

31921
96

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

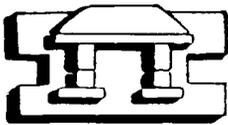


FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
IZTACALA

"IDENTIDAD Y LIDERAZGO POPULAR"

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A :
JOSE LIRA CORRAL

COMISION DICTAMINADORA:
DR. EDGARDO RUIZ CARRILLO
MAESTRO ROBERTO ARZATE ROBLEDO
LIC. CESAR ROBERTO AVENDAÑO AMADOR



IZTACALA

TLALNEPANTLA, EDO. DE MEXICO.

ABRIL 2003

A



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 esta 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.

AGRADECIMIENTOS A...

Mis padres, Gonzalo y Asunción por su apoyo incondicional que con él fortalecieron mis esperanzas de llevar a término este proyecto.

A mi madre, especial dedicación, donde quiera que te encuentres, te quiero mucho.

A mis profesores, Edgardo, Cesar, Roberto, que me guiaron en el camino hacia la culminación.

Amigos, compañeros de alegrías, por dar mucho de su tiempo.

A Roberto García, mi hermano y amigo, que me motivaste para no enterrar mis esperanzas.

Y si se me olvida tu nombre, te pido mil disculpas, sabes que estas presente.

Gracias mil.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

B

*De la piel para dentro empieza mi exclusiva jurisdicción.
Elijo yo aquello que puede o no cruzar esa frontera. Soy un
estado soberano y los lindes de mi piel me resultan mucho más
sagradas que los confines políticos de cualquier país.*

Anónimo contemporáneo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

C

ÍNDICE.....	1
RESUMEN.....	3
INTRODUCCIÓN.....	4
CAPITULO 1. EL FENÓMENO DE LIDERAZGO	
1.1 El fenómeno de liderazgo visto desde diversos enfoques.....	9
1.2 El proceso de identidad en el liderazgo.....	15
CAPITULO 2. DE LA NATURALEZA SOCIAL DEL HOMBRE, A LOS PROCESOS MORALES EN LA SOCIEDAD ACTUAL.	
2.1 Orígenes de la moral.....	19
2.2 Fundamentos de la moral que determinan un orden social en el hombre.....	21
2.3 El problema de la norma de la moralidad.....	23
2.4 De los actos humanos del hombre a la educación moral de la personalidad.....	25
CAPITULO 3. LA MORAL VISTA DESDE DIVERSOS ENFOQUES	
3.1 El Psicoanálisis.....	30
3.2 El Cognocitivismo de Kohlberg.....	33
3.3 La Psicología Piagetiana.....	37
CAPITULO 4. EL ENFOQUE PERSONOLOGICO Y SU PROPUESTA SOBRE EL ESTUDIO DE LA PERSONALIDAD.	
4.1 La personalidad y los enfoques antecesores.....	40
4.2 La psicología social en Cuba.....	46
4.3 Concepto General de personalidad desde el enfoque personalógico.....	49
4.4 Conceptos y principios generales del enfoque personalógico.....	51
4.5 Metodología en el estudio de la personalidad.....	55

CAPITULO 5. CONFIGURACIÓN SUBJETIVA DE LOS IDEALES MORALES EN DELEGADOS DEL STUNAM, DESDE EL ENFOQUE PERSONOLÓGICO.

5.1 METODOLOGÍA.....	58
a) Objetivo	
b) Población	
c) Materiales	
d) Instrumentos	
e) Lugar	
f) Procedimiento	
g) Análisis de datos	
5.2 RESULTADOS (ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN PERSONOLÓGICA)	
a) Sujeto 1.....	63
b) Sujeto 2.....	66
c) Sujeto 3.....	69
d) Sujeto 4.....	72
e) Sujeto 5.....	74
CONCLUSIONES	77
REFERENCIAS	85
ANEXOS	
CUESTIONARIO	
ENTREVISTAS	

RESUMEN

El fenómeno de liderazgo, es abordado en este escrito desde una realidad social para el estudio de la psicología, así mismo, se plantea el reconocimiento de los líderes populares como una posibilidad de estudiar sus ideales morales: la idea de su estudio fue llegar a una comprensión de la conducta de los grupos a manera de revisar como ha evolucionado el hombre en general en esta temática social.

