de vista, considerando como común denominador la historia del proceso del conocimiento, las leyes y categorías - que explican la relación del pensamiento con la realidad objetiva. Decía Engels: "La dialéctica objetiva domina toda la naturaleza y la que se llama dialéctica - subjetiva, el pensamiento dialéctico, no es sino el reflejo del movimiento a través de contradicciones que - se manifiestan en toda la naturaleza..." 3/

La dialéctica estudia las formas del pensamiento en su unión recíproca y su evolución. Las formas del pensamiento alcanzan o se aproximan a la verdad debido a -- que avanzan en esa dirección, o como explicaba Lenin,

3/ Federico Engels. Dialéctica de la Naturaleza, Editorial Grijalbo, México, 1964, p. 178 (Subrayado mio).

se dirigen al descubrimiento de la esencia: "El valor y el mérito de cualquier teoría como método de obtención de nuevos resultados están determinados por la profundidad, amplitud y corrección con que reflejan las leyes que existen en la vida real". 4/

Al estudiar la relación de los principios/leyes de la filosofía marxista y los fenómenos del mundo material, se identifica su dimensión objetiva: sus principios y leyes se muestran como conocimientos acerca del ser, y cuando se expresa la función de éstos en la evolución del pensamiento/actividad práctica, se revelan como un método que proporciona caminos para nuevos resultados. De aquí que las leyes de la dialéctica al presentar al mundo objetivo y la evolución de sus fenómenos, permite que el hombre conozca el papel de estos fenómenos y los utilice en la elaboración de conocimientos posteriores y la transformación de la realidad.

En relación al proceso de conocimiento, Lenin escribió: "... Hay aquí, en efecto, objetivamente, tres términos: 1) La naturaleza; 2) el conocimiento humano = el cerebro del hombre (como producto superior de esa misma na

4/ P.V. Kopnin. Lógica Dialéctica, Editorial Grijalbo México 1966, p. 33

tural), y 3) la forma en que se refleja la naturaleza en conocimiento del hombre..." 5/

De acuerdo a estos tres términos mencionados por Lenin, P.V. Kopnin estructura un sistema de categorías dialécticas dividido en tres partes objetivas que muestran el proceso de conocimiento y sus interrelaciones:

- En la primera parte incluye categorías del materialismo dialéctico que considera resultantes de la solución otorgada al problema fundamental de la filosofía. Estas categorías son: materia, interrelación movimiento, desarrollo, espacio, tiempo, reflejo, - conciencia psíquica y pensamiento.
- En la segunda parte incluye categorías que reflejan las leyes dinámicas de la naturaleza y el pensamiento, de las superficiales a las profundas. Dichas categorías son: lo particular y lo universal; identidad y diferencia; causa y fenómeno; forma y contenido; ley, necesidad y causalidad; posibilidad y realidad; cantidad y calidad; unidad y contradicción; negación y negación de la negación.

5/ V.J. Lenin, citado en P.V. Kopnin, op. cit., p. 124

- En la tercera parte incluye las categorías vinculadas con la evolución del conocimiento y sus leyes. Las categorías son: verdad y práctica; libertad y necesidad sujeto y objeto; lo empírico y lo teórico; análisis y síntesis, lo lógico y lo histórico; lo abstracto y lo concreto; lo relativo y lo absoluto; formas de pensamiento (juicio, concepto, razonamiento, teoría, hipótesis, idea y ciencia). 6/

El sistema anterior de categorías refleja diversos niveles de las relaciones conocimiento/naturaleza/formas de conocimiento. Podemos decir que son la manera en que se ha aprehendido la realidad mediante conceptos que la reflejan en su dinámica, los cuales, al ser utilizados por el hombre en su actividad práctica social, sirven de apoyo para la transformación de esa misma realidad - captada conceptualmente. Trataremos de aplicar el materialismo dialéctico (= movimiento) al estudio de las relaciones sociales, y sus distintos niveles.

6/ Para abundar el estudio de las categorías y leyes - dialécticas, se recomienda: M.M. Rosental. Lenin y la Dialéctica "Algunos rasgos de la teoría comúnis ta sobre las contradicciones dialécticas" Ediciones Pueblos Unidos, Montevideo, 1965; P.V. Kopnin. Lógica Dialéctica. "La dialéctica como sistema lógico", Editorial Grijalbo, México 1966; Mao Tse-Tung Cuatro tesis filosóficas, "Sobre la contradicción", Ediciones de Cultura Popular, México, 1973. Alberto Parisi. Filosofía y Dialéctica, Editorial Edicol, México 1973 A.G. Spirkin. Materialismo dialéctico y Lógica Dialéctica, Editorial Grijalbo-entlace iniciación, México, 1984

1.2 Sociedad e Ideología

La realidad en la que el hombre se mueve es su medio social. El hombre está situado dentro de unas condiciones sociales precisas, aquéllas que a su vez están determinadas por sus relaciones de producción social/apropiación privada, por sus relaciones de intercambio (= apropiación de uso/apropiación privada).

El marxismo concibe la sociedad como una asociación de elementos dinámicos y dependientes de un todo, el cual se encuentra regido por leyes objetivas que guían el desarrollo social. Sobre esta base, los estudios sociológicos de los fenómenos sociales develan el carácter social de éstos, su ubicación en las relaciones sociales y la importancia de su presencia en el desarrollo histórico.

Marx consideraba la sociedad como una unidad permanente entre los elementos materiales e ideológicos de las relaciones sociales, concediendo mayor interés a las relaciones de producción/apropiación. El proporcionó una definición de la sociedad basado en su teoría materialista,

escuchémoslo: "Las relaciones de producción en su totalidad constituyen lo que se llama las relaciones sociales, la sociedad y, específicamente, una sociedad en una etapa definida del desarrollo histórico, una sociedad con carácter peculiar, distintivo." 7/

El marxismo ha sido criticado por subrayar la importancia de los factores económicos en la vida social. Sin embargo, lo que la teoría marxista afirma es que las relaciones de producción/apropiación, son decisivas en la dinámica de la estructura social. Esto quiere decir que -- los factores económicos no son el único elemento de la acción social. También existen factores sociales que con forman una compleja red de relaciones y desigualdades, y que no se menoscaba su importancia; nos referimos a los aspectos ideológicos, políticos, religiosos, culturales, etc. El fundamento de esta interrelación dinámica es el modo de producción/apropiación.

Considero conveniente incluir en este momento, la definición de sociedad que nos proporciona G.V. Osipov: "La sociedad es un sistema relativamente estable de conexiones y relaciones sociales de grandes grupos de personas respaldadas por la fuerza de la ley, las costumbres, --

7/ Carlos Marx, citado en Guennadi V. Osipov. Sociología, problemas teóricos y metodológicos, Editorial Nuestro Tiempo, México 1975, p. 752 (Subrayado mío)

las tradiciones, etc., formados en el desarrollo histórico, basados en cierto modo de producción y que aparece una etapa en el desarrollo progresivo del hombre." 8/

Como una inferencia del concepto anterior, podemos decir que para estudiar y comprender la sociedad en su totalidad (= niveles, momentos, relaciones), es necesario el análisis de su base: el modo de producción, cuya unidad es constituida por la interrelación de las categorías de fuerzas productivas y relaciones de producción.

La primera categoría expresa la relación que establece el hombre con la naturaleza, mostrando el grado de dominio sobre ella; incluyen los elementos dinámicos del proceso de trabajo, los instrumentos de trabajo, y las personas que con conocimientos y habilidades que llevan a cabo la producción.

Por tal motivo, el ser humano es considerado como la principal fuerza de producción, creador de la historia.

La segunda categoría refleja las relaciones que los hombres establecen entre ellos mismos, en el momento de la

8/ Guennadi V. Osipov, op. cit., p. 144

producción material. Estas relaciones se presentan como independientes de la voluntad del hombre, y su carácter se deriva de la propiedad de los medios de producción, o sea, la forma en que se vinculan la fuerza de trabajo y los medios de producción. La resultante de estas relaciones, adquiere un carácter específico en los momentos de producción, apropiación, circulación, acumulación, distribución y consumo de la riqueza producida.

Cabe aquí destacar un fenómeno particular de la sociedad capitalista, la separación que existe entre los poseedores de los medios de producción y los poseedores de la fuerza de trabajo, lo cual expresa la contradicción fundamental de la sociedad capitalista, la contradicción -- producción-social/apropiación-privada.

Los estudios de la sociedad realizados por la corriente marxista se han abocado a la investigación de las formas específicas de la organización social, a la sistematización de las acciones socioeconómicas, y su relación con los individuos/grupos que se diferencian entre sí por la posición que mantienen en el sistema de relaciones de -- producción, las condiciones materiales de existencia, y

los intereses determinados por el medio en que se encuentran ubicados; todo esto es, la producción social y la apropiación privada de la riqueza material producida.

Continuando con la explicación del modo de producción, - podemos agregar que éste se caracteriza por ser una forma específica de producción en un momento histórico determinado. En él se identifican los instrumentos utilizados por el hombre con el fin de producir la riqueza material, -- así como la propiedad de los medios de producción requeridos para la creación de dicha riqueza.

De acuerdo a lo anterior, podemos decir que la producción es la actividad material del hombre con el fin de adaptar los recursos materiales a la satisfacción de sus necesidades, las cuales pueden ser reales y creadas (=consumo superfluo).

Los medios de trabajo desempeñan un papel activo en la - producción y sólo pueden utilizarse en contacto con el - trabajador vivo, con la actividad de los hombres, ya que el papel decisivo en la producción corresponde al hombre, "Una máquina que no presta los servicios en el proceso -

de trabajo es una máquina inútil, y so sólo es inútil, - sino que además cae bajo la acción destructora del intercambio natural de materias... El trabajo vivo tiene que hacerse cargo de estas cosas, resucitarlas de entre los muertos, convertirlas de valores de uso potenciales en - valores de uso reales y activos." 9/

Otra característica importante del modo de producción/ - apropiación radica en su constante movimiento, el cual - puede decirse se inicia con el cambio de las fuerzas productivas. Los seres humanos como participantes de la - producción, mejoran los instrumentos de producción y en esa medida ellos cambian como fuerza productiva. Esto - quiere decir que al mejorar los medios de trabajo y la tecnología creada y puesta en acción por el hombre, cambian las relaciones de producción.

La producción es siempre y en todas las condiciones la - base de la existencia del hombre, es una necesidad permanente y natural. Sin embargo, la importancia de la producción en la vida de la sociedad no se reduce a satisfa

9/ Carlos Marx, citado en Guennadi V. Osipov, op. cit. p. 145

cerle al hombre sus necesidades de subsistencia. También importa que al producir bienes materiales, el hombre produce y reproduce el régimen social de su vida, o sea, en el proceso de producción el hombre se realiza como ser social: "Lo que los individuos son depende, por tanto, de las condiciones materiales de producción". 10/

Cabe hacer aquí una aclaración sobre las categorías de ser social y clase social. "Por ser social -nos dice M. Rosental,- el marxismo entiende la vida material de la sociedad, la producción de bienes materiales y las relaciones que los hombres establecen en el proceso de dicha producción (relaciones de clase en la sociedad clasista)"

11/ Por su parte, la categoría de clase social se caracteriza por explicar no lo que los individuos piensan de sí mismos ni lo que piensan de ellos los integrantes de otras clases, sino más bien, la relación que establecen las personas con los medios de producción. Y es que esta relación está condicionada por la posición dominantes/--dominados que se presenta en el sistema de producción social/apropiación privada. De aquí resulta que en la sociedad capitalista se identifiquen dos clases básicas: -

10/ Carlos Marx, citado en W.Kelle y M. Kovalsón. Sociología Marxista, Akal Editor, Madrid, s/fecha, p. 34

11/ M.M. Rosental. Diccionario Filosófico, Ediciones Pueblos Unidos, Lima-Perú, 1980, p. 541

la burguesía y el proletariado. Los demás estratos sociales oscilan entre el trabajo asalariado y el capital, pero de alguna manera quedan situados en cualquiera de las dos clases fundamentales mencionadas anteriormente.

Retomando el aspecto de la producción, Engels, en una carta dirigida a Bloch, afirmó:..."Según la concepción materialista de la historia el factor que en última instancia determina la historia es la producción y la reproducción de la vida real. Ni Marx ni yo hemos afirmado nunca más que esto... La situación económica es la base, pero los diversos factores de la superestructura que sobre ella -- se levanta... ejercen también su influencia sobre el curso de las luchas y determina, predominantemente en muchos casos, su forma. Es un juego mutuo de acciones y -- reacciones entre todos estos factores, en el que, a través de toda la muchedumbre infinita de cualidades... acaba siempre imponiéndose como necesidad del movimiento -- económico". 12/

De la cita anterior tomaremos dos conceptos para entrar al análisis de lo ideológico. Engels menciona que el factor que determina la historia es la producción y repro--

12/ C. Marx y F. Engels. Obras escogidas, Editorial -- Moscú, Tomos I y II, pp. 520-521 (Subrayado del autor).

ducción de la vida real, cuya base es la situación económica, y que por encima de ésta se erige la superestructura que contiene las teorías políticas, jurídicas, filosóficas y religiosas. Dicho de otra manera, las sociedades de clases presentan estos dos elementos: la base económica (= condiciones objetivas/relaciones de producción-fuerzas productivas) y la superestructura ideológica (= condiciones subjetivas/producción de ideas-instituciones--estado).

La división material de la mano de obra, que constituía la estructura organizada de la producción y reproducción material de la vida social, se consideró como el cimiento sobre el cual se construía la superestructura ideológica. De aquí se desprende la afirmación fundamental de que la conciencia no produce la vida, sino que la vida-determina la conciencia. 13/

La producción y reproducción de las relaciones de producción-social/apropiación-privada contiene las necesidades de carácter individual y clasista que deben estudiarse - para poder entender la Lucha de clases en un momento específico de la historia. Dichas necesidades tienen como

13/ C. Marx y F. Engels. La ideología alemana, Ediciones de Cultura Popular, México, 1974, p. 746

fundamento el proceso de producción/apropiación de la fuerza de trabajo. La clase dominante sabe cómo producir /apropiarse la riqueza material, de tal manera que al individuo lo motivan/manipulan ideológicamente a producir, y aceptar que lo producido sea apropiado por el dueño -- del capital. "La conciencia de clases sobre dichas necesidades es comprendida empíricamente por ambas clases -- que constituyen las relaciones capital/trabajo; la burguesía y las clases proletarias. 14/

De aquí que se considere históricamente importante el análisis sobre la naturaleza de la ciencia/ideología, vista como una práctica determinada del hombre en sociedades cuya base la constituyen las relaciones entre la producción social y la apropiación privada; y es que la relación entre estos dos aspectos, refleja las necesidades materiales de las clases en sociedades históricamente determinadas. "Estas relaciones de clase históricamente definen y determinan conceptos tales como ideología y ciencia. Por ejemplo, una necesidad estricta de clases de índole capitalista, es, en primer término, la reproducción de la ideología (en contraposición al conocimien

14/ Carlos Johnson, Ideología Sociológica, versión mecanográfica, Instituto de Investigaciones Sociales, U.N.A.M. México, 1977, p. 5 (Subrayado del autor)

to del mundo real)". 15/

De lo anterior cabe destacar la relevancia histórica de la producción de conocimiento social en el contexto de la producción material de la clase capitalista. Esto quiere decir que la creación de conocimiento e ideología en el sistema de producción capitalista, es tan importante como la producción del plusproducto. Dicho de otra manera, la producción de ideas y conocimientos se encuentra íntimamente ligada a las relaciones de producción social /apropiación privada de la riqueza material: a mayor conocimiento científico, mayor productividad; a mayor productividad, mayor conocimiento científico.

La ideología de la clase burguesa absorbe las expresiones de los grupos/clase subalternos opacando su propia ideología, y aglutinando, además, los intereses y aspiraciones de estas clases dominadas para ostentarlas como preocupaciones propias, y utilizarlas con fines de manipulación y control. En otras palabras, la clase burguesa construye una visión de la realidad dentro de la cual se encuentran las justificaciones de las necesidades que le son propias, y con el fin de conseguir los medios que le

15/ Carlos Johnson; op. cit., p. 8 (Subrayado del autor). Para un estudio complementario sobre el aspecto ciencia e ideología, consúltese Adolfo Sánchez Vázquez, Ensayos Marxistas sobre Filosofía e Ideología, "La ideología de la neutralidad ideológica en las ciencias sociales", Ediciones Océano, Barcelona, 1983, p. 137

permitan alcanzarlas, las promueve como necesidades generales. De esta manera, al reproducir las relaciones que mantienen el proceso de producción social/apropiación privada, se reproducen las condiciones necesarias para que la clase capitalista conserve su posición de dominio en la sociedad. Este es el contenido básico de la ideología dominante.

Si la burguesía construye apologías ideológicas que representan sus intereses y necesidades reales de clase, se muestra como necesidad histórica del proletariado el conocimiento científico de las relaciones de clase, cuyo fundamento principal es la transformación/eliminación de las relaciones de producción social/apropiación privada de la riqueza material. Por lo que la abolición - de la propiedad privada encuentra su raíz en la eliminación de las clases económica e ideológicamente dominantes, así como en las relaciones que mantienen la producción de los plusproductos que se adueñan los mismos capitalistas. La apropiación privada, nos dice Johnson, - "no tiene que ver con la producción social en cierto -- sentido; tan sólo es la expresión clasista del control y la dominación sobre esa producción, o sea, la forma -

en que se logra la apropiación de la fuerza de trabajo ajeno a los productos de ésta". 16/

De acuerdo a lo arriba señalado, puede agregarse que en un contexto sociohistórico determinado, la burguesía -- tiene como problema el mantenimiento de su poder/dominio, su interés radica en como llevar a cabo la satisfacción de sus necesidades de clase, para resolver el problema mencionado.

En contraposición a lo anterior, la construcción ideológica de las clases dominadas, encuentra su fuerza en la práctica política, el cuestionamiento de la dominación -- y la proposición de una nueva organización social. Tal es su contenido básico.

Si lo mencionado anteriormente presenta las tendencias -- principales de la ideología en una sociedad de clases, -- podemos decir que en ella se conocen los problemas de -- la vida social cuando afloran a la conciencia. De tal -- manera que lo ideológico se vincula a la realidad de -- los diferentes individuos/grupos/clases que por necesidad será distinta en unos y otros, según su conocimien-

16/ Carlos Johnson. La pequeña burguesía intelectual y la clase media en México, versión mecanográfica, -- Instituto de Investigaciones Sociales, U.N.A.M., México, 1978, p. 24

to y racionalización de las relaciones de producción-- social/apropiación-privada de la riqueza material, en una sociedad históricamente determinada. 17/

Finalmente, a manera de corolario, queremos recordar las palabras de Johnson cuando dice: "La ideología es la -- producción clasista de ideas que no altera la naturaleza del capitalismo, pero que significa más bien la existencia misma de las relaciones de capital/trabajo". 18/

17/ Para complementar el estudio de la ideología, se recomiendan: Carlos Johnson. Ideología Sociológica, versión mecanográfica, Instituto de Investigaciones Sociales, U.N.A.M., México, 1977; Miriam Limoeiro Cardoso. La construcción de conocimientos (cuestión de teoría y método), Ediciones Era, México, 1977; Américo Saldívar. Ideología y Política del Estado Mexicano 1970-1976, Siglo XXI Ediciones, México, 1981.

18/ Carlos Johnson. Ideología Sociológica, versión mecanográfica Instituto de Investigaciones Sociales, U.N.A.M., México, 1977. p. 10

1.3 Proceso de Trabajo

Para Marx, "el trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción, - su intercambio de materias con la naturaleza". 19/ De tal manera que el hombre, al actuar sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, cambia también su propia naturaleza, desarrollando sus capacidades y observando el potencial de su actuación.

Dice Marx, "el uso de la fuerza de trabajo es el trabajo mismo". 20/ Bajo el capitalismo, la fuerza de trabajo es una mercancía. El capitalista compra la fuerza de trabajo, y la consume haciendo trabajar a su vendedor, por lo tanto, la fuerza de trabajo en acción es el obrero mismo, quien para transformar su trabajo en mercancías, tiene que materializarlo en objetos que satisfagan cualquier tipo de necesidades, es decir de uso o de cambio. Por lo tanto, podemos decir que la fuerza de trabajo comprada por el capitalista en el proceso de trabajo, es, al mismo tiempo, un proceso de creación de valor. De aquí que el uso de la mercancía fuerza-de-

19/ Carlos Marx. *El Capital*, Fondo de Cultura Económica, México - 1974, T.I., p. 130 (Subrayado mío).

20/ *Ibidem*, (Subrayado mío).

trabajo tenga como cualidad ser fuente de valor.

Considerando lo anterior, estamos en condiciones de agregar que las mercancías son resultado del trabajo humano. O sea, para que un objeto posea valor es menester que sea el producto de un determinado trabajo humano. De aquí que el trabajo es el elemento principal que interviene en la creación del valor de las mercancías, o lo que, expresado en otros términos, sería: trabajo = transformación de la realidad = creación de valor.

Aún a pesar de ser reiterativo, quiero mencionar que considerar el proceso de trabajo donde el capitalista consume la fuerza de trabajo, presenta dos características que merecen destacarse: a) el obrero trabaja bajo el control del capitalista y b) el producto es propiedad del capitalista y no del trabajador. De aquí que Marx afirmara: "El proceso de trabajo es un proceso entre objetos comprados por el capitalista, entre objetos pertenecientes a él" 21/

Quisimos destacar lo anterior para agregar que en la sociedad capitalista el trabajo está unido a la producción

21/ Carlos Marx, op. cit. , p. 137 (Subrayado mío)

material y ésta a su vez, separada de su productor. De lo cual se deriva una característica económica de la so- ciudad capitalista, a saber, el hecho de que los medios de producción pertenecen a una categoría de personas -- distinta de las que los utilizan. Aquí cabría preguntar ¿quién es productor en la sociedad capitalista?. Lo es quien trabaja, quienes ponen a funcionar las máquinas, -- las personas que le dan acción a los instrumentos de -- producción. Consecuentemente, el trabajo se ha converti- do en una mercancía que se vende y se compra según su - costo de producción. El trabajador vende en el mercado su mercancía, la cual no es su persona ni el producto -- de su trabajo sino su fuerza de trabajo, es decir, su capacidad de trabajo.

Esta capacidad de trabajo del hombre recae sobre los -- objetos de trabajo. Estos son suministrados directamente por la naturaleza, y cuando se le somete la acción del trabajo, como los minerales en la industria metalúrgica, reciben el nombre de materias primas.

Los medios de trabajo son las cosas que le sirven al -- hombre para actuar sobre los objetos de trabajo y trans-

formarlos. Destacan los instrumentos de producción, los cuales comprenden las diversas herramientas utilizadas por el hombre para trabajar.

Para que el proceso de trabajo pueda desarrollarse, necesita de instrumentos de producción. El uso y fabricación de estos instrumentos es una característica del mismo proceso de trabajo. "Lo que distingue a las épocas - económicas unas de otras no es lo que se hace, sino el cómo se hace, con qué instrumentos de trabajo se hace".

22/

La cita anterior destaca que los instrumentos de producción son indicador del poder que la sociedad ha logrado sobre la naturaleza, el nivel alcanzado por la producción. Esto es, al perfeccionarse los instrumentos de producción, también evoluciona la capacidad de trabajo del hombre, su destreza y su experiencia productiva.

El proceso de trabajo termina en la mercancía elaborada por el obrero. Este producto es de uso, una materia -- proporcionada por la naturaleza y transformada por el -- hombre para cumplir necesidades de uso y de cambio, co-

22/ *Ibid, p. 132 (Subrayado mío).*

mo ya lo habíamos mencionado anteriormente.

En la sociedad, los hombres se encuentran ligados entre sí a través de las relaciones de producción/apropiación. Estas relaciones se desenvuelven mediante el intercambio de mercancías en el mercado (=apropiación); se subraya el cambio de mercancías como una forma de relación entre los hombres y no a la inversa: "las relaciones que se anudan en el mercado son relaciones a través de las mercancías pero la relación fundamental que está en la base del mercado es la relación entre los productores". 23/ En este sentido cabe agregar que el obrero, en tanto trabaja para producir socialmente, el capitalista se apropia de esa producción social.

El interés del capitalista radica en un rasgo importante de la mercancía, en tanto producto del trabajo humano, y esta característica es la obtención de la ganancia. Dicho de otra manera, en el proceso productivo se trata de reponer el capital invertido en la producción, y crear un excedente, o sea, la ganancia, la plusvalía. Esta plusvalía nace de la característica del trabajo humano en la sociedad capitalista: producir una cantidad superior a la necesaria

23/ Antonio Pesenti. Lecciones de economía política, Ediciones de Cultura Popular, México, 1980, p. 64.

para recuperar la cantidad gastada.

De lo anterior se desprende que la mercancía fuerza-de-trabajo es comprada en un determinado valor, y se observa que recupera su valor, creando un excedente; una plusvalía.

Aquí es necesario establecer y destacar el doble contenido del excedente creado por las mercancías (= fuerza de trabajo/producto del trabajo): a) el uso que se da al excedente queda expresado en la producción/consumo que satisface necesidades materiales, y b) el intercambio del excedente refleja la producción/apropiación de la riqueza producida, - que satisface las necesidades de la clase capitalista para reproducirse como tal.

Lo anterior es característico de la ya expresada contradicción producción-social/apropiación-privada de la riqueza social, donde la producción-social = fuerza-de-trabajo/mo-
do-de-producción, y la apropiación-privada= fuerza-de-trabajo/producción social.

Ya mencionaremos cómo en un nivel de las relaciones sociales, surge la necesidad de realizar en el mercado lo produ

cido. Este momento pertenece a la circulación y distribu-
ción de mercancías, que llevan a cabo los individuos no de-
dicados a la creación material de las mismas, pero que pre-
sentan un denominador común: ser asalariados y vendedores
de su fuerza de trabajo.

Los individuos dedicados a la circulación de lo producido,
contribuyen a la realización de la plusvalía obtenida de -
las mercancías dadas, cumpliendo de esta manera las necesi-
dades concretas de reproducción de la clase capitalista: -
"Sin el momento del proceso capitalista de producción/cir-
culación, la clase capitalista no podría reproducirse como
tal". 24/

Tratando de ser consecuente con lo hasta aquí expuesto, y
considerando que las mercancías son productos del trabajo
humano, es necesario mencionar que Marx utilizó las catego-
rías de trabajo productivo y trabajo improductivo para el
estudio de las relaciones capitalistas.

Demostró que el trabajo productivo sólo puede comprenderse
en función de la fuerza de trabajo que crea plusproductos
que se transforman en el fundamento de la ganancia capita-

24/ Carlos Johnson. La pequeña burguesía intelectual y la clase media
en México, versión mecanográfica, Instituto de Investigaciones So-
ciales, U.N.A.M., México, 1978, p. 64

lista, y sirve para la creación del capital, base material de los capitalistas como individuos/clase.

Para éstos, o sea, desde la perspectiva de clase capitalista, una fuerza de trabajo que no crea plusvalor es improductiva. Mientras que en términos de reproducción capitalista, al nivel de relaciones sociales, se dice que la fuerza de trabajo es productiva en la medida que produce/reproduce a la clase capitalista.^{25/}

Ya habíamos mencionado que en la sociedad capitalista, la fuerza de trabajo es una mercancía. De aquí se deriva otro aspecto analizado por Marx: el trabajo enajenado. El punto de partida es que el trabajador mismo se transforma en una mercancía en la medida en que produce más mercancías. Consecuencia de esto es que el ser humano se desvaloriza en razón directa de la valorización de las cosas. En otros términos, puede decirse que el trabajo produce mercancías, y por ende, produce al obrero mismo como mercancía.

El producto elaborado por el trabajo humano, se presenta al obrero como algo separado de él, como un objeto extraño, difícil de consumir, siendo que la mercancía es la objeti-

^{25/} cf. Carlos Johnson, op. cit., p. 15

vación del trabajo, y éste, a su vez, la realización del mismo. Marx subraya que entre más objetos produce el trabajador tanto más ajeno a ellos queda el obrero por el hecho de no poder poseerlos, estando de esta manera sometido al capital: "Esta realización del trabajo aparece en el estudio de la Economía Política como desrealización y servidumbre a él, la apropiación como extrañamiento, como enajenación". 26/

Esta enajenación mencionada por Marx, no sólo se presenta en el objeto producido, que es el resultado del trabajo y el resumen de la producción. También se observa en la actividad productiva, que es el trabajo en acción: "... si el producto del trabajo es la enajenación, la producción misma ha de ser la enajenación activa, la enajenación de la actividad, la actividad de la enajenación". 27/

La enajenación del trabajo consiste entonces en que el obrero percibe su propio trabajo como algo externo a él, como algo que no le pertenece a su ser (= separado), sino a otro, al capitalista. De aquí que su trabajo y las condiciones de existencia del obrero no sean voluntarias, sino forzadas, sociohistóricamente determinadas.

26/ Carlos Marx. Manuscritos Económico Filosóficos, Alianza Editorial Madrid, 1974, pp. 105-106

27/ Ibid. p. 108 (Subrayado mío).

El ser humano se enajena de sus productos, de sus relaciones sociales, y de sí mismo como ser humano. Dicho de otra manera, cuando el hombre establece relaciones durante la actividad productiva, muestra una enajenación del hombre por el hombre, ya que al estar separado del producto de su trabajo, presenta un extrañamiento de su ser social. De aquí que las relaciones entre los hombres dentro de la sociedad capitalista resulten enajenantes.

1.4 Dialéctica de la Persona

Hemos hablado de las categorías y leyes del conocimiento/evolución dinámica de la realidad (= materialismo dialéctico), de las relaciones sociales (= sociedad e ideología), y de la relación ser humano/medios de trabajo (= proceso de trabajo). A lo largo de la exposición anterior, tratamos de explicar algunos conceptos y su vinculación con la práctica social del hombre.

El objeto particular de estudio que ahora nos interesa es la persona o individuo, en su evolución específica dentro de las condiciones sociales históricamente determinadas.

Para elaborar una concepción general de la persona, habría que considerar la ideología aceptada por el individuo y -- que le sirve de fundamento para seleccionar sus actos sociales, así como su relación con las demás personas. Dicho de otra manera, para entender la naturaleza de la interacción social de las personas, no se debe iniciar por el estudio de los factores psíquicos, sino por las relaciones de producción/apropiación que forman la base de cualquier estructura social, ya que éstas determinan las relaciones socio-

psíquicas e ideológicas, o sea, todas las relaciones sociales.

- Las acciones de los individuos necesariamente conllevan rasgos de tipo sociopsicológico comunes a un grupo/clase determinado. Pero estos rasgos no son producto del juicio subjetivo del individuo, sino que son el reflejo de las relaciones materiales que le otorgan un carácter específico al grupo/clase social del individuo: "La vida del individuo determina su actitud hacia la idea social engendrada por el curso del desarrollo histórico, y dominante en esa sociedad dada". 28/

La integración entre el individuo y la realidad objetiva, va moldeando a la persona, le proporciona un sentido a su individualidad y su evolución: "En dicha interacción con el mundo, en su actividad, el hombre no sólo se manifiesta como es, sino que, además, se forma". 29/

Puede afirmarse que la persona siempre está en condiciones sociales concretas. Esto quiere decir que está en la realidad, pero no en toda la realidad, sino en la parte de la misma que le interesa, se relaciona y le resulta posible -

28/ S.L. Rubinstein. *La vida psíquica del hombre*, Editorial Grijalbo, Colección Textos Vivos No. 3, México, 1978, p. 133-134

29/ *Ibid*, p. 61

de captar. De aquí que toda percepción resulte obligatoriamente selectiva (= limitada o demarcada por esas condiciones/relaciones sociales), ya que la persona se ubica en la realidad que le concierne y en la que capta la trascendencia o influencia de su actividad práctica, sobre la transformación de la realidad que enfrenta. No obstante, cabe la posibilidad de que el sujeto no capte aquello que pueda concernirle de la realidad, y que lo influye y condiciona, por lo que la persona no se encuentra ubicada en la realidad, no controla sus condiciones materiales de existencia. No estar en la realidad es estar sometido por ella, porque ésta, percibida o no por el sujeto, actúa sobre él.

La realidad en que se encuentra la persona es su medio social, es decir, condiciones sociales sociohistóricamente determinadas, en las que se llevan a cabo relaciones de -- producción y de circulación. Los modos de relación entre la persona y las condiciones sociales que determinan una -- evolución específica, dependen de ambos en virtud de su -- continua relación.

La realidad externa no es todo lo que hay, sino además, la constante interrelación de los distintos componentes de esa

realidad. Se trata de una relación dialéctica, contradictoria, en la que queda de manifiesto que los distintos elementos de la realidad se enfrentan unos con otros, reflejando la perpetua dinámica del sistema en que se produce/reproduce la realidad.

La realidad y la interrelación de sus componentes es todo lo que hay, y su presencia es única porque responde a una misma naturaleza, esto es, material. Dentro de este medio ambiente externo, existen objetos reales concretos, cuya particularidad no sólo es su presencia en la realidad, sino también su pertenencia a la misma. Si el hombre se encuentra ubicado en el mundo material, quiere decir que no sólo forma parte de él, sino que, además, le pertenece.

Dicho todo lo anterior, estamos en condiciones de afirmar que el concepto de persona se basa ante todo en el hecho - de que, en la explicación de los fenómenos psíquicos, se - parte del individuo como ser material y sus interrelaciones con el mundo. Todos los fenómenos psíquicos, en sus - conexiones, corresponden a un hombre concreto, vivo, dinámico; dependen y nacen del ser natural y social del hombre y de las leyes que lo dirigen. Algo más, este concepto se

vincula a dos órdenes de la realidad: a) que la persona es simultáneamente unidad y heterogeneidad, y b) que la persona es un ser vivo, en el que se lleva a cabo una constante evolución.

Como persona, el hombre presenta su unidad en el sistema de relaciones sociales, como sujeto real de éstas. En esto radica la fundamentación según la cual el concepto de persona es una categoría social y no psicológica. El hombre es individual por sus propiedades especiales, únicas e irrepetibles; es persona en función de que asume conscientemente una actitud en su relación con la realidad objetiva; es persona porque tiene un rostro propio.

Su heterogeneidad se basa en una correlación específica entre las influencias externas del mundo material y las condiciones internas propias del individuo.

La evolución se explica por la influencia que tienen los cambios en las formaciones sociales, sobre los avances y cambios de las características psíquicas de los individuos "Al explicar los fenómenos psíquicos, cualesquiera que sean la persona aparece como un conjunto de condiciones inter--

nas -concatenadas en una unidad- a través de las cuales se refractan todas las influencias externas. (Entre las condiciones internas se incluyen las propiedades de la actividad nerviosa superior, la orientación de la persona, etc.)

30/

Las influencias externas se hallan ligadas a un efecto psíquico sobre la persona misma. En la interconexión de las condiciones externas e internas, la función más importante corresponde a las primeras. De aquí que las leyes de los -procesos psíquicos sean leyes internas exteriormente condicionadas. Esto quiere decir que la influencia de los aspectos externos sobre las condiciones internas de la persona, está condicionada por la estructura de la persona y la historia de su evolución: "la historia incluye tanto el --proceso de evolución de los seres vivos como la historia --propiamente dicha de la humanidad y la del desarrollo personal de un individuo dado". 31/

La evolución de la persona implica no una meta a la cual --llegar, o se llegó, sino un constante movimiento no lineal, a veces progresivo, a veces regresivo, pero siempre cambiante. Esto se debe a que la evolución y la dinámica de-

30/ S.L. Rubinstein, *op. cit.*, p. 58 (Subrayado mío)

31/ *Ibid*, p. 59

la persona es la interacción de ésta con la realidad objetiva, y la permanente adopción de actitudes por parte del sujeto frente a ella; estas actitudes son cambiantes porque dependen de condiciones externas (sociales) que por su dinámica se presentan constantemente como nuevas condiciones.

La actividad psíquica no es consecuencia de procesos psicológicos derivados de la intervención mecánica del medio ambiente externo, sino de una unidad estructural de condiciones internas e intervenciones externas (sociales). Esto expresa la función del cerebro y la particularidad del reflejo, en tanto conocimiento del mundo material como realidad objetiva.

Regidos por las influencias de la realidad externa (mundo material), los procesos psíquicos determinan la conducta de la persona manifestándose de esta manera, su dependencia respecto de las condiciones objetivas.

Las propiedades personales de todo individuo, son las que condicionan su conducta o actividad social. En estas propiedades desempeñan un papel importante la estructura de -

motivos y problemas que la persona se plantea a sí misma, y se reflejan en las actitudes del individuo con respecto a otras personas. De igual importancia son las aptitudes que el hombre posee para desempeñar su actividad social en el proceso de la evolución histórica. Esto último implica que aunque existan leyes comunes de racionalización en todas las personas, hay un cambio de motivos personales y so ciales, cuando se suscita una modificación en el sistema social. El motivo es la necesidad/interés del individuo que lo impulsa a efectuar una actividad determinada, ante una situación concreta.

A. Spirkin comentó que cuando el individuo determinó su -- actitud hacia el resto de las personas "se determinó...asi mismo en el sistema de producción y tomó conciencia de sí mismo como una persona independiente. A través de la realización de su actitud hacia la naturaleza y otras personas, el hombre empezó a adquirir una actitud consciente, -- cada vez más creciente hacia sí mismo y sus propias activi dades. La conciencia de sí mismo que se le formó gradualmente al hombre, se manifestó en la facultad de proyectar hacia afuera, enajenar el contenido de su propia actividad

reflexiva y analizarla como otra cosa, separada, por decir lo así del sujeto y al mismo tiempo realizable como propia, es decir, aquéllo que se incluye en su 'yo', como algo subjetivo en el sentido de que pertenece a un sujeto dado".^{32/}

Las actitudes asumidas por la persona ante la parte de la realidad que considera propia, debido a la relación específica que mantiene con aquella, contienen un carácter dinámico que expresan el compromiso del 'yo' en la realidad inyectada y que se exterioriza en forma de conducta.

Explicemos lo anterior en otras palabras: las actitudes de la persona son las que determinan su conducta. Por lo que habrá de considerarse la actitud como la preconducta de una persona ante una influencia externa determinada. De tal manera que la conducta representa la expresión de la dinámica de la persona derivada de su enfrentamiento con la realidad objetiva.

En las raíces de toda conducta se presenta una gama de instancias íntimas contradictorias, además de una serie de actitudes nacidas de la relación sujeto/realidad. Cualquiera conducta conlleva un espectro de motivos que la suscitan,-

^{32/} A. Spirkin, citado en Guennadi V. Osipov, p. cit., p. 134

las cuales responden a las necesidades dadas (materiales)
y a las necesidades creadas (de clase).

Ya habíamos mencionado que la persona es al mismo tiempo unidad/heterogeneidad/evolutiva, por lo que la forma más elemental de conducta que se presente, es profundamente compleja. Por ejemplo, el mero deseo de obtener una cosa, se vincula con el movimiento opuesto, el no quererla. Estos dos momentos de fuerza, se llevan a cabo en la misma persona, y su origen son los distintos niveles que -- conforman los procesos psíquicos de esa misma persona. -- Por ello, la conducta de un individuo se deriva de una -- ambigüedad radical resultante de contradicciones internas, y de la toma de actitud ante las exigencias de las condiciones externas (sociales), esto es, la realidad en que se encuentra el sujeto: "Se trata de que la persona frente a una realidad percibe, con mayor o menor claridad, según el grado de superestructuración al que ha llegado, la ambigüedad y equivocidad de sus actitudes: lo que quiere, con lo que debe querer; lo que hace, con lo que debería hacer; incluso lo que desea con lo que no querría llegar a desear".^{33/} De aquí que las decisiones de la persona no parten íntegramente de ella, sino que -- están en función de las condiciones externas, ya que --

^{33/} Carlos Castilla del Pino. Dialéctica de la persona- Dialéctica de la situación, Ediciones Península, Barcelona, 1978, p. 39, (Subrayado mío)

éstas son una parte de la realidad que el sujeto enfrenta.

Hemos hablado de la interrelación sujeto/realidad. Quisiéramos agregar algo más relacionado con este punto. Cuando se presenta la conciencia en el sujeto, es porque éste ya se encontraba situado desde mucho antes, en una -- realidad que se le exhibe como una proyección de él mismo. En esta toma de conciencia, adquiere un significado especial un doble movimiento de carácter dialéctico: realidad/sujeto, sujeto/realidad. Este proceso explica la introyección de la realidad por la persona, y la proyección de la persona en la realidad. En el transcurso de este doble movimiento, se crea un espacio propio que no es el "yo" necesariamente, pero que refleja lo que es -- propio del sujeto, lo que le pertenece fuera de él: ... "las relaciones sociales de los individuos los compensan objetivamente como sujetos, mientras que, de otra parte, ellos asumen forma personificada en las personalidades -- de individuos porque éstos son su personificación material". 34/

Es importante el significado que adquiere la conciencia para la persona misma. Sin embargo, es necesario desta-

34/ Guennadi V. Osipov, op. cit., p. 125

car la demostración científica de que la vida psíquica - del ser humano presenta una unidad de factores conscientes (= voluntarios) y de factores inconscientes (= involuntarios). Esto revela que los procesos psíquicos manifiestan su correlación -como ya lo habíamos mencionado - anteriormente- en distintos niveles de la persona. En el sujeto se lleva a cabo una función consciente y voluntaria, cuya raíz se encuentra en los estímulos que son significativos para la conciencia, y de los cuales nace la motivación de los actos conscientes. Sin embargo, como dice Rubinstein: "El contenido psíquico de la persona humana no queda agotado con los motivos de la actividad --consciente; incluye, además, una multiplicidad de tendencias de las que no se tiene conciencia: estímulos de la actividad involuntaria". 35/

Por la toma de conciencia, el hombre se distingue de todo lo que le rodea, surgiendo como el sujeto de la acción y del conocimiento: esto se expresa en una actitud específica frente al mundo que le rodea. De tal manera que la interacción persona/realidad externa, se resuelve mediante las actitudes asumidas por el sujeto, las cuales

35/ S.L. Rubinstein, op. cit., p. 62

expresan los cambios de la persona al entrar en relación con el mundo objetivo. Estas actitudes contienen un carácter social, ya que la realidad está compuesta de personas que transmiten sus propias actitudes a otras personas. ~ De aquí que el individuo asuma actitudes de grupo/clase, con arreglo a las condiciones externas (sociales) que le rodean: "la conciencia presupone siempre una actitud cognoscitiva respecto a un objeto que se encuentra fuera de la propia conciencia". 36/

Si como mencionamos anteriormente, el ser humano es sujeto de acción y conocimiento, es necesario agregar y destacar que en la evolución de la persona está implícito - el de sus medios de cognición a través de los cuales --- aprehende o no la realidad. De estos medios cognitivos, es la conciencia la que ofrece un mayor número de alternativas a la persona para ubicarse en la realidad. La persona se forma mediante la interacción que establece entre su actividad práctica y la realidad material que enfrenta: "El trabajo exige que el hombre tenga conciencia del resultado -como fin- de su quehacer: la conciencia se -- forma en el proceso de trabajo". 37/

36/ Ibid. p. 26

37/ Ibid, pp. 26-27 (Subrayado mío).

Quiero finalizar la exposición de este apartado destacando un hecho particular que considero importante, a saber, que ante el enfrentamiento de una intervención externa - concreta, corresponde a la persona definir la medida del compromiso y la responsabilidad que sustentará su conducta (= dinámica social de la persona) para resolver y superar esa situación. En otras palabras, la persona habrá de tomar conciencia sobre su relación y el papel que desempeña en el mundo, con el fin de tomar decisiones para conducir su acción y enfrentar las necesidades que la realidad le suscita. Considérese válido la inclusión de las siguientes palabras de S.L. Rubinstein: "Esta conciencia del mundo, cada vez mayor, se adquiere en el proceso en virtud del cual se modifica el mundo, y abre, a su vez, posibilidades cada vez más amplias para continuar - dicho proceso de cambio, para transformar la naturaleza y reorganizar la sociedad, para construir una vida nueva y establecer nuevas relaciones humanas mediante la actividad consciente de las personas... Así sobre la base fundamental del mundo, se revela de manera tangible, ponderable y visible el significado de los cambios que introducen en la vida la aparición y el desarrollo de la conciencia, dados en el proceso de evolución, en el transcurso de - la historia." 38/

38/ Ibid. p. 70 (Subrayado mío).

2. TEORIAS DE MOTIVACION LABORAL Y TECNICAS DE APLICACION

2. TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y TÉCNICAS DE APLICACIÓN

2.1 Algunos Antecedentes Históricos

Podemos afirmar que la motivación se encuentra implícita en los procesos educativos que se han dado a través de la historia, aunque carecen de una aplicación fundamentada y sistemática. Por ejemplo, en la antigüedad clásica, se aplicó intuitivamente por los maestros más destacados de aquella época.

En la edad media, los personajes vinculados a la educación no le prestaron interés por la importancia que se le otorgó a la vida agustiniana del hombre, la cual expresaba que el ser humano quedó marcado por el pecado original, y como consecuencia de esto su voluntad y su aprendizaje tendrían que ser fortalecidos por un proceso de mortificación, esfuerzo y coerción.