El enfoque psicológico toma el estudio de la subjetividad del líder donde se integra la personalidad y todas aquellas formaciones y procesos, contenidos y propiedades que expresan la reflexión vertida en dos niveles, consciente volitivo y el nivel de regulación de normas, estereotipos y valores reconocidos como los altos potenciales que integran la personalidad; de esta manera, el enfoque psicológico permitió a través del discurso observar datos interesantes del fenómeno de liderazgo desde la libertad de pensamientos e ideas de lucha social en el grupo de delegados del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM).

Para la metodología cualitativa, el instrumento utilizado fue la entrevista, misma que arrojó resultados interesantes en la efectividad del discurso de los ideales morales, prueba de estos resultados fue el estatuto Colectivo de Trabajo que cumplió la función mediadora de las acciones de los líderes sindicales en su discurso, estos líderes se vincularon con dos sistemas en constante transformación, uno de actividad y otro de relaciones, donde la subjetividad conforme se desarrolla establecen intereses personales y conforma un proyecto de vida, en esta base, se elabora una relación afectiva-cognitiva con los trabajadores con determinadas cargas emocionales, así el líder sindical se representa como un ser humano que tiene la capacidad de autorregular su comportamiento lo que le permite alcanzar sus metas y aspiraciones movidos por los recursos personales lógicos (estímulo, motivación) que plantean objetivos y metas superiores de comportamiento social significativos para la vida.

INTRODUCCIÓN

Desde hace tiempo, el hombre ha evolucionado en su comportamiento de muy diversas maneras, desde el estudio de la Psicología, se encauza como objetivo de alcanzar el conocimiento del ser humano, entendiéndolo que este es el medio y no su fin, al contrario si esto no sucediera, entonces el ser humano no sería considerado un conocimiento psicológico.

Considerando esta afirmación inicial, se aborda en este primer apartado el fenómeno de liderazgo ubicado desde una temática social para el estudio de la psicología, pues dentro del universo del comportamiento humano se plantean otras nuevas formas de comportamiento y reconocimiento de los grupos sociales, en este caso, se habla de los líderes populares.

Estos grupos sociales, abren la posibilidad de estudiar sus ideales morales, desde el enfoque psicológico y la regulación de su personalidad, de esta manera, el fenómeno del liderazgo, constituye la libertad de pensamientos e ideas, contrastes y lucha social, así como la búsqueda por la educación y la defensa de la autonomía de los derechos universitarios vigentes.

Por ello, en este apartado se aborda la temática del significado que tiene utilizar la palabra liderazgo, lo cual es tan importante como también ambiguo, pero al estudiarlo bajo los diversos enfoques que existen, constituye una de las bases para entenderlo y da por sentado que la búsqueda de sus características significativas está dentro de las situaciones sociales donde se encuentre con los grupos sociales desde donde se estudie, su influencia radica en tratar al liderazgo como un proceso o función más que como un atributo exclusivo de rol.

Un líder puede asumir el rol, pero también este rol puede ser asumido en diferentes momentos por varios líderes, aquí es donde entran los valores, creencias y modos habituales de conducta donde las relaciones interpersonales representan variables que se toman en cuenta para su estudio, además la función reguladora del líder tiene que ver con la personalidad del mismo con base a características dentro de las propias situaciones sociales adecuadas.

Esto significa que la formación de la identidad del líder logra tener significado, desde donde se asignan estereotipos, valores, normas, comparaciones, etcétera, logradas a través

del proceso discursivo de la moral, todo esto dentro del proceso identitario logrado en contextos determinados.

Por otra parte, es prudente que esta investigación estaría incompleta si no se abordara un poco de la historia en cuanto a como surge la moral en los hombres, pues como explicarse que desde sus inicios, el hombre empezó a tener una moral instintiva que después se fue transformando en una naturaleza social formada por las tribus y gens, claro esta, todo parte de la colectividad y normas impuestas de que se considera como "lo bueno y lo malo".

Mucho tiempo paso para trazarse una línea divisoria donde se fueron relegando las cualidades morales comprendidas como "virtudes"; esta moral llamada colectivista vino creciendo a raíz de la fuerza de trabajo dividida por las clases sociales creando la "moral de los hombres libres".

Con el tiempo, estas ideologías, pasadas de padres a hijos formaron un tipo de "conciencia moral" misma que el tiempo se encargo de ceder a la sociedad para que los hombres pudieran cambiar su modo de pensar, actuar y regirse en las sociedades modernas.