En el renacimiento, la motivación adquiere otra forma y se encuentra vinculada al humanismo y los procesos que lo fundamentan. Destaca la importancia que se le otorga al interés, la atención y la emoción. Vitorino da Xelfre propone como factor motivante el placer, para otorgarle

un matiz satisfactorio en la educación. Campanella sugiere el interés y la diversión, como elementos a utilizar en la educación. Rabelais se opone a la educación escolástica y propone un mayor acercamiento a la realidad social de su época.

Pero es hasta el siglo XVI que Juan Luis Vives propone ya de una manera sistemática, lo que podrían ser los fundamentos actuales de la motivación. Su enfoque se dirige a la atención y el interés por la educación, además de subrayar la relación entre emoción e inteligencia.

Juan Jacobo Rousseau, además de sentar bases para una -- psicología evolutiva, subraya el dominio del sentimiento sobre la razón, y propone la no restricción de la espontaneidad infantil. Pestalozzi continúa las ideas de --- Rousseau resaltando el interés al educando y sus etapas de desarrollo, así como los intereses implícitos en cada una de ellas; incorpora como factor motivante para el -- proceso educativo, material didáctico de tipo visual.

Claparade elabora una psicología genética argumentando que el organismo se ve impulsado por la relación entre el interés y el momento, la cual señala como causa del --

comportamiento, y del vínculo entre necesidad y respues-
ta.

En la actualidad, han crecido las teorías que analizan -
la motivación, pero nos concretaremos a revisar aquéllas
que están vinculadas con el trabajo en las organizacio--
nes.

2.2 Teorías de la Motivación Laboral

a) Escala o jerarquía de las necesidades (A. Maslow)

A. Maslow (1954) afirma que para motivar al individuo, - deben satisfacerse primero las necesidades "básicas" antes que las más "elevadas". Considera las motivaciones - del individuo en términos de una jerarquía, sobre la cual se identifican cinco niveles de necesidades:

- necesidades fisiológicas.
- necesidades de seguridad.
- necesidades de pertenencia y amor.
- necesidades de reconocimiento.
- necesidades de autorrealización.

Sus supuestos sobre la naturaleza humana, nacieron en - las condiciones sociales posteriores a la segunda Guerra Mundial. Dado que dichas condiciones eran críticas y -- cambiantes, se infiere por qué Maslow le daba mayor im-- portancia a las necesidades básicas, argumentando que -- una vez satisfechas éstas, el individuo vería incrementa-- das sus necesidades psicológicas y se desplazaría a bus-- car su satisfacción, por ejemplo, la seguridad, el sta-- tus y la autorrealización.

En 1968 Hall y Nougain efectuaron un seguimiento de cir-

co años, sobre un grupo de personas que se preparó para identificar si sus necesidades se manifestaban según lo sugería Maslow. Al resultado al que llegaron es que la jerarquía de las necesidades no responde a la satisfacción de las más "básicas", primero, y de las más "elevadas", después. Estos autores sugieren que las necesidades pueden variar, por la influencia de los roles cambiantes del individuo en la sociedad, y por el envejecimiento.

Por otro lado, Goldthorpe y otros, expusieron en 1968 y 1969, que los trabajadores en la industria no esperaban obtener satisfacción o interés en su trabajo, sino más bien, sus ganancias eran utilizadas para obtener satisfacciones fuera de su trabajo.

De acuerdo a lo anterior, el modelo de Maslow sobre las necesidades no parece reflejar la motivación de las personas en el trabajo. Su enfoque responde a los planteamientos del psicologismo clásico (Le Bon, Tarde, Ward, Hiddings y otros), que tendía a reducir la explicación de los fenómenos sociales recurriendo a las leyes de la psicología o a las necesidades psicológicas de las personas. El objetivo de esta corriente clásica parte

de que para comprender los fenómenos sociales, las relaciones de las clases sociales, y su lucha político-económica, es necesario el estudio de las características psicológicas de los individuos y la esencia de su psicología. 39/

En contraposición al psicologismo clásico, y por ende, a la teoría de Maslow, como se afirmó en el primer capítulo de este trabajo, el estudio de las relaciones sociales de las personas, no se debe iniciar por el análisis de los factores psíquicos, sino por las relaciones de producción/apropiación que forman la base de -- cualquier estructura social.

Las influencias externas (sociales) se vinculan a un efecto psíquico sobre las personas. Es decir, que la actividad psíquica no es resultado de procesos psicobiológicos derivados de la intervención mecánica del medio ambiente externo, sino de una unidad estructural de condiciones internas e intervenciones externas (sociales). De aquí que los rasgos de tipo socio-psicológico comunes a un grupo/clase determinado, no sean producto del juicio subjetivo del individuo, sino que son el reflejo de las relaciones materiales que le otorgan un carácter

39/ cf. N.V. Novikov, et. al. Ciencias Sociales: ideología y realidad nacional, Editorial Tiempo Contemporáneo, Buenos Aires-Argentina, 1974

específico al grupo/clase social de las personas. Por lo que en la interconexión de las condiciones externas e internas, la función más importante corresponde a las primeras; de lo cual se desprende que las leyes de los procesos psíquicos sean leyes internas, exteriormente - condicionadas.

Considerando la motivación como un aspecto interno del individuo, y el trabajo como una intervención externa, - quiero destacar que la motivación está condicionada por el trabajo. Ahora bien, siendo el trabajo un proceso - de intercambio material, donde el hombre transforma la naturaleza para crear objetos que satisfagan sus necesidades (dentro del capitalismo de uso o de cambio), podemos agregar que la motivación en el trabajo tiene sus - raíces en la necesidad/interés del ser humano, que lo - impulsa a una actividad concreta, para enfrentar las -- exigencias de las condiciones sociales, en un modo de - producción históricamente determinado.

En el capitalismo, donde la sociedad se encuentra dividida en clases, la motivación se vincula a la realidad de los diferentes individuos/grupos/clases que por obli

gación será distinta en unos y otros, según su ubicación conocimiento y racionalización de las relaciones de producción-social/apropiación-privada de la riqueza material producida.

Por otro lado, la relación sujeto/realidad dentro del capitalismo (=sociedad dividida en clases), conlleva toda una gama de influencias externas (sociales) que penetran sobre las condiciones internas de cada individuo, y que suscitan la satisfacción de sus necesidades/intereses, las cuales pueden ser reales (materiales) y creadas (de clase).

El modelo de la jerarquía de las necesidades de Maslow, resulta entonces subjetivo y carente de un análisis sobre la relación interna/externa entre el ser humano y el proceso de trabajo. Su concepción sobre las necesidades del hombre, responde a la tendencia de psicologizar las relaciones sociales, sin considerar lo específicamente social (= relaciones/condiciones materiales de producción) y las consecuencias político-económicas, resultantes de una forma específica de producción en una sociedad históricamente definida.

b) Necesidades del individuo versus necesidades de la organización (C. Argyris).

C. Argyris (1957) sugiere que las necesidades y las metas de los individuos son incompatibles con las de la organización, por lo que ésta impondrá regularmente demandas poco convenientes al trabajador. Para Argyris -- los valores fundamentales de las organizaciones son burocráticos, es decir, impersonales y superficiales, los cuales siembran en el individuo la desconfianza, el conflicto y la falta de eficiencia.

Argyris considera que la eficiencia de las motivaciones está condicionada a una serie de causas: aspiraciones de los trabajadores, escala de valores, capacidad, situación económico-social, grado de satisfacción de necesidades, etc., "Esto último se refiere a que, si un trabajador padece necesidades biológicas, no está consciente de necesidades de afiliación, y el que tiene necesidades de afiliación ya ha superado sus necesidades biológicas". 40/

El autor opina que el efecto de estas motivaciones es -

40/ Departamento de Normas de Desarrollo. Curso de Motivación, IMSS, México, 1984

restringido debido a la desmotivación y despersonalización que causan sobre los individuos, los sistemas de - la organización formal, impidiendo el desarrollo de sus potencialidades. Menciona que la dirección y control sobre el personal son extremadamente estrechos y detallados, para efectuar una selección de posibilidades. Considera que en la jornada de trabajo el trabajador no tiene oportunidad de pensar, por lo que el autor estima que la organización formal, concreta al trabajador a -- utilizar unas cuantas de sus habilidades, y que en la - medida que aumenta su especialización, ésta exige el - uso de sus destrezas motoras menos complejas, lo que im - plica menoscabar su importancia fisiológica.

Agrega que el fundamento del trabajo en una organización formal considera al trabajador como inmaduro, subordina - ble, pasivo, dependiente, etc., por lo que debe ser so - metido a sistemas rígidos que incrementen la productivi - dad, siendo que el hombre se desarrolla de un estado pa - sivo a otro de actividad creciente; de un estado de de - pendencia a uno de independencia, de falta de conocimien - to y control de su persona, etc.

Considero que los argumentos de Argyris responden al -

punto de vista psicológico universalista, que considera las necesidades del hombre como universales y básicas, - satisfechas o no dentro de su trabajo. En el apartado - sobre "Dialéctica de la persona" del primer capítulo de esta tesis, se mencionó que en el individuo existen toda una serie de instancias íntimas contradictorias, que se derivan de la relación sujeto/realidad. Lo que nos - permite afirmar que las personas se interesan por clases diferentes de situación y trabajo que no son necesariamente las de la organización en que laboran; y que este interés varía con el transcurso del tiempo.

Argyris no considera con importancia debida las influencias de carácter externo y social, que tienen impacto - sobre una organización laboral en concreto, y que afecta la necesidad/interés de los individuos, cuando se -- suscita una modificación en el sistema social. Por otro lado, no se puede considerar exclusivamente la restricción a las motivaciones de las personas, sin acudir a - una filosofía política y social más amplia.

Cabe aquí recordar que la producción social/apropiación privada en un momento histórico determinado, contiene las necesidades de carácter individual y clasista que -

deben estudiarse para poder entender cómo la clase dominante produce/apropia la riqueza material social, y en función de esto motiva/manipula ideológicamente al individuo a producir, y aceptar que lo producido sea apropiado por el dueño del capital.

La anterior afirmación sugiere que el estudio de la motivación en el trabajo, debe contemplar el contexto social, histórico y contemporáneo de las personas, así como el carácter social o privado de la organización, y su vinculación con las relaciones de poder/dominio en una estructura social definida.

Algo más que agregar. Definimos a la persona como unidad (=sujeto real de las relaciones sociales), heterogeneidad (=correlación entre influencias externas del mundo material/condiciones internas del individuo), y evolución -- (=influencia de cambios en las formaciones sociales/avances y cambios de los procesos psíquicos del individuo). De aquí que consideremos su transformación como un movimiento constante, dialéctico, a veces progresivo, otras regresivo, pero siempre cambiante. Este proceso se vincula a la relación realidad/sujeto, sujeto /realidad, que

explica la introyección de la realidad por la persona, y la proyección de la persona en la realidad. Lo expresado con anterioridad, indica que no circunscribimos el -- análisis de la motivación laboral únicamente a los efectos que causan sobre el individuo los procesos internos de una organización formal -- como lo hace Argyris-, y que consideramos limitada la teoría discutida aquí, además -- de encontrar en ella un subrayado análisis psicológico -- de las motivaciones humanas en el trabajo.

Finalmente, considero oportuno la inclusión de las siguientes palabras de C. Castilla del Pino, como punto de apoyo a la afirmación de que la cosificación o el estado de alienación en el hombre, no lo hace perder su condición de tal, y en consecuencia, tiene la posibilidad de salir a una situación desalienante: "Aún en condiciones extremas, el hombre ya cosificado es un hombre, es decir, un sujeto o, si se quiere, una persona, al cual se le -- sugiere, por la misma realidad en que está, la conciencia de su situación".41/

c) Teoría "X" y Teoría "Y" (D. McGregor).

D. McGregor (1960) asegura que la teoría tradicional de

41/ Carlos Castilla del Pino. Dialectica de la persona-Dialéctica de la situación, Ediciones Península, Barcelona, 1978, p. 80 (Subrayado mío).

la dirección se fundamenta en que a la gente le disgusta el trabajo, y lo evitará de serle posible. El conseguir que la gente trabaje hacia los objetivos de la dirección, exige un control estricto sobre la actividad del trabajador y un permanente ejercicio de la autoridad, Aún con la promesa de una recompensa en la forma de sueldo, no es suficiente. No sólo lo aceptarán, sino que tenderán a pedirlo continuamente. De esta manera, el promedio de las personas se inclinarán a evitar responsabilidades -- siempre que les sea posible y optarán por una dirección más rigurosa. Este juego de suposiciones fueron denominadas Teoría "X".

En oposición a la Teoría "X", D. McGregor expone su Teoría "Y", la cual afirma que una vez proporcionada la oportunidad y la recompensa, la mayoría de la gente desea trabajar. Si una persona se encuentra comprometida con los objetivos de la organización, ella misma controlará su propio comportamiento sin necesidad de amonestaciones. En la mayoría de los casos, buscará responsabilidades.

La clave para obtener este tipo de compromiso, es una integración de los objetivos organizacionales con las nece

sidades individuales. En otras palabras, si un empleado obtiene lo que desea de un trabajo, laborando en la misma dirección u objetivos organizacionales, el autocontrol sobre la conducta estará próximo. Bajo la Teoría "Y" el trabajo puede ser una fuente de satisfacción para el hombre, y la auto-satisfacción de las necesidades obedecen al resultado directo del esfuerzo dirigido al logro de los objetivos organizacionales.

McGregor afirma que una forma sencilla de evitar el área de motivación y dirección, y al mismo tiempo explicar ni veles de actuación más bajos que lo deseado por parte de los subordinados, es asumir la Teoría "X". La gente no desea trabajar y la única manera de obtener el esfuerzo adecuado es mediante el ejercicio de la autoridad y un control minucioso. Si el trabajo no es como se desea que fuera, o lo que se piensa podría ser, la Teoría "Y" implica que la respuesta a una mejor colaboración se encuentra en una adecuada dirección.

Los planteamientos de D. McGregor se refieren a las nece
sidades y la satisfacción en el trabajo dentro de una or
ganización, según se aplique el estilo de dirección. Ca

be aquí afirmar que la dirección dentro de una organización la considero como una forma del poder/dominio que utiliza la burguesía para reproducir las relaciones que mantienen el proceso de producción social/apropiación privada del plus-trabajo: "Por eso la burocracia persiste en mantener por diversos medios la ficción del intercambio de mercancías equivalente en el contrato salarial". 42/

Por otro lado, si se considera al trabajo como el proceso de transformación de la realidad que crea valor, se puede afirmar que la organización obtiene el plus-trabajo de quien labora en ella para producir la ideología necesaria a sus intereses, y utilizarla con fines de manipulación y control. De aquí, como ya se había afirmado, - la creación de conocimiento e ideología en el sistema capitalista, es tan importante como la creación del plus-producto. En otras palabras, si se relaciona el plus-trabajo creado por las personas en una organización con la producción de ideas y conocimiento dentro del sistema capitalista, se pueden identificar las necesidades materiales de carácter individual y clasista en una sociedad -- históricamente definida, así como la vinculación de la ciencia/ideología con la forma de producir/apropiar la -

42/ Adolfo Gilly. Sacerdotes y burócratas, Serie Popular Era, México, 1980, p. 56

riqueza social por parte de la clase dominante.

Se considera parcial el enfoque de McGregor, en el fundamento de las necesidades de los trabajadores dentro de una organización, y en la forma en que concibe el ejercicio de la dirección sin relacionarla con la expresión de poder/dominio en una estructura concreta.

d) La necesidad de logro (D.McClelland).

D. McClelland (1961) trabajó sobre la medición y definición de los motivos humanos. Su estudio parte no de las acciones exteriores, sino de la forma en que piensa una persona. Utilizó el test de aperccepción temática, para captar muestras de pensamiento que posteriormente se estudiaron y agruparon según los intereses o temas manifestados en los relatos de quienes resolvieron el test mencionado. El resultado de esta prueba, mostró que las -- respuestas sobre los motivos humanos se podían clasifi-- car en tres categorías: la necesidad de afiliación, la -- necesidad de poder y la necesidad de logro.

McClelland afirmó que la mayoría de las personas poseen este tipo de motivos en su mente, pero con distinto grado de fuerza. Así, una misma persona puede presentar una

marcada necesidad de afiliación, baja de logro y moderada de poder; de tal manera que le interesaría pensar más sobre la amistad, haciendo a un lado el trabajo o aceptando controlar a los demás. Su desempeño en el trabajo será diferente del que tenga una elevada motivación de logro y bajas motivaciones de afiliación y poder.

A continuación se exponen los modelos de motivos encontrados por D. McClelland:

A) Poder

La mayoría de los gerentes presentan una necesidad elevada de poder. Esta afirmación no enjuicia los valores de la clase de gerente que tiene una elevada necesidad de Poder. 43/ Su eficacia como creador del clima en una organización, responde no exclusivamente a su necesidad de poder sino a otra serie de valores que se encuentran en el trabajo.

En una investigación efectuada por J. Andrews, en dos compañías mexicanas donde los superiores se clasificaban en alto "poder", y donde una crecía rápidamente mientras la otra se estancaba, encontró que los de la compañía dinámica se encontraban significativamente más altos en --

43/ Entenderemos el poder como aquello que denota las relaciones de autoridad, coerción, influencia, dominación y control. En el caso de las organizaciones el poder sería la capacidad de usar los recursos (riqueza, status, conocimiento de los expertos, etc.) para influir sobre otros.

"logro" que los de la compañía estancada, ya que estos se preocupaban más por el poder que por la responsabilidad y la toma de decisiones individuales.

Los resultados finales demuestran que el gerente necesita una necesidad de Poder relativamente elevada para funcionar como líder. Tener una necesidad de Poder elevada no hace a la persona autocrática. El uso depende en parte de los valores y motivos que haya en él.

B1 Afiliación

El hombre con necesidad de Afiliación elevada, es más probable que se sitúe en un trabajo de supervisión, en el cual mantener las relaciones es más importante que tomar decisiones. Cierta interés por la afiliación se considera importante para el entendimiento de las necesidades de los demás y crear un clima que tome en cuenta esas necesidades. Se demostró que los gerentes con elevada necesidad de Afiliación, pasan más tiempo comunicándose -- que los de necesidad de logro, o necesidad de poder elevadas. la comunicación amistosa y cálida se considera importante para obtener los objetivos de la organización.

C) Logro

Noujaim demostró que los gerentes de empresa inclinados al "logro" tienden a efectuar menos reuniones que otros, y prefieren trabajar solos, no obstante que muchos problemas en las organizaciones se solucionarían con la colaboración.

La persona con necesidad de Logro elevado desea asumir -- la responsabilidad personal de su éxito o fracaso. Le gusta correr riesgos moderados y muestra preferencia por las situaciones que le proporcionan retroalimentación inmediata sobre su actividad. Esta necesidad le impide involucrarse en situaciones abiertas o exploratorias. Su sentido de responsabilidad le impide delegar autoridad, a menos que observe valores que le permitan considerar -- el desarrollo de una organización como una meta legítima. Se orientará hacia la tarea, pero la clase de clima que produzca en una organización será más saludable si su necesidad de Logro se equilibra por necesidades modernas -- de poder y afiliación.

Las afirmaciones del autor en cuestión, parten de contemplan las necesidades del hombre en términos de afiliación,

logro y poder dentro de una organización. Sin embargo, cabe insistir que en la identificación de estas necesidades no consideró las leyes del pensamiento y su relación con las leyes que rigen la naturaleza, la sociedad y su reflejo en la conciencia humana.

Si bien es cierto que el test elaborado por McClelland - pueda tener alguna aplicación en las organizaciones, también lo es que su enfoque no considera influencias de carácter externo (=sociales) que determinan la evolución - del pensamiento/actividad práctica de las personas, y -- los cambios que se suscitan en la elaboración de conocimientos/transformación de la realidad.

El enfoque de este autor resulta parcial por considerarse subrayadamente psicologista. La psicología social -- considera un contexto más amplio para la explicación de los fenómenos psíquicos de la persona, pero también subraya la importancia de los factores biológicos.

Se puede agregar que en la sociedad existe una unidad entre los elementos materiales e ideológicos de las relaciones sociales, y dentro de esto existe una marcada influencia de las relaciones de producción/apropiación.

Lo que McClelland denomina necesidades de afiliación, logro y poder, diríamos que pueden nacer como el reflejo de las relaciones materiales que otorgan un rasgo específico al grupo/clase social que pertenece al individuo. De esta manera, el estudio de las necesidades no tendría que comenzar por obtener muestras del pensamiento, sino por las relaciones de producción/apropiación que sustentan la base de cualquier sociedad, y de terminan las condiciones sociopsíquicas e ideológicas, en un momento histórico definido.

Por otro lado, habrá que considerar la constante interrelación de los componentes del mundo objetivo, de donde resultaría el estudio de una organización específica y las influencias que sobre ella ejercen los cambios de las formaciones sociales. Esto vinculado además, a las características que adquieren las relaciones de poder/dominio, en una sociedad, y la manera en que se expresa durante la actividad productiva.

Esta última afirmación indica que las decisiones de la persona no parten enteramente de ella, sino que están en función de las condiciones externas que el individuo enfrenta.

e) El logro personal y el logro de grupo (L. Atkinson).

Según L. Atkinson (1966), una persona satisfecha con su éxito personal orienta sus motivaciones hacia el logro personal, mientras que las satisfechas por el éxito de su grupo, dirige sus motivaciones hacia el logro de grupo.

Probablemente, dice Atkinson, el motivo de logro que se orienta a la tarea, surgirá donde se compara la acción de la persona con algún standard de excelencia. Por otro lado, el motivo de logro dirigido al grupo -- tenderá a activarse cuando se sabe que la ejecución -- del grupo se evaluará. En una situación donde se actúan ambos tipos de motivos, quien se orienta al logro personal se preocupará por la calidad de su trabajo, -- mientras que los orientados al logro de grupo se interesarán por la calidad de la ejecución del grupo. Se considera que algunos integrantes de un mismo grupo, -- pueden presentar una necesidad de logro individual más intensa que otros. Se afirma que las personas que presentan una mayor necesidad de logro, eligen regularmente niveles de aspiración intermedios en tareas individuales que los que tienen mayor necesidad de logro. --

Por otro lado, quien presenta mayor necesidad de logro, -
elige aspiraciones de grupo para sí solo.

Considero que las afirmaciones de L. Atkinson analizan los motivos de las personas, según la relación que se establezca entre los grupos, pero no lo hace desde la perspectiva de las contradicciones sobre lo social y lo individual que se generan, debido a la forma de producción/apropiación de la riqueza material creada en - en una sociedad históricamente definida.

De este modo de producción/apropiación se deriva la -
forma en que la clase dominante motiva/manipula ideológicamente al individuo a producir y a aceptar que el -
producto sea apropiado por el capital. Es ello lo que explica el surgimiento de las necesidades reales (mate-
riales) y las necesidades creadas (de clase) en la so-
ciedad.

Por otro lado, si los hombres se encuentran ligados --
entre sí a través de las relaciones de producción/apro-
piación, y éstas dentro del capitalismo contienen el -
carácter social/privado, podemos agregar que el logro
del que habla Atkinson está en función de que el trabado

jo se considere como productivo (= fuerza de trabajo - que crea plusvalor) o como improductivo (= fuerza de -- trabajo que no crea plusvalor), y que por lo tanto, dicho logro reflejará un carácter clasista expresado en las motivaciones (= necesidades/intereses) del individuo/ grupo/clase.

f) Factores motivantes y factores higiénicos (F. Herzberg).

F. Herzberg (1968) provocó una reacción significativa sobre el estudio de las motivaciones en el trabajo. - Sus fundamentos están basados en el modelo de Maslow - sobre la jerarquía de las necesidades. Sugiere que -- los factores que producen la satisfacción en el trabajo están separados y son diferentes de los factores -- que llevan a la insatisfacción. Siendo esto así, resulta que los sentimientos de satisfacción e insatisfacción no son opuestos ni excluyentes.

Lo opuesto de satisfacción no es insatisfacción, sino ausencia de satisfacción; lo opuesto de insatisfacción no es satisfacción, sino ausencia de insatisfacción. Este concepto, dice Herzberg, plantea un problema de -

semántica, porque normalmente se piensa que satisfacción e insatisfacción son antónimos. Pero que cuando se estudia la conducta de la gente en su trabajo, no se puede detener el análisis en un juego de palabras; detrás de esta idea se encuentran dos tipos de necesidades distintas del ser humano.

Un tipo de necesidades se considera que surge de su naturaleza animal: tendencia heredada, instintiva a evitar el daño exterior, y todas las tendencias adquiridas y condicionadas por las necesidades biológicas básicas.

El otro tipo de necesidades se relaciona con la característica humana de experimentar el desarrollo psicológico. Los estímulos para satisfacer el desarrollo son tareas que inducen o conducen al desarrollo: en el ambiente industrial, es el contenido del trabajo.

Los factores motivantes intrínsecos al trabajo son: logro, el reconocimiento del logro, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el crecimiento o avance. Los factores higiénicos son extrínsecos al trabajo y se refieren al contexto del mismo: la política y administración de la organización, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo, el sa

lario, el status y la seguridad.

Herzberg da mucha importancia a los factores de contenido del trabajo considerando la motivación y la satisfacción de la gente por separado, mientras que lo esperado por las personas se ve afectado por las experiencias y el aprendizaje social pasado, y por lo que sugiere las interacciones sociales presentes, que proyectan cotidianamente la transformación de la realidad al futuro.

De acuerdo a estudios realizados entre 1960 y 1970 se consideró difícil identificar los resultados del enriquecimiento del trabajo y la satisfacción que éste proporciona al trabajador. Además, los empleados mostraron inicialmente atracción por la remuneración más alta, y el surgimiento de necesidades latentes de realización del ego cuando la situación permitía esto. 44/

Un aspecto importante a considerar, es lo que Herzberg llama "juego semántico", y que considera esconde dos tipos de necesidades biológicas básicas. Es pertinente incluir aquí la importancia histórica del análisis sobre la ciencia (=conocimiento del mundo real) y la

44/ cf. G. Salaman y K. Thompson. Control e ideología en las organizaciones, Fondo de Cultura Económica, México, 1984

ideología (=contraposición al conocimiento del mundo - real). Al entender la satisfacción o insatisfacción en el trabajo como aspectos separados, este autor soslaya el aspecto dialéctico/contradictorio de los motivos -- (= necesidades/intereses) de las personas y su vincula-- ción con los cambios de la realidad externa (= interre-- lación contradictoria de sus componentes).

Se considera la teoría de Herzberg, como una simplifi-- cación dual, ya que los factores que él analiza pueden propiciar la satisfacción o la insatisfacción, y su -- origen puede ser de contenido o del contexto del traba-- jo, o ambos. Dunnette, Campbell y Hakel (1967), subra-- yan que los factores motivadores en términos de Herz-- berg, son los más generales e importantes y los de hi-- giene los menos importantes.

2.3 Técnicas de aplicación

Los procedimientos utilizados para promover las rela-- ciones de tipo grupal, son los "stages" ^{45/} de sensibi-- lización adaptados a las necesidades de los cuadros de una organización. Estos "stages" tienen una duración de cinco días y por su estructura persiguen los mismos

^{45/} Los stages son eventos similares a los seminarios realiza-- dos durante cinco días, y en los que se investiga y discu-- te un tema específico.

objetivos que los seminarios de larga duración.

El manejo y la dinámica de grupos son comúnmente utilizados en las organizaciones actuales, tanto de carácter público o privado.

Las organizaciones integran al individuo utilizando -- técnicas grupales de capacitación e inducción mediante las cuales se proporciona información sobre los objetivos organizacionales, la estructuración jerárquica de las relaciones de autoridad, el desempeño del puesto de trabajo y las funciones que lleva a cabo la organización en un contexto social.

Una de las críticas a las dinámicas de grupo la hace - Kerlinger. Este autor critica severamente al intento de alcanzar la decisión grupal por consenso o unanimidad. Señala que el fundamento básico de la dinámica - de grupos es el autoritarismo. Afirma que la búsqueda de unanimidad es característico de los grupos y culturas autoritarias. Estar obligados a obtener un consenso es un modo autocrático de grupo, se trata de un "se debe" como consecuencia de una presión absoluta del -- grupo. Esto es, por más discusión que exista entre --

Los integrantes de un grupo, al final deben ponerse de acuerdo en la decisión; el desacuerdo debe ser resuelto, el disidente se ve forzado a convenir. Finalmente, señala que en la dinámica de grupos existe una contradicción: la participación en los procesos de grupo es democrática y se le considera como tal; pero la exigencia de consenso es autoritaria en la adopción de decisiones.

Las técnicas más utilizadas para la dinámica de grupos son las siguientes:

- *Simposio:* Un equipo de expertos desarrolla diferentes aspectos de un tema o problema en forma sucesiva ante el grupo.
- *Mesa redonda:* Un equipo de expertos que sostiene puntos de vista divergentes o contradictorios sobre un mismo tema, exponen ante el grupo en forma sucesiva.
- *Panel:* Un equipo de expertos discute un tema en forma de diálogo o conversación ante el grupo.
- *Diálogo o debate público* Dos personas capacitadas o especialmente invitadas conversan ante un auditorio sobre un tópico siguiendo un esquema previsto.

- *Entrevista o consulta pública:* *Un experto es interrogado por un miembro del grupo ante el auditorio, sobre un tema prefijado.*
- *Entrevista colectiva:* *Un equipo de miembros elegidos por el grupo interroga a un experto ante el auditorio sobre un tema de interés previamente establecido.*
- *Debate público o discusión guiada:* *Un grupo reducido trata un tema en discusión informal con la ayuda activa y estimulante de un conductor.*
- *Pequeño grupo de discusión:* *Un grupo reducido trata un tema o problema en discusión libre e informal, conducido por un coordinador.*
- *Phillips 66:* *Un grupo grande se divide en subgrupos de seis personas, para discutir durante seis minutos un tema y llegar a una conclusión. De los informes de todos los subgrupos se extrae luego la conclusión general.*
- *Cuchicheo:* *En un grupo, los miembros dialogan simultáneamente de a dos para discutir un tema o problema del momento.*
- *Foro:* *El grupo en su totalidad discute informalmente un tema, hecho o problema, conducido por un coordinador.*
- *Clínica del rumor:* *Es una experiencia de grupo mediante la cual se demuestra cómo se crean los rumores y se distorsiona la realidad a tra-*

vés de testimonios sucesivos.

- *Comisión:* *Un grupo reducido discute un tema o problema específico para presentar luego las conclusiones a un grupo mayor al cual representa.*
- *Discusión de gabinete* *Un grupo reducido de miembros - capacitados discute un problema importante hasta llegar a la mejor solución o acuerdo para una decidición.*
- *Seminario:* *Un grupo reducido investiga un tema en sesiones planificadas - recurriendo a fuentes originales de información.*
- *Servicio de estado mayor:* *Un pequeño grupo asesora a uno de los miembros, el cual como responsable debe tomar una decidión final.*
- *Técnica del riesgo:* *Un grupo expresa los eventuales riesgos que podrían derivarse - de una nueva situación, y discute la realidad de los mismos.*
- *Torbellino de ideas:* *En un grupo reducido, los miembros exponen con la mayor libertad sobre un tema o problema, - con el objeto de producir ideas originales o soluciones nuevas.*
- *Proyectos de visión futura* *Los miembros de un pequeño grupo deben ingeniarse para elaborar un proyecto referido a una hipotética situación del futuro.*

- *Proceso incidente:* El grupo analiza a fondo un problema o incidente real o supuesto, y trata de llegar a la mejor conclusión con respecto al mismo.
- *Estudio de casos:* El grupo estudia analíticamente un "caso" dado con todo detalle para extraer conclusiones ilustrativas.
- *Role-Playing:* Dos o más personas representan una situación de la vida real - asumiendo los roles del caso, - con el objeto de que pueda ser mejor comprendida y tratada por el grupo.

Podemos decir que las dinámicas de grupo y las técnicas utilizadas para ello, son actividades que se realizan en las organizaciones como formas de difundir una "armonía" de clases, o sea, desconocer la lucha de clases que se da en el seno de la sociedad.

Con estas técnicas se da una explicación subjetiva de las relaciones entre los hombres y su medio, ya que -- éstas se reducen a los vínculos interpersonales, y se omite el análisis de la dinámica de las condiciones sociales que se observan como elementos independientes - de la conciencia del individuo.

Uno de los problemas importantes de la psicología y so

ciología industrial norteamericana, ha sido la elaboración de los medios a emplear para disminuir las fricciones entre los obreros y los empresarios: "Sobre la base de las recomendaciones, se desarrolla en las empresas el trabajo de consejeros sociales y especialistas en relaciones industriales que rectifican diferentes errores psicológicos y morales de los obreros y de la dirección, en relación con sí mismos y los unos con los otros, contribuyendo a la comprensión mutua y a la formación en los obreros de concepciones e ideas que los hagan solidarios con la dirección. 46/

Sobre la base de las relaciones humanas, la dirección de las grandes empresas atenúa la lucha de clases, haciendo creer a los obreros que la dirección se preocupa por ellos, esto es, se ponen en práctica medidas pariativas que fortalecen y conservan las relaciones sociales de explotación existentes: "El psicologismo social se convierte casi en el elemento más importante de la ideología del capitalismo monopolista que busca el medio de destruir los absurdos más irritantes del sistema capitalista, con el fin de conservar y consolidar sus instituciones fundamentales. 47/

46/ N.V. Novikov, op.cit., p.54

47/ Ibid, p. 55

3 LAS INSTITUCIONES SOCIALES Y LA BUROCRACIA

3. LAS INSTITUCIONES SOCIALES Y LA BUROCRACIA.

3.1 El problema de las instituciones.

Se considera que el problema de la burocracia es un buen ejemplo de lo que enfrentan las organizaciones actuales. En éstas se notan las inquietudes, intereses y perspectivas de las personas, y su relación con las formas modernas en que se ejerce el control en las sociedades. Quienes escribieron sobre la burocracia (por ejemplo, Carlos Marx, Max Weber, Robert Michels), mostraron interés en no separar los aspectos de control organizacional interno, de las formas de control externo bajo perspectivas teóricas distintas.

Algunos teóricos adoptaron el uso de la burocracia como sociedad moderna, conceptualizándola como una forma de organización que refleja el carácter económico o político de la sociedad en general. Este es el enfoque marxista, y K. Thompson (1985) afirma que el proceso - puede ser observado en forma opuesta, es decir, cuanto a que la burocracia es la sujeción de la sociedad al - influjo de las actitudes, valores y técnicas de los burocratas.

El marxismo considera que la burocracia no ocupa una posición orgánica en una estructura social, ya que no se encuentra vinculada al proceso de producción y su existencia se considera temporal y parasitaria. Su principal función es el mantenimiento del statu quo y su extensión responde al control más estricto que se ejerce sobre una sociedad para el mantenimiento de las desigualdades y la división de las clases. Su rasgo más característico es la incompetencia, falta de iniciativa e imaginación del burócrata, además de lo que Marx denominó "el sórdido materialismo de la burocracia": - la lucha interna por la promoción, el "carrerismo", la defensa del status y prestigio.

La extensión de la forma burocrática de organización fue parte de un proceso global de racionalización en la sociedad moderna, donde la burocracia representaba el control de los expertos, de las personas con habilidad y conocimientos necesarios para aplicar las normas técnicas que dirigen la acción de las organizaciones modernas. Otros factores que favorecieron lo anterior, fueron los avances en la comunicación y el transporte, la exigencia ciudadana por un trato igual en una demo

cracia, y el aumento de la producción y administración en masa.

P.M. Blau (1956) y otros, interpretan la concepción de la burocracia de Weber como organización racional - - (= maximización de la eficiencia administrativa.). Consideran este concepto incompatible con las características básicas de la organización burocrática definida por Weber en su tipo "ideal":

- a) especialización de tareas;
- b) jerarquía de autoridad;
- c) sistema de reglas;
- d) impersonalidad;
- e) empleo fundado en calificaciones técnicas y carrera dentro de la organización; y
- f) eficiencia.

Una de las principales conclusiones de Blau fue que la racionalidad en las organizaciones, depende de la capacidad de los funcionarios en su iniciativa para establecer relaciones informales e implantar actividades no oficiales para eliminar los problemas de la operación organizacional.

Sin embargo, Weber consideró que la racionalidad formal

no causaba la racionalidad material o el logro eficiente de metas y valores. El análisis de Weber sobre la burocracia se sitúa sobre un contexto más amplio de la autoridad como forma de control. Concebía el poder como una relación en la que alguien imponía su voluntad a pesar de cualquier resistencia, y la autoridad se -- presenta cuando existe la obediencia de las órdenes -- que es correcto obedecer.

La postura teórica de Weber es diferente de la posición que asumen los teóricos administrativos, los cuales -- conciben la organización racional como una cuestión a resolver con determinados medios que se consideran los más eficientes para llegar a la consecución de las metas. Weber entendía la organización como un ordenamiento de relaciones sociales cuya reproducción sólo aceptaban algunos individuos.

Duverger (1967), Goldthorpe (1968), y otros afirman -- que la materia de estudio de la sociología son las estructuras sociales históricamente dadas, que representan la totalidad de instituciones sociales. Las relaciones sociales son un reflejo de la actividad consciente de las personas que le son enajenadas a las personas y transformadas en realidad externa con respecto a sus

creadores.

La profesionalización de las organizaciones, en las que toman las decisiones los expertos técnicos, incrementa la eficiencia interna y el poder externo de las mismas organizaciones. De esta manera, la búsqueda de la eficiencia transcurre aparejada con un aumento del control. Esto se considera más peligroso porque regularmente no se le identifica como poder, y la persona no lo puede sentir como presión. Se afirma que la persona trabaja menos de acuerdo con las decisiones concretas de los superiores y más de acuerdo con una obligación interna de sacar adelante sus tareas de maneras determinadas - por una racionalidad inherente.

El problema del control social contra la libertad individual lo expresó el sociólogo alemán J. Habermas (1970) como el elemento de elección para personas que en determinada situación está siendo desplazado por la acción de los sistemas de acción instrumental (= comportamiento racional intencional que procede de acuerdo a reglas técnicas basadas en el conocimiento empírico). Considera que los sistemas de acción instrumental resultan del efecto del desarrollo de la ciencia y la tecnología,

fuerzas principales de la producción. El problema de estos sistemas de acción, es que no es posible desviar se de las reglas técnicas. Contrastando la violación de las normas sociales (= comportamiento de desvío) - que es castigada mediante sanciones externas a las normas, se considera la ruptura de las reglas técnicas como un comportamiento incompetente confirmado por el fracaso de la estrategia propuesta. De esta manera, - la pretendida racionalidad se legitima a sí misma convirtiéndose en una ideología, y en el enlace entre el análisis de la burocracia y el problema político del amago a la democracia por la tecnología.

3.2 El poder de las instituciones.

El estudio del poder en las organizaciones habrá de -- considerar las diferencias de su distribución entre -- los ocupantes de los puestos de una jerarquía organizacional.

David J. Hickson (1985) y Arthur F. McCullough (1985) proporcionan un término genérico del poder con el objeto de explicar las sutilezas de la autoridad, coerción, influencia, fuerza, dominación y control. Consideran

el poder como la capacidad de usar los recursos (la riqueza, el status o conocimientos de los expertos), para influir sobre los demás. 48/

En una organización, los aspectos básicos de su estructura son la jerarquía y la división del trabajo. La jerarquía representa la división del poder, y cuando el nivel es más alto dentro de ésta, se considera más grande el derecho a controlar los recursos organizacionales y el comportamiento de los demás.

Se considera al poder no sólo como un asunto de autoridad jerárquica, sino también como una forma de regir las relaciones entre las organizaciones.

La mayor parte del poder, es una respuesta de los problemas sobre los que existe mayor incertidumbre. Hacer frente a la incertidumbre produce poder.

En un grupo de individuos de trabajo esto ocurre sólo en algunas circunstancias. Si uno o todos ejecutaran lo que se necesita, el grupo tendrá algo de poder, pero no más que otros.

La teoría de March y Simon (1958), mostrada por Crozier

(1964), explica las distintas formas del poder en las organizaciones. Los acontecimientos incontrolados por las organizaciones pueden cambiar lo que se considera como incertidumbre : los progresos técnicos cambian la información y los procesos necesarios son alterados -- por las relaciones gubernamentales. Los cambios administrativos alteran los flujos de trabajo y modifican la eficiencia, centralizándose en unos casos y en otros no.

La cuestión de la legitimidad en las organizaciones es tá vinculada al uso del conocimiento técnico y la forma en que se obtiene poder, a través de la jerarquía - organizacional.

La base del poder se encuentra en el manejo de los recursos humanos y los procesos de toma de decisiones. - En una estructura jerárquica se manifiestan diferentes intereses y los principales involucrados crean un proceso en la toma de decisiones.

3.3 Las instituciones y la jerarquía organizacional.

A partir del análisis de Weber, los teóricos de la buro

cracia consideran la estructura jerárquica como algo - importante en el funcionamiento de las organizaciones.

La jerarquía constituye toda una serie de niveles de - autoridad, y es parte de la administración de las organizaciones. Se considera que lo burocrático de una organización está dado cuando las relaciones de autoridad contienen o no un carácter preciso e impersonal como resultado de ciertas reglas racionales.

Dentro de la jerarquía se ha considerado como otro aspecto la discrecionalidad, que se refiere a la relación entre iniciativa y disciplina.

La jerarquización de las organizaciones obedece a la - especialización funcional de quienes ocupan los pues-tos, y es una manera de formalizar la distribución del poder. De esta manera, el control sobre los recursos humanos se lleva a cabo mediante las tareas, reglas y procedimientos que regulan el comportamiento laboral. Así, los subordinados esperan una decisión de los altos niveles de autoridad (centralización) o aplican su criterio según las reglas que han aprendido (descentralización). En ambos casos, el poder de la jerarquía -

se manifiesta sobre lo que los subalternos hacen y se observa un proceso de influencia de una persona a otra o de un grupo a otro.

Bastantes teóricos afirmaron que las metas organizacionales se usan en los enfoques por sistemas y se comparan con la perspectiva de la acción social. Esta última se interesa en la forma en que las metas más específicas se introducen y reproducen dentro de las organizaciones, por individuos o grupos que funcionan en distintos puntos de la jerarquía. Se trata de observar valores, intereses y normas que se generan en un contexto organizacional, e indagar los procesos de continuidad y cambio con respecto a la interacción social interna y externa.

Las teorías de la acción organizacional necesitan ser constantemente revisadas para mantenerse de acuerdo a los distintos cambios de la acción social, contemplando de esta manera los fenómenos sociales.

Dentro de la organización, cada persona desempeña determinadas funciones sociales y estas vienen representando su contribución formal al desempeño de la organiza-

ción, lo cual puede ser una forma de explicar su comportamiento real. Una aproximación a esto último sería la forma en que oficialmente se define el rol, y la manera en que lo afecta la tecnología, la distribución de la autoridad y las metas organizacionales.

En el contexto de las organizaciones existen roles oficiales. Este aspecto tiene lazos con el análisis de Weber sobre la burocracia, representada por una serie de puestos jerárquicamente distribuidos, cercada por reglas y procedimientos que subrayan y mantienen un elevado nivel de impersonalidad, que sobresale como resultado de que los miembros se someten a las exigencias y prescripciones burocráticas más que obedecer sus impulsos personales.

Esta concepción de los roles organizacionales tiene la virtud de enfatizar la existencia y la naturaleza de ciertas clases (oficiales) de controles y restricciones organizacionales que son de importancia en la determinación del comportamiento de los integrantes de la organización. Sin embargo, éstas no son las únicas ni siquiera las más importantes de las restricciones organizacionales impuestas a sus miembros.

Por otro lado, es posible que desde este enfoque ciertos puntos en cuestión se consideren como problemáticos. Si un rol se compone de requisitos y expectativas formales u oficiales de las personas en distintas posiciones organizacionales (= niveles jerarquizados de autoridad), entonces, una posibilidad evidente es que estas expectativas puedan ser inconsistentes, heterogéneas y diferenciadas.

Otra posibilidad es que, los integrantes de la organización como beneficiarios de posiciones organizacionales pudieran desconocer lo que se espera de ellos; en tal situación el problema no es el conflicto, sino la incertidumbre y la ignorancia.

Otra serie de puntos que pueden mencionarse es que las metas oficiales suelen ser vagas y generales por lo -- que resultan inadecuadas como guías de acción, aunque simbólicamente importantes. A su vez el verdadero comportamiento de los integrantes organizacionales se --- determina más por el conflicto entre los intereses de facciones opuestas en el seno de la organización, o entre ésta y el ambiente, más que por cualquier meta - organizacional de grupos. Finalmente, en los conflic-

tos entre grupos en competencia (y sus metas) los miembros organizados con control sobre los recursos organizacionales y con capacidad para manipular el control oficial y los mecanismos de gratificación, etc., intentarán estructurar y supervisar las actividades de los miembros subordinados, quienes a su vez, a menudo buscarán medios para resistir a semejante control. Considerando las organizaciones como arenas de conflicto, no falta el fenómeno tras el cual los integrantes más antiguos por lo general tratan de obtener cierta dominación sobre sus empleados potencialmente recalcitrantes. Tal dominación requerirá toda una batería de técnicas y estrategias, además de la manipulación y toda clase de sanciones, recursos y mecanismos.