Todo esto comprendió el orden social que vino a poner en claro el significado de las costumbres de una a otra sociedad, donde se reafirmo un sentido de simpatía y humildad común entre los seres humanos, sin embargo, la moral no es considerada como universal y para cada sociedad gira alrededor de sus reglas según las necesidades y costumbres; comportamiento que se regula en la moral de los hombres.

Sin embargo, la educación de la moral como vía de acceso a la conciencia, modifica y somete a la reflexión crítica de los hombres teniendo la capacidad de adaptarse a los valores propios de la conducta social e individual, "la autovaloración y los ideales morales son componentes vitales de la motivación moral del individuo, es la forma en como se da el conocimiento para la elaboración personal entre los cognitivo-afectivo y de esta manera regular el comportamiento del individuo en todas las esferas de la vida" (González, 1989).

En este contexto de los cognitivo-afectivo, resulta interesante revisar algunos de los enfoques basados en el estudio de la esfera moral como elementos altamente constitutivos de la personalidad, entre ellos se aborda el enfoque de la teoría del psicoanálisis que asume parte de la cultura del hombre desde su desarrollo filogenético, hasta sus vínculos afectivos -morales.

Sigmund Freud conceptualizó la llamada "conciencia moral" como Superyo dentro de los confines de lo socio-cultural y sexual del hombre, no obstante, Freud determinó que la "conciencia moral" conjunta todo el cúmulo de control de la conducta misma vista a través del ojo de las emociones, de aquí se desprende el origen a la llamada "moral social", en este acto, surge la aprobación de los actos y deseos de la rectitud de los hombres entre el arrepentimiento y el mal causado, así como la estimación del amor propio como recompensa a los actos realizados.

En contraste a esta teoría, se suma el Cognocitivismo, estudiado por Lawrence Kohlberg que profundiza en la moral desde los valores morales donde el valor causa en el individuo un mayor desarrollo psicológico llevándolo a su integración y adaptación depositándolo en el razonamiento moral de su persona.

Por ello, estos valores son construidos por las sociedades desde la implementación de las normas sociales que se adjudican un carácter histórico en lo que Kohlberg se refirió a etapas o "estadios". Estos estadios explican la manera como se construye la realidad humana desde el castigo y obediencia hasta los más altos principios éticos universales comprendidos como desarrollo evolutivo e histórico de la sociedad llamado "juicio moral"; Kohlberg se atreve a experimentar con las emociones y el pensamiento traducido en la relación a lo cognitivo afectivo del ser humano.

Por otra parte, Jean-Piaget aborda la moral en un sentido estricto y profundiza que el desarrollo mismo de la moral se gesta desde la niñez con dos tipos de moral, la autónoma y la heterónoma, Piaget pensó que para que sucedieran estas etapas debería de haber una convivencia social del niño hacia los adultos como parte integral de un conocimiento reflexivo de pensamiento moral que le da un significado propio al niño.

Otra de las teorías contemporáneas que sustentan este trabajo y en el cual esta basada esta investigación es el "enfoque personológico", desarrollado en Cuba y visto desde la óptica de la psicología marxista, este enfoque tiene como objetivo entender al hombre como un ser real que tiene personalidad propia y que se construye a través de su comportamiento, el psicólogo cubano Fernando González Rey y Albertina Mitjans son dos de los máximos expositores de este enfoque.

Desde esta perspectiva, se desarrolla el enfoque tomando el estudio de la subjetividad del individuo, se integra el factor personalidad y todas aquellas formaciones y procesos, propiedades y contenidos que vienen a expresar toda la reflexión del individuo vertida en dos niveles, el nivel consciente volitivo y el nivel de regulación de normas, estereotipos y valores.

Estos niveles permiten observar en el individuo las diversas formas en como se comporta añadiendo los elementos que se valen para implicarse en la realidad como son las reflexiones y valoraciones que estructuran las distintas actividades que el hombre realiza para tener mayor conocimiento de su motivación, eje constructor de áreas potenciales que lo encaminan hacia el nivel consciente volitivo desarrollando así, el nivel integral de personalidad.

En ella, intervienen una serie de factores como la representación de la acción activa en el proceso de subjetividad de los contenidos y funciones de la mente humana, no obstante, el enfoque personológico desarrolla todas las investigaciones del hombre encauzados en diversas agrupaciones sociales que si bien no tienen alguna problemática en especial si son relevantes al momento de difundir y construir la información inmediata por medio de un discurso mediatizado de acuerdo a su forma de concebir el mundo.