3.4 Las instituciones y la construcción de la realidad social.

Berger y Luckman 49/ analizan las contradicciones mediante las cuales las personas construyen el orden social al que consideran como una realidad que existe in dependientemente de ellos mismos. El primer autor subraya la importancia de la relación entre el hombre/pro

49/ The Social Construction of Reality, mencionado por K. Thompson en Control e Ideología de las Organizaciones, Fondo de Cultura Económica, México, 1984, p. 247

ductor y el mundo social/producto, mencionando cómo el producto afecta a su vez a su productor.

Se mencionan tres pasos del proceso dialéctico de la - sociedad:

- a) La externalización: es el constante desahogo del -- ser humano tanto física como mentalmente.
- b) La objetivación: es el logro a través de esta actividad de una realidad que enfrenta a los productores como una posibilidad externa y diferente de -- ellos mismos.
- c) La internalización: es la forma en que los hombres se reapropian de la realidad transformándola nuevamente de estructuras del mundo objetivo a niveles de conciencia subjetiva.

Mediante el primer punto la sociedad se observa como una forma de proyecto humano; por el segundo punto, - la sociedad se observa como algo sui géneris; y me-- diante el tercero, el hombre se distingue como un -- producto de la sociedad.

La internalización ocurre en el proceso de socializa

ción. Cuando la socialización es más efectiva en las instituciones, la conducta será más predecible y controlada. El grado en que esto ocurre depende de una variedad de factores relacionados con los problemas de orden y control.

El análisis de Max Weber sobre la burocracia se desarrolló bajo el proceso llamado de racionalización. Se interesó en la difusión de la racionalidad formal, que implica una forma de expresión de las situaciones y de decisiones en términos numéricos y calculables.

El orden social y el control de las organizaciones pueden mantenerse con mayor facilidad cuando los problemas se manejan en términos de racionalidad, la cual se reduce en los roles especializados y las reglas que constituyen la estructura de una organización.

El modelo de toma de decisiones de organización elaboradas por March y Simon (1970) se interesa por el individuo como una herramienta de la organización. Se da la especialización de actividades y roles para que la atención se dirija a un conjunto de valores. El control en la organización no necesita ejercerse de nuevo

en cada situación y decisión, está predeterminado en los fundamentos de la toma de decisiones.

Se considera que una buena parte de lo escrito sobre toma de decisiones en las organizaciones, menciona que muchas de las decisiones que se originan en los niveles altos y que se suceden a través de una jerarquía, por lo general lo decisivo en la toma de esas decisiones son las consideraciones técnicas.

Las decisiones que deben tomarse sobre las metas organizacionales, la estructura y los cursos de acción pueden presentarse como sujetas a una lógica técnica, el control organizacional no necesitará ejercerse de nuevo en cada situación y decisión.

Es este proceso de control el que explica una racionalidad aparente y una lógica cotidiana, cómo se protegen las organizaciones de una dependencia precaria de las percepciones de sus miembros. Esto se considera importante para el problema de la relación entre estructura y toma de decisiones organizacional.

J. Child (1973) señala que los estudios de estructura

organizacional y comportamiento utilizan una explicación muy simple que implica la unión de ambos a través de cuestiones como la tecnología o las condiciones ambientales. Child menciona que dichos modelos descuidan el aspecto político, ya que las elecciones se efectúan en las decisiones estratégicas por los que ejercen el poder en la organización.

Pudiera decirse que todo lo anterior describe " a la vez... la principal entrecara entre el sistema político y el sistema cultural dentro de las organizaciones" 50/

Es importante señalar que lo dicho hasta aquí está relacionado con lo que se define como realidad social, y su vinculación con las ideologías administrativas. Esto es: a) tener cuidado de analizar la toma de decisiones por parte de quienes ejercen el poder, exclusivamente como una acción "de jugadores racionales en al to grado y muy conocedores" 51/ , y b) por otro lado, es necesario delimitar el análisis de los efectos que producen las acciones/intereses de quienes sustentan el poder.

50/ K. Thompson, op. cit., p. 254

51/ Ibid, p. 255

"En el primer caso -dice K. Thompson- nos vemos obligados a analizar la naturaleza de la racionalidad utilizada. En el segundo caso, se nos lleva a analizar la naturaleza de las percepciones e interpretaciones de los detentadores del poder respecto a su posición e intereses y las maneras en que ellos articulan éstos en forma de ideología". 52/

R. Bendix (1970) se refiere a las ideologías administrativas como las ideologías que se adoptan por o para explicar el ejercicio del poder por quienes lo sustentan dentro de las organizaciones. Según Bendix, el objetivo de estas ideologías, es la interpretación de -- las acciones derivadas del concepto autoridad/obediencia, y las formas en que se neutralizan/eliminan los -- conflictos entre minorías y mayorías, promoviendo de -- esta manera una mayor atención en el ejercicio óptimo de la autoridad. El logro de esto se vincula a negar que el ejercicio del poder se efectúa pensando que una minoría decide sobre la mayoría, o "justificar sobre -- la base de cualidades supuestas de excelencia que poseen los intereses de los muchos". 53/

52/ Ibidem

53/ Ibid, p. 255

A continuación se presentan una serie de definiciones sobre la ideología y su relación con los hombres que sustentan la autoridad/administración:

- + T. Nichols: las ideologías administrativas se relacionan al poder y se apoyan en "las representaciones organizadas, selectivas y estructurales que presentan los hombres de negocios que pertenecen a su distribución". 54/
- + F.X. Sutton y colegas: expresan que la ideología es "cualquier sistema de creencias expresado públicamente con el propósito manifiesto de influir en los sentimientos y acciones de otros". 55/
- + C. Geertz: su opinión sobre la ideología se considera como una teoría de tensión ya que es una enfermedad y reclama un diagnóstico (comerse las uñas, alcoholismo, desórdenes psicosomáticos). 56/
- + J. Child: prueba que los cuáqueros y los técnicos de las relaciones humanas sentaron las bases de las relaciones industriales en términos de un modelo psicológico de "buena voluntad" o de "capacidades sociales". 57/

54/ Ibid, p. 258

55/ Ibid. p. 258

56/ Ibid. p. 259

57/ Ibid. p. 261

La realidad social se construye y reproduce mediante la serie de elementos, opiniones e ideas que formulan las organizaciones, y cuya tipología se encuentra definida en sus metas. Entre otras organizaciones se pueden mencionar las escuelas, las religiosas, los partidos políticos, etc.

Una forma de construir esta realidad social es mediante noticias, información o hechos, y la legitimación que se le otorgue para aceptarla como autoridad necesaria, por ejemplo, las estadísticas oficiales habrán de considerarse con cierta reserva ya que se encuentran ligadas a las estrategias políticas de quienes están en el poder, además de que las soluciones oficiales contienen prejuicios que otorgan un tinte moralista a sus problemas - - (J. Douglas). 58/

En las organizaciones se utilizan con severidad las definiciones para los egos, actitudes y necesidades sociales de los que desempeñan roles institucionales, lo cual refleja un alto grado de control que la organización rigge sobre las cuestiones de carácter cotidiano de sus trabajadores y "su incapacidad para relacionarse al mundo -

58/ Cf. K. Thompson, op. cit., p. 270

exterior con sus definiciones alternativas y realidades sociales". 59/

En las organizaciones que no se da este grado de coacción también surgen definiciones organizacionales que explican los fenómenos del personal que labora en ellas.

Algo que caracteriza a las instituciones en los procesos internos y el ambiente organizacional externo, son los esfuerzos internos que se hacen para disminuir la inseguridad, incrementar la predictibilidad, y alcanzar la estabilidad y el orden. En las organizaciones, las reglas organizacionales y los procedimientos, son la base de las inquietudes tales como la organización e integración de las tareas laborales. Estas técnicas organizacionales reducen la singularidad de las personas clasificándolas bunda y simplemente, logrando un cierto grado de orden sobre la compleja realidad: "las categorías utilizadas por los oficiales se han vuelto cada vez más rígidas y abstractas" (J. Doublas) 60/

Frecuentemente, estas clasificaciones y prácticas organizacionales proceden de las inquietudes y conocimiento de

59/ Ibid, p. 272

60/ Ibid, p. 274

los integrantes de la organización, y su trabajo dentro de ella, más que la retórica oficial.

De los múltiples estudios que se han efectuado sobre el significado del trabajo en la sociedad actual, K. Thomson menciona dos aspectos significativos: la versión - psicológica universalista que contempla la satisfacción o insatisfacción de las necesidades universales o básicas del hombre, dentro de su trabajo; y el enfoque de - la desviación cultural que subraya el cambio de las expectativas de las personas como resultado de la experiencia en su trabajo o de las influencias sociales externas a su ambiente de trabajo.

Estos aspectos no necesariamente pueden ser excluyentes, pero si el primero de ellos muestra algo más que un indicio sobre la moral personal y la posición política del sociólogo, es menester demostrar que "la evidencia para este último enfoque sea el resultado de cierta clase de modificación y corrupción de las necesidades y expectativas básicas, o meramente un epifenómeno resultante de las insuficiencias del diseño de investigación o de la mala voluntad de la persona, o la incapacidad para expre

zar sus sentimientos y aspiraciones 'reales' y básicas".

61/

Otro aspecto a considerar, es que las personas pueden inclinarse por clases diferentes de situación y de trabajo, y que sus expectativas y aspiraciones pueden modificarse con el transcurso del tiempo. Esto representa un problema para los que estudian las actitudes en el trabajo, ya que los sentimientos y deseos no son necesariamente consistentes y homogéneos en todo el tiempo.

Las actitudes en el trabajo no habrán de estudiarse exclusivamente como un aspecto interno de la organización, - sino que habrá de ubicarse en una filosofía política y - social más amplia; y la característica central del trabajo como es deberá proceder de las acciones de acontecimientos y condiciones extraorganizacionales: principalmente la organización y vicisitudes de una economía de - mercado.

En el aspecto interno de las organizaciones existen diferencias considerables en las experiencias y expectativas de trabajo, por medio de las líneas de distinción trabajador/administrador. Generalmente se espera que los ad-

ministradores se comprometan con la organización más allá de los niveles de sumisión resentida que manifiesta la mayor parte de los trabajadores.

La jerarquía de la autoridad en una organización plantea diferentes experiencias y expectativas de los que trabajan y administran la misma. D. Katz plantea que los administradores se comprometen más con la organización debido a que no están sujetos a reglas y controles como el resto de los trabajadores: además, dicho compromiso implica que ellos pueden desempeñar una carrera en la organización que les ofrece distintas alternativas, y la posibilidad de incrementar una antigüedad, status y mejores oportunidades de trabajo que les ofrece la realización del ego.

Representa un peligro generalizar sobre las necesidades, motivos y expectativas de los que trabajan en las organizaciones, pero pueden señalarse algunos aspectos a considerar:

- + los sistemas de control organizacional están basados en sanciones y recompensas, que varían en una misma organización, y ésta en relación a otras organizaciones.
- + la aplicación del estudio de las actitudes en

una organización, parte de las concepciones y formas de legitimidad que se dirigen a una manera de lograrlas: la satisfacción de las expectativas y aspiraciones de sus integrantes. 62/

De otro lado, el tipo y grado de las sanciones y recompensas de una persona dentro de la organización, constituye un elemento importante de análisis para reconocer el nivel de compromiso o enajenación sobre ella. Las organizaciones elaboran conceptos y definiciones para describir a sus integrantes, o la sociedad en general, por ejemplo el control, el consenso o la cooperación. Un análisis detalladamente sociológico mostrará que los verdaderos objetivos de lo antes señalado, responden a los intereses de quienes administran o sustentan el poder, esto es, ideológicos.

Un aspecto significativo en las organizaciones actuales que ejecutan para legitimarse es la forma en que se subraya las cualidades potenciales y los defectos, a costa de cualquier motivo de carácter social o de grupo. Por ejemplo, Argyris (1957) menciona que la organización --- atribuye los errores al empleado, el cual debe ser cambiado. Pero este enfoque psicologista implica un trato igual a los trabajadores como si todos respondieran al -

mismo tipo de evaluación, análisis y manipulación organizacional, o como menciona K. Thompson, "con una racionalidad que proviene de manera directa de la tecnología, y que consecuentemente ignora las cualidades únicas de los individuos sociales". 63/

El énfasis en la organización sobre las cualidades y debilidades de las personas, caracteriza en gran parte el psicologismo apoyado en sistemas extremadamente "científicos". Retomemos a K. Thompson cuando afirma que "estos modelos muestran las maneras en que los miembros más antiguos y poderosos de las organizaciones actúan en términos de, e intentan imponer, su 'conocimiento' de los procesos y el personal organizacional, y supuestos acerca de la naturaleza humana y la motivación". 64/

Los que diseñan los modelos de evaluación en las organizaciones intentan a) incrementar la satisfacción, y b) mejorar la eficiencia, la productividad, etc. De esta manera pretende mostrarse que los objetivos de las personas son acordes con los intereses de la organización.

La entrevista de evaluación o cualquier técnica de esta naturaleza que pretende explicar el desempeño del indivi

63/ *Ibid, p. 281*

64/ *Ibid, p. 282*

duo en la organización, hace surgir dificultades convirtiéndose en una práctica altamente enjuiciable y problemática, ya que se consideran exclusivamente aspectos de tipo psicológico omitiendo determinantes sociales, así como el contexto de acción de los que integran una organización. Se considera como una actividad social la evaluación del trabajo y la comunicación a los interesados, y se piensa que este motivo es el que causa aversión a la práctica de las entrevistas de evaluación. Los integrantes de la organización se encuentran vinculados entre sí por relaciones sociales, y las entrevistas de evaluación pueden perjudicar las relaciones sociales de las personas y de la organización, causando disgusto su ejecución por lo menos a lo acordado en sus especificaciones. De aquí que actualmente las entrevistas de evaluación no se consideren como una forma muy convincente de comunicación: "los investigadores descubrieron una área considerable de desacuerdo después de la entrevista acerca de los temas descubiertos y de las conclusiones alcanzadas. Ellos atribuyen tal posición al hecho de que las personas involucradas no sólo son individuos para valorar, procesar y manipular. Son miembros de las organizaciones en diversas posiciones con prioridades diversas"

65/

65/ Ibid. p. 283

Los modelos de evaluación y desarrollo, como las entrevistas evaluatorias, son tan sólo un ejemplo substancial de cómo construyen las organizaciones la realidad social. - Este enfoque subraya extremadamente la naturaleza personal y psicológica de los integrantes de la organización, sus aciertos y sus errores, así como los métodos para modificarlos: en síntesis, el psicologismo. Se ha mencionado que los aspectos sociales notorios prueban que tales intentos no sólo están fuera de contexto sino que son -- improductivos

4. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DEL IMSS.

4. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DEL I.M.S.S.

Para Marx, los problemas burocráticos y su consecuente alienación son un ejemplo del problema más general de la dominación de clase-fuente del mal social-, y cuyo remedio general lo constituye la -- abolición de las clases.

El elemento común en los trabajos de Marx y Weber es el amplio objetivo y la perspectiva histórica asumida. Sólo cuando se considera la sociedad total como unidad de análisis y su estructura social como un contexto histórico/evolutivo, aparece la posible confrontación de los problemas estudiados por los clásicos.

La dominación social, en el caso de las organizaciones y la burocracia, se presenta en la división del trabajo, y la autoridad ejercida a través de una estructura jerarquizada; esta estructura jerarquizada implica distintos niveles de poder/dominio y de responsabilidad sobre los recursos humanos de la organización. Por otro lado, dicha estructura representa también los canales de comunicación adecuados para la información manejada y el cumplimiento de las funciones administrativas.

En el caso del I.M.S.S. la estructura administrativa quedó conformada en Octubre de 1984, como se muestra en la pag. 106.

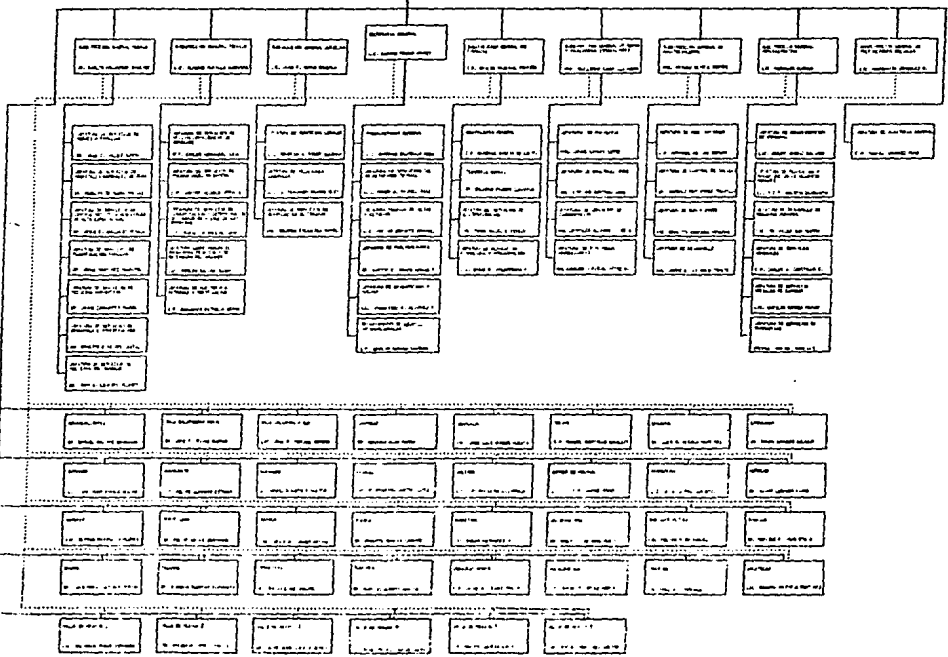
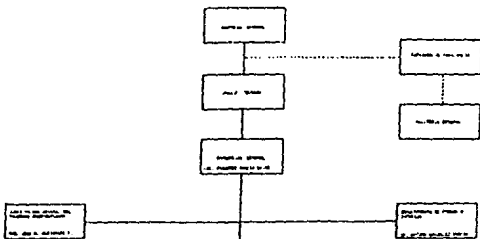
4.1 Sistema de capacitación.

Puede mencionarse que los servicios y cobertura en el aspecto médico y de seguridad social, han convertido a la institución en un amplio sistema, y su funcionamiento



ORGANOGRAMA ESTRUCTURAL

[Handwritten signature]
Director General
Instituto Mexicano del Seguro Social



to requiere de una dirección y administración adecuadas - con intención de lograr un objetivo común en los servicios.

Debido a que la institución se expande continuamente, la - demanda de los servicios requiere ser satisfecha con mayor eficacia, lo cual implica una mejora en la prestación de - servicios y un conocimiento mayor del puesto y funciones - que desempeña el personal.

Los servicios que proporciona la Institución quedan clasificados en los siguientes grupos:

- + Prestaciones médicas.*
- + Prestaciones en dinero.*
- + Prestaciones sociales.*

En las circunstancias actuales, el directivo del IMSS enfrenta un reto: dirigir de una manera más eficiente al personal para enfrentar una situación crítica, y proporcionar una mayor calidad en los servicios a la población del país.

Por las funciones inherentes a los puestos directivos, quienes los ocupan, tienen la facultad de tomar decisiones para efectuar cambios que mejoren los servicios de la Insti-

tución, mediante programas dirigidos a los recursos humanos, y para que los beneficios para estos y la Institución tengan correspondencia con los servicios otorgados a la población.

Capacitación y Desarrollo de Personal en el IMSS, brinda la posibilidad de observar la política institucional que se ha seguido durante diferentes administraciones, y que presentan formas que impulsan/frenan los procesos de cambio en la Institución.

A continuación se presentan los principales avances que la función de capacitación y desarrollo en el IMSS, mostró en el período 1970-1980. 66/

En 1970 se creó la estructura del departamento de Selección y Desarrollo de Personal, y 28 secciones en las Delegaciones Foráneas del IMSS, en donde los programas se orientan principalmente a la difusión de aspectos institucionales. Por ejemplo, Filosofía de la Seguridad Social, Contrato Colectivo de Trabajo, Estructura y Funcionamiento del IMSS.

De 1971 a 1973 se elabora y difunde material de relaciones humanas. De esta manera la función de Desarrollo se orien

66/ Cf. Ruiz Alonso, Miguel Angel Ismael, et al., Estrategia de Diagnóstico Situacional para determinar necesidades de desarrollo directivo, Tesis Profesional, U.N.A.M. México, 1983

ta al conocimiento institucional y las relaciones interpersonales, lo cual se llevó a la práctica mediante cursos estructurales y laboratorio de relaciones humanas.

En 1974 se separan las funciones de Selección y Desarrollo en departamentos específicos, y el Departamento de Desarrollo de Personal crea 28 secciones en Delegaciones Foráneas del IMSS, impulsando de esta forma la función de Capacitación y Desarrollo de Personal. Esta se lleva a la práctica mediante programas por objetivos y capacitación en el trabajo, en cada área de servicios de Delegaciones Foráneas y Oficinas Centrales.

De 1975 a 1976 se implantan programas de Orientación Institucional con esquemas que promueven el cambio de actitudes y aptitudes para lograr la superación personal y el mejoramiento de los servicios proporcionados por la Institución.

Se utiliza el concepto de motivación para el trabajo, a fin de obtener una mayor participación del personal en la Institución.

El programa más significativo es el que revisa la Ley del Seguro Social mediante el concepto de aprender haciendo.

Su nombre fué "La Familia Caso" y se efectuó en sesiones grupales con casos estructurados. Sus objetivos buscaban promover la integración institucional mediante el conocimiento de los postulados básicos del IMSS, promover las relaciones humanas, mejorar la comunicación y el trabajo en equipo.

En este período se elabora el Curso de Motivación y Dirección de Recursos Humanos, que promueve la integración del personal directivo a las actividades de capacitación/motivación. De esta manera se plantea la necesidad de cambiar el esquema tradicional 67/ de mando revisando los estilos de dirección. Se propone una dirección participativa, y el cambio que se considera social, dentro de la Institución se reduce a tres conceptos: orientado, racional y gradual.

Cuantitativamente los resultados se consideran como satisfactorios ya que participan más del 50% de los trabajadores. Cualitativamente los resultados se reflejan en el entusiasmo y el interés del personal que participa.

No obstante lo anterior, el Programa no consideró los cambios en la estructura de la alta dirección y su repercusión

67/ El esquema tradicional de mando consistía en la forma unilateral (supervisor/subordinado) en que se llevaba a cabo la dirección.

en la continuidad del mismo.

De lo anteriormente expuesto se desprende lo siguiente:

- + Las funciones del Departamento de Capacitación y Desarrollo, respondieron a las necesidades de la organización más que a estrategias que permitieran la implantación y evaluación de programas nacionales, así como a la promoción del desarrollo de personal.

- + La Institución cuenta con estructuras formales - sólidas y congruentes, pero en ese momento la función de capacitación se considera joven y en proceso de consolidación. Sin embargo, la experiencia de la capacitación en el IMSS se consideró valiosa por los resultados obtenidos después de la implantación de programas en los que participaban grupos interdisciplinarios.

- + El directivo llega a tal más por el conocimiento técnico de algún procedimiento, que por el conocimiento de las formas de conducir e integrar equipos de trabajo.

Así se orienta la participación del directivo en los programas de desarrollo de Personal y lo involucra en el diagnóstico de necesidades, proporcionando mayor posibilidad para generar cambios que se reflejan en el medio laboral.

Actualmente, el sistema de capacitación lo maneja la denominada Jefatura de Desarrollo de Recursos Humanos.

4.2 Programa de Desarrollo Directivo.

Originalmente el programa de Desarrollo Directivo fue elaborado con el objetivo de promover la actualización de conocimientos y el desarrollo integral del directivo, a fin de mantener un alto nivel de capacidad administrativa y prepararlo para su participación en el gobierno de la Institución.

Fue en 1983 cuando este programa se elaboró y su aplicación estaba distribuida de la siguiente manera:

- + Oficinas Centrales:
 - Jefe de Servicios
 - Subjefe de Servicios
 - Jefes de Departamento
 - Coordinador de Delegaciones.
- + Sedes Delegacionales:
 - Delegados y Subdelegados
 - Jefes de Servicio
 - Jefes de Departamento
 - Coordinadores de Servicios en Subdelegaciones.
- + Unidades de Servicio:
 - Directores.
 - Subdirectores
 - Administradores
 - Jefaturas.

La metodología quedó basada en las siguientes técnicas di

dácticas: conferencia informal, taller, juegos vivenciales, corrillos, plenaria, estudio de casos, análisis de problemas, juego de roles y simulaciones programadas.

Los cursos del Programa quedaron distribuidos en las siguientes cuatro áreas:

I. Habilidades en administración.

1. Administración básica
2. Administración orientada a resultados.
3. Administración de personal

II. Desarrollo de la efectividad.

4. Efectividad directiva
5. Administración del tiempo
6. Prácticas en comunicación
7. Toma de decisiones

III. Relaciones interpersonales

8. Conociendo al ser humano
9. Estrategias de motivación
10. Liderazgo

IV. Relaciones interdepartamentales.

11. *Formación de equipos de trabajo*
12. *Manejo de conflicto*
13. *Mejoramiento del clima organizacional*

La difusión del Programa quedó definida bajo las siguientes acciones:

- *Programación y realización de las sesiones para directivos en cada Delegación.*
- *Entrega del folleto promocional del Programa a los directivos.*
- *Explicar a los directivos la secuencia, opciones y revalidación de cursos; desde el momento de la inscripción, el compromiso de asistencia por parte del directivo.*
- *Cancelar la participación con mínimo de un día hábil antes de iniciar el curso.*
- *Explicar las hojas de registro que se anexan al folleto.*
- *Solicitar a los directivos el llenado de las hojas de registro, así como la entrega de las mismas a la oficina correspondiente.*

Otra etapa del programa consistía en la preparación de instructores. Se consideró necesario efectuar una selección y clasificación de los directivos de acuerdo a los siguientes niveles:

- Para los cursos 1, 2, 3, 4, 5, y 7 el grado escolar del directivo será de licenciatura, maestría o doctorado en Administración, Contaduría o Relaciones Industriales.
- Para los cursos números 8, 9, 10, 11, 12 y 13, el grado escolar será de licenciatura, maestría o doctorado en profesiones como Psicología, Sociología, Antropología y Relaciones Industriales.
- Para el curso número 6, aparte de las anteriores profesiones se añadirá la licenciatura en Comunicación.
- La experiencia sería como instructor en el IMSS o como profesor universitario.
- Los directivos comprobarían su formación académica con los documentos necesarios.

Otra etapa señalaba como acciones a seguir la determinación de participantes y la secuencia de su participación.

Una etapa más mencionaba los lineamientos necesarios para la programación, coordinación y control de los cursos. 68/

En términos generales, el Programa de Desarrollo Directivo quedó estructurado de la manera antes descrita. Su aplicación y resultados han estado sujetos a los cambios estructural/administrativos de la Institución. El grupo formado para difundir el programa de desarrollo directivo fue - -

68/ Jefatura de Desarrollo de Personal. Instructivo para instrumentación del Programa de Desarrollo para Directivos, IMSS, México, 1983.

disuelto, y no fue posible efectuar un seguimiento para -
 identificar los resultados ideológicos del programa. No -
 obstante, desarrollamos los aspectos generales del conteni
do ideológico de la capacitación.

4.3 El contenido ideológico de la capacitación.

Para comenzar el análisis ideológico de la capacitación, -
 considero prudente mencionar que en la estructura interna
 del Estado mexicano se nota cómo la burocracia profesional
 comparte riegos y privilegios de la administración pública
 con amigos, familiares y favoritos de quienes sustentan el
 poder. La burocracia mexicana tiende a la modernización -
 del país, y consecuentemente sus valores también se incli-
 nan al modernismo. "Frente a ella, a veces como rival y --
 otras como asociada, se levanta una masa de amigos, parien-
 tes y favoritos unidos por lazos de orden personal. Esta
 sociedad cortesana se renueva parcialmente cada seis años,
 es decir, cada vez que asciende al poder un nuevo Presiden
te. Tanto por su situación como por su ideología implícita
 y su modo de reclutamiento, estos cuerpos cortesanos no
 son modernos: son una supervivencia del patrimonialismo".
 69/

Concretamente, la evolución de las técnicas y su impacto -

69/ Octavio Paz, El ogro filantrópico, Editorial Seix-Barral, Barce-
 lona, España, 1983, p. 92

en la capacitación (= formación humana y social), ha desempeñado en las distintas épocas de la evolución humana un papel substancial, y a menudo inconsciente, en la formación de los cuadros requeridos por la sociedad.

Hasta hace apenas dos siglos en Europa, las técnicas de -- producción y consumo dieron muestras de marcar el paso en sus principios. Con excepción de las verdaderas artes -- (= creación estética y espiritual), las técnicas parecían haber logrado una perfección, signo del espíritu civilizado.

En la actualidad, las técnicas imponen una formación que permite conocerlas y controlarlas, es decir, una formación técnica.

Las características de las técnicas modernas es ocasionar amplios efectos más allá de la esfera en que se aplican -- (las organizaciones), y penetrar en los aspectos de la vida social y personal, esto es, en momentos de ocio y de -- trabajo, en la familia y la organización, para el niño, el adulto y el viejo.

Las influencias de la técnica actual se manifiestan de una

manera más amplia y profunda que en el pasado. Esto es notorio en la formación generalizada de la enseñanza técnica en la sociedad. A esto hay que agregar el ascenso de la - tasa de escolaridad y los nuevos medios utilizados para difundir la educación (cine, radio, correspondencia). Por - otro lado, la técnica moderna ofrece a la población total un incremento de objetos de consumo que de alguna manera modifican las condiciones materiales de la vida familiar y de los tiempos libres. En el pasado, el progreso técnico era más lentamente conocido por el público y sus efectos - en la vida social era restringido a ciertos sectores de la sociedad. Actualmente la difusión es más ágil y general, y su influencia no es un efecto de causalidad histórica, - sino que se ha considerado una causa final que orienta los proyectos y objetivos del futuro.

En el aspecto de la vida profesional imponen una adaptación, modificación en los tiempos y estructura de la formación, - así como la inclusión, reorientación y nuevos ciclos de períodos de estudio. Esto quiere decir, que "no hay un campo de la vida profesional que no sea afectado por la tecnología nueva, y no solamente en la industria, sino también, y a ritmo acelerado, en el comercio, los transportes, la - administración, y finalmente la agricultura en pleno cambio".^{70/}

^{70/} Pierre Naville. Hacia el automatismo social?, problema del trabajo y de la automación, Fondo de Cultura Económica, México, 1985, p. 329

De acuerdo a lo anterior, es natural que la técnica haya penetrado los tiempos libres y la vida familiar de los -- grupos. Los medios de comunicación (radio, televisión, cine, discos, publicaciones, accesorios domésticos, automóvil, transportes, etc.), influyen y modifican la vida de las familias y los individuos. De esta manera, los tiempos libres se vuelven tan absorbentes como los tiempos de trabajo. La vida social, así como las relaciones entre los -- sexos procuran buscar formas nuevas, y en esto el aspecto normativo no se encuentra ausente.

Se considera como técnicas nuevas la reproducción de métodos, procedimientos y productos, así como los servicios diversos existentes en la sociedad.

Existe una opinión que se considera tradicionalista, la cual argumenta que no existe ninguna novedad real de sus -- efectos sobre la naturaleza del hombre, por lo que las exigencias de su formación permanecen invariables.

Para P. Naville, este enfoque no responde a las necesidades de la evolución real. Considera como evidente el sistema técnico que penetra la vida social y personal, dejando intactos la protección de la integridad y autonomía na-

turales en el ser humano. Sin embargo, es necesario conocer el límite de esas funciones y que tanto sirve de apoyo el universo técnico, y si éste constituye una segunda naturaleza a la que es preciso adaptarse.

P. Naville encuentra ciertos rasgos característicos que -- distinguen las técnicas del pasado de las de hoy, sin que medie una severa discontinuidad; entre estos rasgos menciona algunos que considera como más importantes:

- 1) La técnica moderna tiende a unificar los campos en la que se ejercía tradicionalmente.
- 2) Esta técnica unificada tiende a evolucionar hacia el automatismo de una serie creciente de operaciones integradas.
- 3) Los principios que gobiernan el trabajo automático en los campos más diversos evolucionan hacia la sencillez y la homogeneidad.
- 4) La técnica moderna atribuye una importancia creciente al trabajo de concepción, de preparación, de experimentación y de mantenimiento.
- 5) La técnica moderna permite la aceleración y la multiplicación de los cambios a un ritmo desconocido hasta ahora.
- 6) La movilidad y la capacidad de elección revelan

también el espíritu de la técnica moderna en campos cada vez más amplios. 71/

Como una resultante de la técnica actual, puede mencionarse la pesada carga sobre el sistema nervioso y sensorial del hombre. Los estudiantes de hoy y mañana enfrentan de esta manera un pensamiento lógico, métodos de razonamiento e investigación que modifican ampliamente los programas de enseñanza, técnica o general.

Debido a que el sector industrial basa su aparato en técnicas avanzadas, se considera como tributario de la ciencia moderna.

Actualmente las técnicas requieren de los científicos para mantenerse, reproducirse y perfeccionarse. Esto implica la penetración de la ciencia en el funcionamiento de las organizaciones y la vida cotidiana.

El uso de la técnica actual (motor, electricidad, ondas hertzianas, oscilaciones electrónicas, metales, antibióticos, etc.) implica una conciencia de la creación, funcionamiento y mantenimiento, que subraya la tradicional relación del hombre con la naturaleza, y con los sistemas uti-

71/ CF. Pierre Naville, op. cit., p. 331

lizados dentro del trabajo o fuera de él.

Los sistemas técnicos especializados no solo resuelven problemas, sino que también los plantea y provoca. Por esto forman parte substancial de la cultura actual, Por lo que "si el hombre es con frecuencia, individual y socialmente víctima de sus propias obras, no por eso deja de serlo de esas fuerzas de la naturaleza que a menudo se les oponen, y de las que sin embargo, se ha hecho desde hace milenios la fuente de una significación esencial de nuestra vida". 72/

Los aspectos técnicos vinculados con la motivación laboral están relacionados con actitudes pasadas y presentes, y con los valores que el sistema educacional y la sociedad atribuyen a la capacidad organizacional.

Ideológicamente los sistemas técnicos de la capacitación - funcionan como un conjunto de ideas o símbolos que se utilizan astutamente para proporcionar una visión de la realidad en la que se disminuye los efectos perturbadores de la reinterpretación y reconstrucción social, por ejemplo, la simplificación administrativa del régimen actual en México. "Proporciona una justificación y legitimación fundamentales para lo que nos quieren hacer creer que es un orden establecido. 73/

72/ Ibid.p. 335, subrayado mío.

73/ G. Salaman y K. Thompson, op. cit., p. 263

Las técnicas didácticas de la capacitación son medios eficientes para lograr una meta inmediata concreta, por ejemplo, el incremento de la productividad dentro de las organizaciones. De otro lado, estas técnicas apoyan a la ideología organizacional, cuyo interés radica en presentar una definición persuasiva, justificatoria y legitimizante de la "realidad" .

4 Producción de conocimiento y reproducción social

La producción de conocimiento se ve determinada por la concepción teórica que uno tiene en relación a cómo producir la aprehensión de la realidad. La forma en que se produce el conocimiento, sigue siendo la misma a través de la historia. Sólo que, cuando se cambia el objeto de análisis, - parece que la forma en que se produce el conocimiento varía de la misma manera. Sin embargo, no es así, sea que se estudie el comportamiento de un átomo, o el funcionamiento de la sociedad, el modo de producir conocimiento es el mismo. Cuando el objeto de análisis es algún evento de la naturaleza, esa producción de conocimiento se le asigna como ciencias naturales. Cuando el análisis es enfocado a la sociedad, el conocimiento producido se le designa como ciencias

cias sociales.

Pero el conocimiento se ha dividido en campos cada vez más marcados. Al conocimiento producido por las ciencias naturales se le otorga el carácter de científico, pero al conocimiento sobre la sociedad y las relaciones sociales se le cuestiona como conocimiento científico. La mayoría de las veces se le mira como simples ideas y opinión ideológica, de carácter clasista.

Por razones de tipo sociohistórico, la forma en que se produce conocimiento refleja los valores de clase. Este procedimiento limita los campos de conocimiento producido, ob-servándose claramente en los grados académicos otorgados a quienes producen el conocimiento.

Se ha mencionado 74/ que los grados académicos otorgados a quienes producen conocimiento no ampara el conocimiento de una disciplina, sino la falta de conocimiento en otros campos del saber. Estas divisiones resultan de subrayada importancia en una sociedad clasista.

El conocimiento y la forma en que se produce, se encuentra limitado a un cierto objeto de análisis en un campo especí-

74/ Carlos Johnson. La producción del conocimiento y la reproducción social, El día, Febrero 27, 1985.

fico del conocimiento. "Se busca saber algo de la sociología del trabajo, la sociología de la delincuencia, la sociología de la vejez, ad absurdum. Ni siquiera se busca saber todo lo que concierne a la sociedad, las relaciones sociales. Nos conformamos con saber algo de una parte de la sociedad. Es más, así se tiene que hacerlo para evitar ser objeto de la represión" . 75/

El conocimiento así producido se presenta como parcelado, propiciando una división en el conocimiento, la cual promueve la falta de conocimiento sobre aspectos más amplios de la realidad natural y social. La producción -- del conocimiento se ha efectuado en base a las siguientes divisiones:

- 1) La primera división se da en el conocimiento de lo cotidiano (= sentido común) y la producción de conocimiento a partir de un objeto de análisis (= ciencias.)
- 2) La segunda división es la que se da entre las ciencias naturales y las ciencias sociales.
- 3) La tercera división es la que se da al interior de -

las ciencias naturales y sociales.

"Una vez logradas estas divisiones y la parcialización del conocimiento, entonces, las necesidades mismas de la reproducción social han determinado que se busque a veces borrar las divisiones. Surgen los estudios multi e interdisciplinarios, donde se trata de unir lo que antes se separó... Se buscan unificar diferentes campos de conocimiento en -- uno, que responden obviamente a eventos ligados en la realidad, pero que fueron separados por la manera en que se -- producía el conocimiento disciplinado" 76/

A esta producción del conocimiento bajo diferentes circunstancias sociohistóricas de la evolución social, se suma algo que resulta lamentable, a saber, la destrucción del conocimiento. A la división del conocimiento había que -- agregar la represión del mismo. Esto se da cuando una sociedad reprime a otra, o a elementos de conocimiento que -- una sociedad ha producido con respecto a la evolución de -- su existencia.

Por otro lado, la represión recae sobre un científico so-- cial (= productor de conocimiento social) cuando éste se -- encuentra limitado en la producción de conocimiento políti

76/ *Ibid, subrayado mío.*

co, económico o social. "Con la simple idea de que uno tie
ne que limitarse a su campo de producción del conocimiento
 se logra así mantener patrones de represión en la produc--
 ción de conocimiento". 77/

De lo anterior se desprende la importancia histórica del -
 análisis sobre la naturaleza de la ciencia/ideología, en-
 tendida como una práctica determinada del hombre en socie-
 dades constituidas bajo relaciones de producción social/-
apropiación privada, ya que estas relaciones reflejan las
 necesidades materiales de las clases en sociedades histó-
 ricamente determinadas.

Cabe agregar la relevancia histórica de la producción de
conocimiento social en el contexto de la producción mate-
 rial de la clase capitalista. Esto quiere decir que la -
creación de conocimiento e ideología en el sistema de pro-
 ducción capitalista, es tan importante como la producción
del plusproducto. En otras palabras, la producción de --
 ideas y conocimiento se encuentran íntimamente ligadas a
las relaciones de producción social/apropiación privada
 de la riqueza material: a mayor conocimiento científico, -
 mayor productividad; a mayor productividad, mayor conoci-
 miento científico.

Existen varias formas de razonamiento que explican la rea-

lidad social. De esto se deriva una lucha entre las distintas corrientes (idealista, materialista, funcionalista y estructuralista) que intentan explicarla y que contienen una práctica social, económica y política, además de proporcionar una base ideológica que permite efectuar determinadas acciones sociales de persuasión, sobre los comportamientos adecuados y no adecuados en una estructura social. De esta manera, las interpretaciones de la realidad propician enfrentamientos ideológicos entre los que producen/ - practicar teorías de interpretación social.

En el caso de la capacitación (= formación humana y social), se utilizan conceptos de diversas teorías, y en consecuencia, se produce una lucha alrededor de quién proporciona la explicación más verosímil sobre el comportamiento humano en las organizaciones, y en el contexto de una estructura social.

Las técnicas utilizadas en el proceso de capacitación proporcionan un conocimiento producido en una determinada sociedad, y que reproducen las relaciones sociales establecidas por el modo de producción dominante.

En el proceso de capacitación se presentan planteamientos

que fomentan la competencia o la colaboración, según los intereses/necesidades de la organización, sea de carácter público o privado, en una sociedad históricamente determinada.

Estas técnicas y planteamientos proporcionados por la capacitación, regularmente son importados y se ajustan a la sociedad mexicana, reproduciendo de esta manera un sistema social de carácter clasista.

Considerando lo anterior, puede agregarse que el conocimiento producido por una sociedad, se deriva de las necesidades del sistema para reproducirse. El proceso de capacitación viene siendo un instrumento que permite reproducir determinadas teorías de interpretación social, y modernizar el desempeño de los recursos humanos en las organizaciones. En consecuencia, la lucha ideológica sobre las distintas interpretaciones de la realidad, responderá a las necesidades /intereses de los grupos/clase, que intentan obtener el poder/dominio de una estructura social históricamente determinada.

En el sistema capitalista, la producción del conocimiento está en función de los patrones de consumo establecidos -

por el modo de producción dominante. De tal manera que el conocimiento social produce/reproduce la contradicción -- existente entre la producción social/apropiación privada, de un modo de producción históricamente determinado.

CONCLUSIONES

C O N C L U S I O N E S

El estudio de los problemas sociales, en este caso dirigido a la relación persona/organización, requiere como punto de partida, un marco conceptual que permita elaborar las categorías de análisis que se aplicarán al objeto de estudio.

En esta investigación hemos intentado explicar algunos conceptos, y su vinculación con la práctica social del hombre. De esta manera se llegó a la presentación de un sistema de categorías dialécticas, que muestran el proceso de conocimiento y sus interrelaciones, de acuerdo a los siguientes niveles objetivos: a) solución proporcionada al problema - fundamental de la filosofía, b) leyes dinámicas de la naturaleza y el pensamiento, y c) la evolución del conocimiento y sus leyes. Con esto indicamos la forma en que se aprehende la realidad mediante conceptos que reflejan su dinámica, y que al utilizarlos el hombre en su actividad práctico-social, le proporcionan un apoyo para transformar la realidad captada conceptualmente.

De igual manera, consideramos importante el estudio del modo de producción y su constante movimiento para comprender la sociedad en su totalidad. Se destacó como contradicción

fundamental del sistema, la contradicción producción social/apropiación privada de la riqueza material en una sociedad históricamente determinada, así como la importancia del análisis sobre la naturaleza de la ciencia/ideología en sociedades cuya base la constituyen las relaciones de producción social/apropiación privada del capital.

Al estudiar el proceso de trabajo es necesario estimar que en la sociedad capitalista el trabajo está unido a la producción material, y ésta, a su vez, separada de su productor. De igual importancia es la forma en que los hombres se encuentran ligados entre sí a través de las relaciones de producción/apropiación, en una sociedad históricamente determinada.

Por otro lado, se consideró la forma en que los individuos dedicados a la circulación de lo producido, contribuyen a la realización de la plusvalía obtenida de las mercancías creadas, cumpliendo así con las necesidades concretas de reproducción de la clase capitalista.

Estimamos como importante y necesario el análisis del trabajo productivo, trabajo improductivo y trabajo enajenado, para explicar las relaciones de tipo capitalista.

Para abundar en el estudio y concepción general de la persona/individuo se consideró la ideología por ella aceptada, ya que su fundamento le sirve para seleccionar sus actos sociales y su relación con los demás. La naturaleza de la interacción social se inicia con el examen de las relaciones de producción/apropiación, para complementarse con el estudio de los factores psíquicos y sus distintos niveles, así como los medios de cognición de la persona/individuo a través de los cuales aprehende o no la realidad.

Consideramos la motivación (=necesidad/interés del individuo), como una forma que la clase dominante utiliza para manipular ideológicamente a producir y aceptar que lo producido sea apropiado por el dueño del capital, dentro del sistema capitalista (=sociedad dividida en clases). En este sentido, las diversas corrientes de motivación laboral analizadas, responden a planteamientos del psicologismo clásico, y a la tendencia de considerar las necesidades del hombre como universales y básicas, satisfechas o no dentro del trabajo. Cabe agregar que en el estudio de la motivación en el trabajo, consideramos importante el contexto social, así como el carácter social o privado de la organización, y su vinculación con las relaciones de poder/dominio en una

estructura social históricamente determinada.