Por consiguiente, la construcción de los ideales morales son dados por la sociedad de manera que son originado en el sujeto que es libre de sus actos, la regulación de la moral une a la personalidad con la sociedad de manera que mantiene al sujeto dentro del sistema social, es decir el sujeto es social e individual, el primero es el interés por la personalidad del apoyo social y su predisposición a aceptar las exigencias sociales y el segundo, se refiere a la moral planteada por el sistema y la opinión pública.

Finalmente, el propósito de este trabajo es el de caracterizar la configuración subjetiva de los ideales morales en delegados del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) desde el enfoque personológico, es decir, que a partir de las experiencias vividas y elaboración personal del discurso del líder, este construye la función reguladora de sus ideales morales que forma parte de su personalidad.

por la personalidad del apoyo social y su predisposición a aceptar las exigencias sociales y el segundo, se refiere a la moral planteada por el sistema y la opinión pública.

Finalmente, el propósito de este trabajo es el de caracterizar la configuración subjetiva de los ideales morales en delegados del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) desde el enfoque personológico, es decir, que a partir de las experiencias vividas y elaboración personal del discurso del líder, este construye la función reguladora de sus ideales morales que forma parte de su personalidad.

CAPITULO I

EL FENÓMENO DE LIDERAZGO

1.1 EL FENÓMENO DE LIDERAZGO VISTO DESDE DIVERSOS ENFOQUES.

Desde una perspectiva de función social, el liderazgo, ocupa un papel dentro de las relaciones intra-grupo, siendo alternativamente director y dirigido; ateniéndose en un grupo dado a la estructura autocrática de éste y en otro a su proceso democrático.

Inevitable es que el liderazgo político social se de en una etapa transitoria en el mundo occidental ya que pasa de uno a otro grupo u oscila entre varios.

Sobre el argumento del liderazgo "...es en los Estados Unidos donde, a principios de siglo, el liderazgo político social estaba claramente limitado a los grupos que tenían en sus manos el poder financiero, ha pasado a diluirse en grupos mucho más numerosos a medida que el movimiento sindical ha ido adquiriendo fuerza". (Arocha, 1964). Es conveniente aclarar que la propuesta de Arocha, incide en conocer como el fenómeno de liderazgo adquiere una amplia claridad donde la persona o minoría que logra el liderazgo del grupo dominante esta en condiciones de imponerse a todo el resto de la comunidad.

En este capítulo se aborda el significado con el que ha sido utilizado la palabra *liderazgo* y algunos enfoques importantes para su estudio ya sea visto desde el liderazgo desde los oradores políticos, ejecutivos de empresas, hasta asistentes sociales y estudiosos que la emplean en discursos y escritos, sin embargo, es un poco ambiguo su significado, quizás el marco de referencia tenga mucho que decir ya que puede apuntar a que las variables puedan ser medidas en las que descansa la eficacia del liderazgo.

En un tiempo, se daba por sentado que era posible explicar la eficacia del liderazgo mediante el aislamiento de los *rasgos psicológicos y físicos* que se suponía diferenciaban al líder de los otros miembros de su grupo, tales eran las características generales que resultaron del consenso en cuanto a los rasgos más

útiles como la inteligencia y el atractivo psicosexual; así fue posible comprender de una manera más precisa lo que Max Weber denominó "carisma personal". diversos estudios como el de Terman (1904) nos dice al respecto. él le pidió a los profesores que describieran a los estudiantes líderes en los recreos. Se les presentó como activos, rápidos, capaces de crear juegos y bien parecidos, además se decía que los chicos líderes eran más altos, más fuertes y más brillantes, mientras que de las chicas líderes se decía que tenían buen carácter y buen humor.

Al respecto sobre estos estudios, los líderes no funcionan en el aislamiento, deben entenderse como seguidores dentro de un contexto cultural, social y físico (Tannenbaum, 1971).

Con frecuencia, otros estudios en donde no solo se utilizaban las reputaciones de los líderes, sino los autoinformes y los tests de aptitudes desarrollados en un contexto cultural, social y físico, Stogdill, (1948), encontró 104 estudios mientras que Mann (1959) encontró alrededor de 75.