Por otro lado, si se considera el trabajo como el proceso de transformación de la realidad que crea valor, se puede afirmar que la organización obtiene plustrabajo de quien -- labora en ella para producir la ideología necesaria a sus -- intereses, y utilizarla con fines de manipulación y control.

Se considera que el problema de la burocracia es un buen -- ejemplo de lo que enfrentan las organizaciones actuales. En éstas se notan las inquietudes, intereses y perspectivas de las personas, y su relación con las formas modernas en que -- se ejerce el control en las sociedades.

El poder/dominio de las organizaciones se expresa como la -- capacidad de usar los recursos (la riqueza, el status o conocimiento de los expertos), para influir en los demás. --- Igualmente, su legitimidad se vincula al uso del conocimiento técnico y la forma en que obtiene poder, a través de la jerarquía organizacional. De tal manera que el poder se encuentra en el manejo de los recursos humanos y los procesos de toma de decisiones. Por lo que en una estructura jerarquizada se manifiestan diferentes intereses y los involucrados crean un proceso en la toma de decisiones.

La jerarquización de las organizaciones obedece a la especialización funcional de quienes ocupan los puestos, y es una manera de formalizar la distribución del poder. De esta manera, el control de los recursos humanos se lleva a cabo mediante las tareas, reglas y procedimientos que regulan el comportamiento laboral. Así, los subordinados esperan una decisión de los altos niveles de autoridad (centralización) o aplican su criterio según las reglas que han aprendido (descentralización). En ambos casos, el poder de la jerarquía se manifiesta sobre lo que los subalternos hacen, y se observa un proceso de influencia de una persona a otra, o de un grupo a otro.

Las organizaciones desempeñan un papel significativo sobre el proceso del orden y control social. Se considera que -- una buena parte de lo escrito sobre toma de decisiones en las organizaciones, menciona que muchas de las decisiones -- que se originan en los niveles altos y que se suceden a través de una jerarquía, por lo general lo decisivo en la toma de esas decisiones son las consideraciones técnicas (tecnocracia).

Las decisiones que deben tomarse sobre las metas organizacionales, la estructura y los cursos de acción, pueden pre-

sentarse como sujetas a una lógica técnica; el control organizacional no necesita ejercerse de nuevo en cada situación y decisión.

Es el proceso de control el que explica una racionalidad -- aparente y una lógica cotidiana, como se protegen las organizaciones de una dependencia precaria de las percepciones y de sus miembros. Esto se considera importante para el -- problema de la relación entre estructura y toma de decisiones organizacional.

Lo dicho anteriormente, puede considerarse lo que se define como realidad social. En lo que respecta a las ideologías administrativas, se estima que son ideologías que se adaptan por o para explicar el ejercicio del poder por quienes lo sustentan dentro de las organizaciones. El objetivo de estas ideologías, es la interpretación de las acciones -- derivadas del concepto autoridad/ obediencia, y las formas en que se neutralizan/eliminan los conflictos entre minorías y mayorías, promoviendo de esta manera una mayor atención -- en el ejercicio óptimo de la autoridad.

La realidad social se construye y reproduce mediante la serie de elementos, opiniones e ideas que formulan las organi-

zaciones, y cuya tipología se encuentra definida en sus metas.

Una forma de construir esta realidad social es mediante noticias, información o hechos, y la legitimación que se le otorgue para aceptarla como autoridad necesaria, por ejemplo, las estadísticas oficiales se consideran con cierta reserva ya que se encuentran ligadas a las estrategias políticas de quienes están en el poder, además de que las soluciones oficiales contienen prejuicios que otorgan un tinte moralista a sus problemas.

De los múltiples estudios que se han efectuado sobre el significado del trabajo social se destacan dos aspectos significativos: la versión psicológica universalista que contempla la satisfacción o insatisfacción de las necesidades universales o básicas del hombre dentro de su trabajo; y el enfoque de la desviación cultural que subraya el cambio de -- las expectativas en las personas como resultado de la experiencia en su trabajo o de las influencias sociales externas a su ambiente de trabajo.

Consideramos que las personas pueden inclinarse por clases diferentes de situación o de trabajo, y que sus expectativas

y aspiraciones pueden modificarse con el transcurso del tiempo. Esto representa un problema para los que estudian las actitudes en el trabajo, ya que los sentimientos y los deseos no son necesariamente consistentes y homogéneos en todo el tiempo.

En lo que respecta a las necesidades, motivos y expectativas de los que trabajan en las organizaciones, representa un peligro plantearlas de manera general. Se pueden señalar dos aspectos a considerar: 1) los sistemas de control organizacional están basados en sanciones y recompensas, que varían en una misma organización, y ésta en relación a otras organizaciones; 2) la aplicación del estudio de las actitudes en una organización, parte de las concepciones y formas de legitimidad que se dirigen a una manera de lograrlas: la satisfacción de las expectativas y aspiraciones de sus integrantes.

Las organizaciones elaboran conceptos y definiciones para describir a sus integrantes, o la sociedad en general, por ejemplo, el control, el consenso o la cooperación. Un análisis detalladamente sociológico mostrará que los verdaderos objetivos de las organizaciones, responden a los intereses de quienes administran el poder, esto es, ideológicos.

Un aspecto significativo en las organizaciones actuales, -- que ejecutan para legitimarse, es la forma en que se subrayan las cualidades potenciales y defectos, a costa de cualquier motivo de carácter social o de grupo. Pero el enfoque psicologista implica un trato igual a todos los trabajadores como si todos respondieran al mismo tipo de evaluación, análisis y manipulación organizacional. El énfasis en la organización sobre las cualidades y debilidades de las personas, caracteriza en gran parte el psicologismo apoyado en sistemas extremadamente "científicos".

La entrevista de evaluación o cualquier técnica de esta naturaleza que pretende explicar el desempeño del individuo en la organización, hace surgir dificultades convirtiéndose en una práctica altamente enjuiciable y problemática, ya que se consideran exclusivamente aspectos de tipo psicológico omitiendo determinantes sociales, así como el contexto de acción de los que integran una organización. Los integrantes de una organización se encuentran vinculados entre sí por las relaciones sociales, y las entrevistas de evaluación -- pueden perjudicar las relaciones sociales de las personas y de la organización, causando disgusto su ejecución por lo menos a lo acordado en sus especificaciones.

Los modelos de evaluación y desarrollo, como las entrevistas evaluatorias, son tan sólo un ejemplo substancial de cómo construyen las organizaciones la realidad. Este enfoque subraya extremadamente la naturaleza personal y psicológica de los integrantes de la organización, sus aciertos y sus errores, así como los métodos para modificarlos: en síntesis el psicologismo.

El IMSS como organización, presenta aspectos como los señalados anteriormente, y su sistema de Capacitación y Desarrollo de Personal, brinda la posibilidad de observar la política institucional que se ha seguido durante diferentes administraciones, y que presentan formas que impulsan/frenan los procesos de cambio en la institución.

La evolución de las técnicas y su impacto en la capacitación (= Formación humana y social), ha desempeñado en las distintas épocas de la evolución humana un papel substancial, y a menudo inconsciente, en la formación de los cuadros requeridos por la sociedad.

La técnica actual ofrece a la población total un incremento de objetos de consumo que de alguna manera modifican las condiciones materiales de la vida familiar y de los tiempos

libres.

En el aspecto profesional impone una adaptación a los tiempos y estructura de la formación, así como la inclusión, reorientación y nuevos ciclos de períodos de estudios. Por lo tanto, es natural que la técnica haya penetrado los tiempos libres, y la vida familiar de los grupos. Los medios de comunicación influyen y modifican la vida de las familias y los individuos. De esta manera, los tiempos libres se vuelven tan absorbentes como los tiempos de trabajo.

Como una resultante de la técnica actual, puede mencionarse la pesada carga sobre el sistema nervioso y sensorial del hombre. El uso de esta técnica implica una conciencia de la creación, funcionamiento y mantenimiento, que subrayan la tradicional relación del hombre con la naturaleza, y con los sistemas utilizados dentro del trabajo o fuera de él.

Los aspectos técnicos vinculados con la motivación laboral están relacionados con actitudes pasadas y presentes, y con los valores que el sistema educacional y la sociedad atribuyen a la capacidad organizacional.

Ideológicamente los sistemas técnicos de la capacitación -

funcionan como un conjunto de ideas que se utilizan astutamente para proporcionar una visión de la realidad en la -- que se disminuyen los efectos perturbadores de la reinter-- pretación y reconstrucción social, por ejemplo, la simplifi-- cación administrativa del régimen actual en México.

Las técnicas didácticas de la capacitación son medios para lograr una meta inmediata concreta, por ejemplo, el incre-- mento de la productividad dentro de las organizaciones en -- general, y del IMSS en particular.

Otro aspecto es que en la capacitación (=formación humana y social), se utilizan conceptos de diversas teorías, y en -- consecuencia, se produce una lucha alrededor de quién pro-- porciona la explicación más verosímil sobre el comportamien-- to humano en las organizaciones, y en el contexto de una es-- tructura social.

Las técnicas de capacitación utilizadas en el IMSS, propor-- cionan un conocimiento producido en una determinada socie-- dad, y reproducen las relaciones establecidas por el modo -- de producción dominante. De tal manera que la técnica, en-- tendida como una forma de conocimiento social, produce/repro-- duce la contradicción existente entre la producción social/ apropiación privada, de un modo de producción históricamen-- te determinado.

APENDICE

A P E N D I C E- Teoría Z (W. Ouchi)

En la actualidad ha tomado auge en la administración japonesa, el círculo de control de calidad o círculo C-C.

Su popularidad se finca en su función única. Los círculos C-C detectan las desviaciones de una organización y proporcionan una señal de alarma; comparten con la administración la responsabilidad de definir y resolver problemas de coordinación y productividad. Son un método útil para obtener alta calidad, productividad más elevada y un estado de ánimo en los trabajadores.

En 1979, se registraron en Japón más de cien mil círculos C-C del sindicato de científicos e ingenieros japoneses. -- Adicionalmente habría de incluirse un millón de círculos no registrados.

Se considera que el empleado japonés recibe, durante sus -- primeros diez años de trabajo, aproximadamente 500 días de capacitación en el trabajo.

En Japón, un círculo C-C está constituido fundamentalmente por grupos de uno a diez trabajadores asignados permanentemente a él. Los trabajadores de cada círculo forman un grupo de trabajo, en el que se llevan a cabo actividades que se relacionan en alguna forma.

Generalmente, un círculo reúne a los trabajadores una o dos horas a la semana. El objetivo es discutir su proyecto, el cual puede contener un problema de calidad que hayan identificado uno o más trabajadores del círculo. Puede sugerirse un conflicto serio para discutirse con otros miembros del círculo, y hasta incluir al supervisor. Posteriormente, el grupo puede principiar un estudio sistemático del problema. Identificado el origen del problema, los trabajadores sugieren medidas para corregirlo. En caso de que estos por sí mismos puedan efectuar sus etapas, llevarán a la práctica su sugerencia. Finalmente, se identifica y ejecuta una decisión. Los resultados se publican en el boletín interno de la organización, otorgándole a ese círculo un reconocimiento por la solución presentada.

Los círculos C-C comienzan en Japón después de la segunda Guerra Mundial (1949). Se utilizan técnicas estadísticas para aclarar aspectos de calidad y productividad. Pero estas

estadísticas no fueron el único elemento de éxito de los círculos, sino la combinación de éstas con las técnicas de evaluación.

Los japoneses enfatizan que el éxito de los círculos C-C no se restringe a la técnica, sino al aspecto humano fundamental de sus objetivos productivos. Los objetivos básicos -- del círculo C-C son:

- 1) Contribuir a mejorar y desarrollar la empresa.
- 2) Respetar el lado humano del individuo y edificar un lugar en que prevalezca la felicidad y se experimente que vale la pena trabajar.
- 3) Proporcionar ampliamente el talento humano para extraer posibilidades infinitas.

Para que la implementación de los círculos C-C tenga éxito, es necesario que las técnicas estadísticas y los objetivos generales se lleven a cabo de una manera práctica e integral. Cuando se logra una amplia armonía entre estos dos aspectos, los círculos C-C suelen ser prácticamente ilimitados.

La gran mayoría de los miembros que integran los círculos C-C son jóvenes japoneses egresados de escuelas de segunda

enseñanza (preparatoria y escuelas técnicas). En las escuelas técnicas existe una gran demanda por el estudio de las técnicas y conceptos que requieren las actividades de los círculos C-C.

Los japoneses subrayan la importancia de la administración para crear condiciones positivas, y posteriormente tener la paciencia necesaria para permitir que el esfuerzo y el espíritu de equipo surjan en forma natural.

En los círculos C-C se encuentran muchos mensajes. Para los Estados Unidos el primero de ellos es que una organización utilizará completamente el potencial de sus trabajadores, cuando invierta en la capacitación necesaria de sus recursos y comparta con ellos la autoridad que les permita participar en las decisiones. Si no se hace partícipes a los demás del poder para tomar decisiones, la inversión efectuada en la capacitación será decepcionante y pródiga.

Los círculos C-C no pueden entenderse en forma aislada, tan sólo son una de las partes de un sistema organizacional más amplio y complejo, y este sistema es lo que ofrece la Teoría Z.

La Teoría Z menciona varios pasos del desarrollo de las or-

organizaciones, las cuales se encuentran en un proceso de -- constante desarrollo. Se considera que el proceso de evolución es lento, y que necesitan muchos años para que llegue la etapa de transición.

La Teoría Z tiene como finalidad desarrollar la capacidad -- de una organización en la coordinación de los recursos humanos, con el fin de incrementar su nivel de productividad. -- De esta manera se intenta desenvolver el talento del trabajador, crear estructuras, incentivos y conceptos de una filosofía administrativa totalmente nueva. El objetivo es -- que los empleados se comprometan a lograr una actitud menos egoísta y de mayor cooperación en su trabajo.

W. Ouchi proporciona una lista de factores que integran el -- cambio y ayudan a predecir situaciones futuras. Dichos factores son los siguientes:

10. Comprender la organización Z y el papel desempeñado por los directivos.

Este factor está relacionado con la franqueza y la predicación a través del ejemplo. El líder que de manera abierta disiente de los demás y que se sale de lo establecido, con el propósito de provocar un ambiente en el que son bien visu

tas las opiniones, será capaz de engendrar un cambio. Este proceso conduce a un aspecto importante de los esfuerzos: la evaluación del desempeño. Cuando un jefe se propone hablar con franqueza, lo que más interesa a sus subalternos - es intercambiar opiniones directas sobre su nivel de desempeño, su salario y sus perspectivas futuras. Esta sinceridad es lo que más se busca.

En esta primera etapa se lleva a cabo una lectura y discusión de la organización tipo Z, y que implica un proceso en el que se desarrolla la discusión, el igualitarismo, la franqueza y la participación; estos elementos reflejan los objetivos últimos del cambio.

Cuando se desempeña el papel de líder, hay que estar preparado para recibir una crítica abierta cuando se adopte una posición autocrata. De mayor importancia que la crítica es la respuesta que se proporciona a ésta, pues deberá ser sincera e igualitaria para favorecer un clima de confianza. Se considera que la cualidad más importante de quien ha recorrido el proceso de desarrollo de una organización es la integridad, ya que con esta se proporciona un trato igualitario de respeto en los diferentes niveles jerárquico/administrativos que caracterizan a una organización.

20. Analizar la filosofía de la organización.

Los objetivos de la organización y su filosofía otorgan a los trabajadores el sentido de los valores con que habrá de trabajar y vivir.

Una filosofía proporciona el espíritu que motiva a la organización para que sus integrantes la entiendan: "Directa o indirectamente, dicha filosofía determina la forma como -- propios y extraños evalúan, confían y aprecian a la empresa y sus productos". 78/

En ésta etapa se trata de definir lo que la organización es, y no lo que debería ser.

Primero, para estructurar la filosofía de la organización, es fundamental comprender la cultura de la misma analizando cuatro o cinco decisiones claves aplicadas al pasado.

Segundo, para justificar la importancia de la filosofía organizacional deberá analizarse la discrepancia existente entre lo que declara oficialmente recomendable la alta dirección, y lo que realmente se aplica.

Tercero, el análisis mostrará la relación entre una estrat

78/ W. Ouchi. Teoría Z, Fondo Educativo Interamericano, México, 1982, P. 118

tegia de negocios y una filosofía administrativa.

30. Definir la filosofía administrativa deseada y comprometer al líder de la organización.

Un proceso de cambio organizacional no puede tener éxito - sin el apoyo directo y personal de la persona que ocupa el lugar más elevado de la jerarquía.

Cuando el superior confía en que otros respaldan sus puntos de vista y que estos benefician a todos, el número de decisiones compartidas será mayor, y los beneficios se obtendrán de la colaboración del equipo administrativo. De esta manera, la autoridad superior se sentirá motivada a relacionarse confiadamente en los subalternos para compartir dicha autoridad y tomar decisiones.

40. Poner en práctica la filosofía creando tanto estructura como incentivos.

De acuerdo a Ouchi, una organización eficaz e integrada es aquella que no tiene organigrama, divisiones ni algún tipo de estructura aparente.

Sin embargo, la mayoría de las organizaciones conllevan una

estructura que guía su funcionamiento hacia la colaboración y a una perspectiva a largo plazo cuando se presentan situaciones confusas.

50. Desarrollar habilidades para las relaciones humanas.

Una organización tipo Z tiene éxito por la flexibilidad que tiene para modificar su estilo cuando sea necesario.

En una organización Z no se ha aclarado quién debe informar a quién, lo cual origina una cantidad diversa de respuestas, debido a que no se ha precisado la asignación de responsabilidades, ni la autoridad, ni la división jerárquico administrativa. No obstante la claridad de la filosofía administrativa en una organización Z, se da el acceso a lo sutil y lo complejo.

Cuando en una organización se especifica la categoría de los trabajadores, estos caen en patrones de interacción bien definidos. La mayoría sabe cuando discutir, asentir y hacer frente a una problemática.

Frecuentemente un líder se dedica a escuchar la mayor parte del tiempo. Se debe destacar su habilidad para observar la

interacción de un grupo y para identificar el momento preciso de su intervención.

La habilidad para poder interrogar directamente a los compañeros no es suficiente. Se tendrá que aprender a reconocer patrones de interacción en grupos responsables de toma de decisiones y solución de problemas. Posteriormente se habrá de dirigir a un grupo enseñándole a identificar los factores fundamentales de un problema, y a obtener soluciones creativas apoyadas por todos.

Otro aspecto de apoyo estructural es la forma de organización por matrices. "Desde luego, una matriz puede dar lugar a la más feroz de las batallas o a la más armónica de las relaciones; todo depende, una vez más del clima organizacional que impere en ese momento". 79/

Aparte de las influencias culturales, es preciso designar el tipo de incentivos que se proporcionan a cada persona. Los incentivos son base para percatarse de lo que son los directivos y los empleados dentro de una organización.

Cuando los incentivos de la alta dirección no son los convenientes, se habrá de localizar la solución concreta para --

que sigan cooperando entre sí y llevan a la práctica el proceso de cambio. Los incentivos en los niveles inferiores deberán ser a largo plazo y para que el enfoque individualista evolucione a la cooperación, habrá de suceder algo más.

No todos los incentivos habrá de ser económicos. "La naturaleza de las tareas, las asignaciones y los grupos de trabajo que se destinan a una persona y el tiempo que los altos directivos dedican a los miembros de su personal pueden ser más valiosos que cualquier aumento ofrecido por otra compañía... Las compañías Z están singularmente dotadas para ofrecer incentivos que no sean de tipo económico". 80/

60. Evaluar su propio desempeño y los resultados del sistema.

Antes de poner en práctica los conceptos de la Teoría Z en los niveles inferiores, la alta dirección debe evaluar los resultados de su actuación personal para identificar lo positivo de los resultados. Inicialmente habrá de identificarse mediante un breve cuestionario que los directivos envíen a sus subordinados pidiéndoles que los evalúen con respecto al nivel de participación, igualitarismo y su capacidad administrativa.

Por lo general, en una organización Z los subordinados reatan y llegan a ridiculizar a sus superiores.

70. Comprometer al sindicato.

Cuando se discuten cambios significativos en las condiciones de trabajo, la nueva organización Z tendrá que incluir al -sindicato. Este ha llegado a ser para los niveles de alta dirección sinónimo de baja productividad, apatía, ausentismo, paros laborales, etc. Regularmente los altos directivos expresan que estos problemas los crearon los sindicatos.

La mayoría de las organizaciones están contra los bajos niveles de productividad y de las relaciones humanas negativas dentro de ellas, pero no necesariamente todos habrán de estar contra los sindicatos.

Ouchi menciona que el éxito de la organización Z depende de la distribución igualitaria del poder, y una forma de lograrla es mediante la creación de agrupaciones de trabajadores, como lo ha hecho Alemania Occidental, Francia y Suecia. Una segunda forma es mediante sistemas apoyados en la influencia del personal apoyados en los planes Scanlon o en organizaciones tipo Z. Una tercera forma es la creación de cen-

tros distribuidos de poder a través de formación de sindicatos. "Si se aceptan los principios de igualitarismo y equidad, entonces deberá de aceptarse, así mismo, el principio que apoya a los sindicatos" 81/

Cuando los objetivos de una administración chocan con la enemistad de un sindicato, la organización puede reaccionar debilitándolo. También puede tomar medidas que a lo largo resultarían contraproducentes.

Si una organización cambia su estilo administrativo autocrático, ganará la confianza de sus trabajadores quienes así no recurrirán a la protección de los sindicatos. Una administración paciente sabe que el sindicato reconocerá la flexibilidad de las normas laborales para incrementar la productividad y la seguridad del empleo. Es fundamental obtener el apoyo del personal y del sindicato.

Es recomendable que el personal y el cuerpo directivo se convenzan del valor que tienen los incentivos que sustentan una relación productiva de trabajo.

Una manera de propiciar la comunicación es llevar a cabo seminarios entre los directivos y los líderes sindicales.

81/ Ibid, p. 132

De esta manera, la organización contará con la estructura - del sindicato para lograr exitosamente sus objetivos.

80. *Cómo hacer que el empleo se vuelva más estable.*

Uno de los resultados de la política organizacional más relevantes es ofrecer la estabilidad del empleo. En Japón, - las organizaciones han optado por utilizar empleados even-- tuales debido a la dificultad de encontrar fuerza de traba-- jo por el bajo índice de desempleo.