Los comentarios posteriores de Stogdill (1974), Yukl (1981) y Bryman (1986), han recalcado los efectos sustanciales de los primeros estudios sobre la conceptualización del proceso de liderazgo.

Tanto las revisiones de Mann como la de Stogdill concluían que las variables de personalidad dan cuenta sólo de una pequeña parte de la varianza en la conducta de liderazgo, de esta manera, prepararon el camino para generalizar el punto de vista consistente en que situaciones diferentes requieren diferentes tipos de liderazgo.

Stogdill comenta "una persona no llega a ser líder en virtud de la posesión de alguna combinación de rasgos, sino que el patrón de características personales del líder debe producir una relación relevante con las características, actividades y objetivos de los seguidores." (Stogdill En: Smith y Peterson, 1990, 43).

No obstante, es en *el enfoque situacional*, que se da la búsqueda de las características significativas del líder generada dentro de situaciones que contienen elementos comunes.

Otros argumentos prefieren que, "las cualidades, características y habilidades requeridas en el líder están determinadas en gran medida por las exigencias de la situación en que ha de ejercer" (Stogdill En: Smith y Peterson, 1990, 30).

La importancia radica en el enfoque de situaciones que hace evidente ya que nos resulta fácil recordar a líderes que pueden adaptarse perfectamente a ciertos grupos o situaciones, pero, ¿a quién no podríamos imaginar como líder en otras circunstancias?: " la autoridad corresponde al hombre que sabe", esta frase adquiere un verdadero sentido, sin embargo, concluye que la destreza y conocimientos no implican en sí mismos una garantía para ser líder (Adair, 1999).

Como resultado de la evolución de la teoría de las situaciones se ha sugerido que todo grupo requiere de dos líderes: uno dedicado a llevar a cabo las labores conducentes al logro de su objetivo y el otro para cumplir con el papel "socioemocional" presente en todas las situaciones.

Siguiendo con los estudios de rasgos y características del líder, se obtuvo la siguiente conclusión "a persona promedio que ocupa una posición de líder excede el término medio en los siguientes aspectos a) Inteligencia, b) escolaridad, c) responsabilidad, d) actividad y participación social y e) estatus socioeconómico. Las cualidades, características y habilidades requeridas en un líder son determinadas en gran parte por el planteamiento de situaciones en las que tiene que actuar como tal, (Stogdill En: Adair, 1999).

Otro estudio de Kenny y Zaccaro (1983) indicó que la situación de la tarea y no los rasgos, determinaba el surgimiento del líder en grupos experimentales de laboratorio. Los nuevos análisis indicaron que del 42 al 82 por 100% de la varianza en el surgimiento de líder era debida a alguna característica estable de la persona, ellos sugieren que esta característica de liderazgo puede ser no tanto un rasgo tradicional, como una capacidad para juzgar el tipo de liderazgo que se requiere en un rango de situaciones variables, tal capacidad entraría en la mayoría de la definiciones de inteligencia.

Desde el punto de vista reciente, la inteligencia y posiblemente otras cualidades personales juegan un papel importante en la aparición de los líderes en situaciones no estructuradas.

Más recientemente, se ha considerado sistemáticamente *el enfoque orientado al seguidor* como una variable fundamental en la investigación sobre el liderazgo, este enfoque se concentra en necesidades personales, "el líder más eficaz es aquél que está más próximo a satisfacer las necesidades de sus seguidores" (Tannenbaum, 1971, 50).

Muchos intentos han tratado de evaluar esta afirmación, los desarrollos recientes en la teoría del liderazgo como *el enfoque de rasgos, el enfoque situacional y el enfoque orientado hacia el seguidor*, han sido discutidos y valorados de diversas maneras por varios autores, incluyendo a Stogdill, Jenkins, Gouldner y Sanford.

Parece ahora que cualquier teoría comprensiva del liderazgo tendrá que hallar una manera de ocuparse de acuerdo con un conjunto coherente de rasgos, de las tres facetas delineables del fenómeno del liderazgo:

1. El líder y sus atributos psicológicos

2. El seguidor con sus problemas, actitudes y necesidades, y

3 La situación del grupo en que los seguidores y líderes se relacionan entre sí.

Concentrarse en cualquiera de estas facetas del problema representa una simplificación exagerada de un fenómeno intrincado. (Sanford En: Tannenbaum, 1971).

Ciertamente estas facetas o cualidades del liderazgo revelan la existencia conjunta del líder eficaz (debidas a la herencia o al ambiente, pero modernizadas o actualizadas a través de la experiencia), tales como un sentido de responsabilidad, honestidad, honradez, valores civiles, juicio; no obstante aunque se reconoce la valiosa contribución que ha prestado el enfoque de los rasgos de la personalidad, se puede concluir que el rasgo por sí mismo sería inadecuado como componente teórico.

Stogdill (1974) examina una serie de 163 estudios que relacionan personalidad y liderazgo y que se habían publicado en su primera revisión. sin embargo, Stogdill incluye los estudios que evaluaban la eficacia del líder: las cualidades de este autor aporta que se relacionan con más frecuencia son la actividad, la inteligencia, el dominio, la autoconfianza, el motivo de logro y las habilidades interpersonales.

Para ello se toman en cuenta estos enfoques representados en una definición básica de liderazgo. "la influencia interpersonal es ejercida en situación y orientada a través del proceso de comunicación hacia el logro de una meta o metas especificadas" (Fannenbaum, 1971, 25).

El liderazgo siempre entraña estos intentos por parte de un líder influyente de afectar (influir) la conducta de un seguidor, (influido) o seguidores en situación. Esta definición posee la virtud de la generalización de los enfoques, no limita el concepto de liderazgo a los funcionarios formalmente designados o a las personas cuyo potencial de influencia descansa en el consentimiento voluntario de otras.

Haciendo una distinción similar entre la tarea y las funciones de mantenimiento en pequeños grupos. Likert (1961) resumió la vasta investigación de la Universidad de Michigan sobre la conducta de los supervisores en un amplio rango de organizaciones (Cartwright y Zander (1953) En: Smith y Peterson, 1990).

Se halló que los supervisores eficaces eran aquellos cuyo rol de supervisor se diferenciaba del de sus subordinados. se consideraban más orientados hacia los empleados que orientados hacia la producción y cuyo estilo de supervisión de la tarea era menos detallado que el de otros.

Una manera de caracterizar nuestra definición de liderazgo consiste en decir que se trata al liderazgo como un proceso o función más que como un atributo exclusivo de un rol prescrito. Así el rol de líder es asumido rara vez continuamente por una sola persona, aún en condiciones específicas entre las mismas personas. en cambio, se trata de un rol que en diferentes momentos puede ser asumido por cualquiera de ellas.

Quizás una de las críticas que se centran alrededor de este concepto de liderazgo es la presencia de otras personas con sus valores, creencias y modos habituales de conducta en el contexto de cualquier relación interpersonal dada y a menudo momentánea representa un conjunto de variables que se toman en cuenta como parte de la situación.

Como *influencia interpersonal* la esencia del liderazgo se compromete al influyente en un intento de afectar la conducta del influido por medio de la comunicación; según esta interpretación, el que se pueda denominar líder a una persona en un caso determinado de influencia depende si ha tenido éxito o no; si no lo ha tenido, no ha ocurrido ningún acto de liderazgo.

Se prefiere dejar que el liderazgo aluda a intentos de influencia y considerar la evaluación de la eficacia del liderazgo como una cuestión separada, así, una persona que intenta influir sobre otras, pero no tiene éxito, sigue siendo un líder, si bien un líder sumamente ineficaz, por tanto, un acto de liderazgo, refleja aquella parte del poder disponible que un individuo decide emplear en un momento dado.

Al hablar de eficacia del liderazgo, la definición se centra en los esfuerzos de influencia antes que en los efectos de la influencia, la cual debe de valorarse siempre en relación con la meta o metas propuestas del líder ya que ningún acto de liderazgo es en sí mismo eficaz e ineficaz, además del propósito que tiene en vista el líder, un acto podría aparecer como eficaz cuando lo considera en función de las metas de la organización y al mismo tiempo aparecer como ineficaz según el punto de vista de sus subordinados en relación con las metas del grupo informal.

El concepto de la eficacia del liderazgo escapa al dominio de *la moral* en el sentido de que no considera la bondad o maldad de las metas de influencia ni de los métodos utilizados para alcanzar esas metas. Coherente con la definición, se aclara que la eficacia del liderazgo es, "una función de la interrelación dinámica de las características de la personalidad del líder, las características de la personalidad del seguidor y las características de la situación dentro del campo de conducta" (Smith y Peterson, 1990, 20).