Los despidos involuntarios o en masa son aspectos que inte-- resan a la política de una organización. Cuando una compa-- ñía enfrenta un altibajo significativo a corto plazo, es -- probable que no efectúe un paro forzoso si comparte la pro-- blemática con sus integrantes. La participación de los ac-- cionistas puede ser aceptar un menor cúmulo de utilidades o pérdidas moderadas durante un año. "A cambio de esto, un -- grupo de empleados muy experimentados y sumamente dedicados los recompensará en los años futuros con cuantiosas utilida-- des". 82/. Los empleados de todos los niveles pueden contri-- buir en una situación difícil aceptando una mayor carga de trabajo y remuneración menor, haciendo caso omiso de las -- gratificaciones y efectuar, en un lapso de tiempo, tareas -

82/ *Ibid, p. 132*

que no sean de su agrado.

Generalmente, la mayoría de las organizaciones tiende a vincularse con la estabilidad del empleo, el cual se da mediante el proceso de evaluación y promoción.

90. Tomar sus decisiones empleando un proceso lento de evaluación y promoción.

Es importante que el proceso de evaluación y promoción concienticen a los trabajadores de la necesidad de un rendimiento a largo plazo.

Este enfoque se refiere al hecho de que las personas jóvenes son impacientes y suelen tomar decisiones irreflexivas, en cambio los mejores elementos optan por alternativas extremas que los inclina a una carrera más prometedoras. Ouchi propone como solución a este problema, lo siguiente: "... promoverlos rápidamente como lo hace la competencia, de modo que no abandonen la empresa, pero ascenderlos lentamente en relación con sus compañeros para que puedan tener perspectivas a largo plazo". 83/

A la larga, los mejores elementos destacarán ocupando puestos de mayor responsabilidad, promoviendo valores más sólidos

dos de colaboración.

El autor propone una inducción de las generaciones jóvenes para aceptar el lento proceso de evaluación y promoción, -- contando con un sistema de evaluación no económico, por ejemplo, mayor participación en la toma de decisiones.

En una organización tipo Z, los trabajadores reciben más información sobre el desempeño y las expectativas. Simultáneamente los trabajadores saben que el ascenso en la jerarquía administrativa y los mejores sueldos dependen de su -- productividad a largo plazo.

10o. Ampliar los horizontes profesionales.

En la actualidad se sugiere que los individuos que ocupan diversos puestos dentro de una organización, son los que -- conservan entusiasmo y eficiencia, experimentando satisfacción y deseos de ascenso. En cambio, quienes se quedan en el mismo puesto y no tienen movimiento vertical ni horizontal, pierden rápidamente su interés, entusiasmo y dedicación.

11o. Prepararse para aplicar la teoría en el primer nivel.

La teoría Z propone iniciar su aplicación por la cima, ya que un trabajador de bajo nivel no puede participar a menos que sus superiores lo inviten a hacerlo. "Si una organización empieza con una jerarquía sumamente rígida, la evolución debe empezar en la parte superior de esa jerarquía. El único cambio que puede producirse en la parte inferior de una organización de éste género es una revolución, y -- fue esta la solución que trajo como consecuencia el movimiento sindical laboral de los Estados Unidos en su forma antagónica actual". 84/

Una integración de esfuerzos y voluntad de cooperación se encaminarán a una mayor eficiencia y productividad. Con frecuencia los directivos se venían comprometidos a dar respuesta a los objetivos de corto plazo y a interrumpir los trabajos en plantas y oficinas. Los supervisores de primer nivel ya no tendrán que enfrentarse con directivos de niveles medios por causa de los mismos recursos. Se obtendrá un ambiente más saludable que repercutirá en los trabajadores. Después de empezar a notar los resultados, podrá pensarse en la posibilidad de aplicar la teoría con trabajadores de primer nivel. En esta etapa tiene una destacada importancia la paciencia.

120. Buscar el lugar preciso para poner en práctica la participación.

Si se logra un sistema equitativo de recompensas, estabilidad de empleo y coordinación dentro de la estructura jerárquico administrativa, el compromiso y productividad de los trabajadores serán cada vez mayores.

130. Permitir el desarrollo de relaciones "holistas".

Las relaciones "holistas" se consideran como una consecuencia de la integración organizacional. Estas relaciones -- permiten conservar el igualitarismo de la organización, mediante el intercambio de ideas entre los directivos y los subordinados, para demostrar que la distancia entre estos dos niveles no es infranqueable, y para responder a los -- problemas planteados por la competencia así como los éxitos o fracasos de la organización.

Hasta aquí se ha expuesto de una manera general la Teoría Z, cuya aplicación en las organizaciones modernas ha tenido un impacto significativo, Veamos a continuación otra serie de datos sobre el Japón, que explican el costo social pagado por los japoneses para obtener el desarrollo econó-

mico, y que pueden representar la contraparte de la teoría organizacional antes espuesta.

A partir de 1975, la sociedad japonesa empezó la etapa llamada "desarrollo estabilizado". El nivel educativo se consideraba entre los más altos del mundo, y el promedio de vida para el hombre era de 72 años y la mujer 77 años.

No obstante lo anterior, la sociedad japonesa padeció problemas como el suicidio, violencia en la escuela y el hogar, así como actos delictivos entre los menores.

Socialmente se considera el suicidio como una forma extrema de expresión humana, en la que el individuo materializa su deseo de librarse de las tensiones a que lo somete la sociedad y que provocan en él sentimientos de desesperación, frustración, etc.

Puede afirmarse que en una sociedad históricamente determinada los suicidios son síntoma de la angustia padecida por sus integrantes, e incluso por los individuos más débiles de ella. Se considera la adolescencia y la juventud como los puntos claves en los que la persona confronta la crisis existencial/impulso autodestructivo.

Entre los factores más frecuentes del suicidio en Japón, - pueden mencionarse los siguientes: conflictos familiares, problemas de estudio (inadaptación y fracaso en exámenes - de admisión), problemas sentimentales, de amistad, de salud física y mental. Estos factores pueden verse acompañados de problemas económicos o de discriminación racial.

Entre 1955-60, los factores de suicidio en los menores se encontraban vinculados a la disolución familiar resultantes de problemas económicos, enfermedades físico-mentales, y -- carencias materiales. El suicidio o delincuencia infantil se vincula a la falta del padre o de la madre, bajo nivel de escolaridad y de ingresos.

En los años 1970, se observó un nuevo fenómeno: la tasa de suicidios se incrementó a pesar del progreso material. -- Entre 1966 y 1976 los suicidios de la población entre 5 y 14 años se duplicó. Los motivos del suicidio en niños y - adolescentes han sido simples y sin importancia como para - tomar una decisión tan delicada como es la autodestrucción. Los argumentos que explican este fenómeno social es que la personalidad del niño y el adolescente no tiene flexibilidad, y los factores de inmadurez y precocidad los orilla a la autodestrucción. En otro nivel de edad, los motivos de

suicidio son la preocupación y frustración debidos al examen de admisión.

Los exámenes de admisión crean entre los jóvenes crisis y tensión debido a los dos puntos siguientes:

- 1) habrá de tomarse la decisión entre seguir estudiando o trabajar, ya que en el Japón la escolaridad se vincula al status económico y social, y permite participar en la competencia por el éxito.
- 2) Las universidades e instituciones de educación superior japonesas, tienen una cierta clasificación que otorgan un curso de vida específico a los jóvenes estudiantes, - es decir, según el nivel de la universidad en la que -- han estudiado.

En 1977 se identificaron los siguientes motivos de suicidio en la población menor de 18 años.

| | Escolaridad | Sexo | Motivacion |
|----|----------------|--------|--|
| 1. | 4o. Primaria | Mujer | Desconocida |
| 2. | 4o. " | Hombre | No le compraron el aeromodelo que pidió. |
| 3. | 6o. " | Mujer | Para ir a un lugar bello |
| 4. | 6o. " | Hombre | Desconocida |
| 5. | 1o. Secundaria | Hombre | Preocupación por una herida en su cuerpo |

| | <i>Escolaridad</i> | <i>Sexo</i> | <i>Motivación</i> |
|-----|--------------------|-------------|--|
| 6. | 1o. Secundaria | Hombre | No le compraron el <u>to</u> <u>cacinas</u> . |
| 7. | 2o " | Hombre | No pudo dibujar bien un poster para el festival escolar. |
| 8. | 2o " | Mujer | No tuvo posibilidad de entrar a la preparatoria pública. |
| 9. | 3o " | Hombre | No poder terminar las - tareas antes de que <u>ter</u> <u>mine</u> las vacaciones de Verano. |
| 10. | 3o # | Hombre | No tenia con quien <u>plac</u> <u>ticar</u> . |
| 11. | 3o " | Hombre | Desconocida |
| 12. | 3o " | Hombre | Cansancio provocado por los estudios para el -- examen de admisión. |
| 13. | 1o Preparatoria | Hombre | Desagrado por la escuela |
| 14. | 1o " | Hombre | Desconocida |
| 15. | 1o " | Hombre | Preocupación por el resultado del examen |
| 16. | 2o " | Mujer | Neurosis |
| 17. | 3o " | Hombre | Bajas calificaciones |
| 18. | 3o " | Hombre | Influencia de lecturas filosóficas |
| 19. | 3o " | Mujer | Falta de amor. |

| | <i>Escolaridad</i> | <i>Sexo</i> | <i>Motivación</i> |
|-----|--------------------|-------------|--|
| 20. | 3o. Preparatoria | Hombre | No pudo conseguir empleo |
| 21. | 3o " | Mujer | Cansancio provocado por el estudio para el examen de admisión |
| 22. | 3o " | Hombre | Preocupación por el examen de admisión |
| 23. | 3o " | Hombre | Preocupación por su atraso en los estudios. |
| 24. | 3o " | Hombre | Por haber sido sancionado por fumar cigarrillos |
| 25. | 3o " | Hombre | Por matar a su compañero de aula. |
| 26. | 3o " | Hombre | Preocupación por el mal olor de su boca. |
| 27. | 3o " | Hombre | Neurosis motivada por el examen de admisión. |
| 28. | 3o " | Hombre | Cansancio provocado por los estudios para el examen de admisión. |

Fuente: Takabatake Michitoshi, et. al., *Japón, después del milagro*, El colegio de México, México, 1982, pp. 762-763

En el primer semestre de 1977 se registraron suicidios en menores del 27% por problemas de estudio; el 14% por causas sentimentales; y el 14% por problemas familiares.

La delincuencia se incrementó en delitos menores, principalmente en comportamientos sexuales, por ejemplo, la prostitución entre alumnas de secundaria y bachillerato. La justificación de esto era por la inquietud de obtener dinero para satisfacer lujos, diversiones o aventuras. Aunado a lo anterior se encuentra la rebeldía e inconformidad ante las condiciones de vida, pues regularmente se trata de mujeres marginadas del éxito convencional, por deficiente inteligencia, y por su condición de mujer.

En las estudiantes de preparatoria son significativos los problemas de matrimonio y amor como factor de suicidio.

En este sentido, se ven más afectadas que el sexo opuesto, ya que los jóvenes deciden en relación a su carrera profesional en una determinada universidad, y las mujeres deben considerar la cotización de las profesiones o las universidades en el mercado del matrimonio.

En Japón se dio el proceso de la educación orientada al éxito. El ingreso a las universidades era limitado a determinados alumnos aplicados que aspiraban a la promoción social. En la actualidad la educación se ha tornado masiva, iniciándose desde temprana edad, "privando así a una parte

importante de la población adolescente de otras ocupaciones y actividades, como son la satisfacción de sus curiosidades intelectuales, las diversiones, los ejercicios físicos, las inquietudes afectivas, el cuestionamiento social y político, etc." 85/ Consecuencia de esto es que los estudiantes de secundaria y preparatoria dedican gran parte de su tiempo ejercitándose para exámenes semestrales y de admisión, "sacrificando con ello su vida presente en aras del futuro"86/ A esto se agrega que la minoría no participante, no se realiza ni goza ampliamente su vida adolescente por factores de marginalidad social y una supuesta inferioridad intelectual, medida por pruebas de resultados relativos aplicadas cada vez más universal a la población escolar. Este sistema de pruebas crea situaciones de opresión y acorralamiento para los estudiantes, que no ha faltado quien lo califique como un sistema fascista de evaluación relativa.

Por ejemplo, en Kaisei, así como en las "mejores" escuelas del Japón, se mide a la población escolar con un solo patrón: el puntaje. El fracaso de este tipo de pruebas suele considerarse como el fracaso total del estudiante.

La mayor parte de los niños se adaptan a la escala única de evaluación relativa fundada en el puntaje. Ellos consideran

85/ Michitoshi, Takabatake, et. al., Japón después del milagro, El Colegio de México, México, 1982, p. 165, subrayado mco.

86/ Ibidem.

que este sistema no causa trauma. Los más aplicados, y que se han criado al amparo de condiciones materiales/intelectuales de privilegio pasan sin mayores problemas este período de preparación, ya que desde pequeños han contado con las facilidades pertinentes para desarrollar su intelecto sin esfuerzos. Los niños con mayores problemas son los de nivel social medio, y sustentan como verdad "no tener problemas, no dudar, no cuestionar." 87/

En la población adolescente del Japón contemporáneo se acepta el pensamiento de aquél que cuestiona, pierde. El logro de un buen puntaje en las evaluaciones garantiza el éxito en la carrera hacia el futuro. "Así, se produce una verdadera tensión alrededor del puntaje el cual, en realidad, sólo lo revela una dimensión muy limitada de la capacidad del individuo y de su calidad humana." 88/

Actualmente, en Japón existe una jerarquía para las ocupaciones, bajo el principio de la igualdad de las personas, que abarca a toda la población, y en donde el rango de una u otra ocupación es el índice de la capacidad de las personas que la desempeñan. De esta manera se consideran como superiores los rangos correspondientes al trabajo intelectual

87/ Ibid, p. 167

88/ Ibidem.

tual: los rangos inferiores corresponden al trabajo manual y los puestos en pequeñas empresas. El trabajo asalariado tiene un status mayor que el trabajo independiente -- (agricultura, pesca, artesanía, etc.). Este sistema jerárquico se basa en el nivel escolar obtenido en instituciones de prestigio y en la clasificación de la población por medio de exámenes y pruebas escolares.

Actualmente, parece ser que el criterio significativo para la "estratificación y promoción social" del Japón, es la -- educación.

La reforma educativa efectuada cuando se dio la ocupación -- norteamericana contribuyó a una subrayada homogeneización -- del sistema educativo, el cual establecía en 1947 el principio de igualdad de oportunidades sin considerar factores -- como la raza, credo, sexo, posición social y condición económica.

En 1970 se comenzó a notar un relativo mejoramiento del nivel de vida en la población, lo cual propició un incremento -- acumulativo de la población estudiantil y la devaluación de los títulos universitarios. Consecuentemente, la garantía -- del éxito profesional no lo proporcionaba cualquier título.

De aquí que se viera acelerada la competencia para ingresar a la mejor universidad. Como en Japón existe la práctica del empleo de por vida, ésta se entregaba a un solo empleo, sin dar oportunidad para probar en el futuro la capacidad en otro distinto.

En el Japón moderno el Estado entendió la educación pública como un instrumento para desarrollar y modernizar el país, y de esta manera asimilar la civilización occidental. Así, las primeras disposiciones sobre la educación pública, establecieron que ésta debía vincularse a las necesidades del país, de las comunidades locales y la experiencia profesional de cada persona.

Estas disposiciones de carácter pragmático comenzaron a desprestigiarse en la medida que la política sobre educación del Estado obtuvo la condición de absolutista-conservador, y la educación pública pasó a ser un medio de orientación ideológica al servicio del Estado.

Mientras ocurría lo anterior en la educación básica popular, la educación superior se reestructuraba a fin de satisfacer las necesidades del Estado moderno, el cual contaba con un aparato burocrático cada vez más complejo. Surgió una nue-

va jerarquía en las universidades imperiales, destacándose la Universidad Imperial de Tokio. La educación superior se dirigía fundamentalmente a la preparación de funcionarios aptos para la administración de nuevas instituciones, en -- donde la facultad de Derecho se erigía como un lugar privilegiado en cada universidad, así como los estudios relacionados con países extranjeros, a veces más apreciados que el -- Japón.

La brillante carrera de algunas personas de origen humilde originó una especie de fe en el proceso educativo, como una forma de promoción social accesible a cualquier persona.

El control ideológico del Estado ejercido sobre las universidades era menos rígido que en las escuelas primarias, ya que se relacionaba con una minoría que en cualquier momento se podría incorporar a los cuadros funcionarios de la clase dominante. Había excepciones que se oponían al Estado y su proyecto nacional: modernizarse para alcanzar a occidente

En la posguerra se llevó a cabo una reforma educativa que -- trató de emancipar a la educación del Estado, responsabilizando a la sociedad de su vigilancia.

Aunado a la reforma educativa, se efectuaron reformas de ti

po sociopolítico que derogaron la mayoría de los privilegios asociados al status económico de las familias. Por otro lado, se abrió la posibilidad de la educación superior para las mujeres.

El objetivo fundamental del proyecto nacional del Estado Japonés, "Alcanzar a Occidente", se ha sustentado en términos económicos, después de los cambios producidos por la derrota de 1945.

Los japoneses educados antes o durante la guerra, encontraron sentido a su vida en el nuevo proyecto nacional: el éxito económico. Las nuevas generaciones buscaban el bienestar personal y en la política de crecimiento económico encontraron la oportunidad de la promoción económico/social/individual. De esta manera, unos combinaron la meta individual con la nacional, otros se dirigieron a obtener una mejora en el empleo. Pero cuando se logró el éxito económico, ya no fue fácil mantener la homogeneidad de esfuerzos/intereses. Las jóvenes generaciones se pasan una gran parte de su tiempo preparándose para su examen de admisión. Esto con el fin de alcanzar en el futuro, la estabilidad personal: "En sus conciencias está ausente o reprimida la preocupación por los problemas políticos, económicos o sociales -

que afectan a su sociedad o a otros países del mundo. Se les impone así la austeridad intelectual, contando los brotes de curiosidad científica o cultural y todo se pospone - para después del examen". 89/

La educación escolar japonesa representa tan sólo una parte de la educación individual. Los problemas surgidos en la educación pública no explican cabalmente los motivos de la tensión experimentada en torno a los estudios y el examen - de admisión, así como la violencia destruktiva/autodestructiva de los menores que viven dicha tensión.

La educación pública y el deterioro social del ambiente son problemas que explican la difícil y angustiante situación - que vive la población menor del Japón. Siendo la sociedad japonesa una forma altamente integrada y relativamente igualitaria, los problemas mencionados afligen a la mayoría de la población. Además existe una minoría (extranjeros asiáticos residentes, japoneses de origen coreano, mestizos, y otros) que padece severamente problemas de discriminación - socio-cultural. Su situación marginal se acentúa ante el - proceso general de homogeneidad y tendencia creciente hacia la jerarquización social.

89/ Ibid, pp. 175-176

En la sociedad japonesa tiene fundamental importancia el concepto de jerarquía, de aquí la existencia de grupos sociales sin prestigio o con prestigio. La necesidad de estos dos polos obedece a que mientras más se subraya el prestigio de unos, más será la necesidad de afirmar el desprestigio de otros. La discriminación étnico-cultural del Japón moderno surgió cuando adquirió valor ideológico la homogeneidad. De aquí que el japonés moderno sea hoy, étnicamente, casi homogéneo, siendo esta homogeneidad un mecanismo aplicado para las mayorías socio-culturales.

B I B L I O G R A F I A

- Bourdieu, Pierre, et. al. El oficio del sociólogo, Siglo XXI Editores, México, 1975
- Bunge, Mario, et. al., Ideología y Ciencias Sociales, U.N.A.M México, 1979
- Castilla del Pino, Carlos. Dialéctica de la persona-Dialéctica de la situación, Ediciones Península, Barcelona, 1978.
- Cofer, C.N. y Appley, M.H. Psicología de la Motivación, Editorial Trillas, México, 1979
- Coser, Lewis A. Las instituciones voraces, Fondo de Cultura Económica, México, 1978
- Depto. de Normas de Desarrollo. Curso de estrategias de motivación, T.M.S.S., México, 1984
- Johnson, Carlos. La pequeña burguesía intelectual y la clase media en México, Trabajo mecanográfico, México, 1978
- Johnson, Carlos. El mito del conocimiento y la reforma educativa, El Día, México, Septiembre 7, 1983
- Johnson, Carlos. La producción del conocimiento y la reproducción social, El Día, Febrero 27, 1985
- Johnson, Carlos. Ideología Sociológica, versión mecanográfica, Instituto de Investigaciones Sociales, U.N.A.M., México, 1977
- Kelle, W. y Kovalsón, M. Sociología Marxista, Akal Editor, Madrid, s/fecha
- Kolb, David A., et. al., Psicología de las Organizaciones, Editorial Prentice Hal Internacional, Madrid, 1977
- Kopnin, P.V. Lógica Dialéctica, Juan Grijalbo Editor, México, 1966

- Limoeiro Cardoso, Miriam. La construcción de conocimientos, Ediciones Era, México, 1977
- Maier, Norman R.F. Psicología Industrial, Editorial Rialp, Madrid, 1975
- Marx, Carlos. El Capital, Fondo de Cultura Económica, México, 1974
- Marx, Carlos. Manuscritos Economía y Filosofía, Alianza Editorial, Madrid, 1974
- Michitoshi, Takabatake, et. al., Japón, después del milagro, El Colegio de México, México, 1982
- Mouselis, Nicos P. Organización y Burocracia, Ediciones Península, Barcelona, 1973
- Naville, Pierre, ¿Hacia el automatismo social?, problemas del trabajo y de la automatización, Fondo de Cultura Económica, México, 1985
- Osipov, Gennadi V. Sociología, problemas teóricos y metodológicos, Editorial Nuestro Tiempo, México, 1978
- Ouchi, W. Teoría Z, Fondo Educativo Interamericano, México, 1982
- Pérez Uribe de R., Graciela. La motivación en las organizaciones laborales, Editorial F. Méndez Oteo, México, 1978
- Rosental, M.M. Lenin y la dialéctica, Ediciones Pueblos Unidos, Montevideo, 1965
- Rubinstein, S.L. La vida psíquica del hombre, Editorial Grijalbo, Colección Textos Vivos No. 3, México, 1978
- Salaman, G. y Thompson, K. Control e Ideología en las organizaciones, Fondo de Cultura Económica, México, 1984.

Saldívar, Américo. Ideología y Política del Estado Mexicano: 1970-1976. Siglo XXI Editores, México, 1981

Sánchez Vázquez, Adolfo. Ensayos Marxistas sobre Filosofía e Ideología, Ediciones Océano, Barcelona, 1983

Silva, Ludovico. Marx y la alienación, Monte Avila Editores, Caracas, 1974

Spirkin, A.G. Materialismo dialéctico y Lógica dialéctica Editorial Grijalbo, México, 1984

Tse-Tung, Mao. Cuatro tesis filosóficas, Ediciones de Cultura Popular, México, 1973