De esta manera, la personalidad del líder que también se manifiesta en una situación influye sobre su grado de apreciación acerca del seguidor y la situación, su opinión sobre lo que resulta pertinente entre esas percepciones y por consiguiente, su sensibilidad frente a la personalidad del seguidor y la situación; la personalidad del líder también influye sobre su repertorio conductual (flexibilidad de la acción) y su habilidad para seleccionar las conductas de comunicación adecuadas.

1.2 EL PROCESO DE IDENTIDAD EN EL LIDERAZGO.

Una vez revisado el fenómeno del liderazgo, es importante vincularlo a la teoría de la identidad social emergente a partir de como las personas se inclinan a ciertos modos de identidad, con ello logran alcanzar un significado donde se asignan estereotipos, valores, normas, comparaciones, etcétera.

De esta forma, los líderes, se distinguen de los demás grupos sociales, sin embargo, la identidad, vista como algo psicológico hay comunes identificaciones entre sus miembros, eminentemente esta pertenencia al grupo se logra mediante el proceso discursivo.

El pensamiento de Bakhtin y Voloshinov, 1929-1973. "reúne una concepción histórica de la subjetividad, atravesada por diversos lenguajes sociales que expresan la visión del mundo de clases sociales y épocas históricas diversas, además, los análisis propuestos por ambos autores permiten detectar y reconocer en el discurso las diferentes voces que los individuos citamos en la construcción de nuestra experiencia e identidad" (Amuchasteguí, 1998, 6).

En esta cita se cubren diversos aspectos en el proceso de identidad social, así, se convierte en un hecho demasiado mecánico que ocurre en el interior del individuo donde el carácter psicológico que se le da genera "*signos*" activados en un momento pertinente, por lo tanto, la identidad, no se puede observar directamente.

De este modo, el signo de identidad adquiere un carácter dialéctico en el sentido de que puede significar cosas distintas y hasta opuestas, por el uso distinto del código que hace cada clase social, identidad personal en el líder, significa la configuración de su discurso.

Por estudios realizados sobre identidad en 1987 por Potter y Wetherel y Shoter (1993), señalaron que la palabra identidad tiene un significado, entonces deben haber criterios externos que se cumplan para que se pueda decir que alguien tiene identidad nacional, o en todo caso, cualquier otro tipo de identidad social.

La identidad en contextos distintos, determina aquellas reflexiones en posturas personales los cuales abarca la configuración completa de la practica social. Zavalloni menciona que los investigadores invitan a que los entrevistados completen frases sobre nosotros los, que entonces se supone que las respuestas revelan la "identidad" de manera en apariencia directa.

En la construcción de la identidad también existe un pluralismo inmediato, desde las perspectivas socioculturales en la psicología, nos damos cuenta que esta construcción de identidad por estudios realizados, según Bakhurst,1995, John Steiner, 1996, Ferrari y Mahalingam, 1998 configuran el proceso de una llamada Psicología Cultural, es decir que la identidad conlleva a una subjetividad y, por tanto, a una teoría de la personalidad. Valsiner (1998) ha señalado la importancia de esta personalidad y lo cuenta como un proceso identitario planteando la personalidad como una jerarquía semiótica.

En otros estudios Ole Drier, 1998, Eckert,1989 en Drier, 1998 le han dado al termino de identidad personal a la historia de los participantes y como relatan una composición subjetiva particular de las participaciones en contextos particulares y con otras personas particulares.

Las consideraciones anteriores, introducen a revisar en este apartado, la identidad de los líderes sindicales, particularmente, del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), "la práctica sindical en este entorno, se considera como un movimiento identitario enmarcado en la lucha de clases sociales para lograr cambios estructurales que dentro de sus variables se encuentran las huelgas, los paros, las asambleas, los mítines, la revisión de Contrato Colectivo de Trabajo y los discursos" (Haidar, 1990, 40).

En este estudio de la identidad, para lo que compete, el trabajarlo desde el enfoque personalógico, aborda y profundiza más en el aspecto de la motivación y la

personalidad. Fernando González Rey dice." es evidente que la historia humana, es la historia de los sistemas de relaciones, los cuales alcanzan su dimensión histórica precisamente en su configuración subjetiva, tanto social como individual" (Arzate, y Rufz, 1999, 14).

González Rey desarrolla un estudio teórico metodológico para el estudio de la identidad asociado a la psicología cognitiva y la semiótica, profundiza en que el enfoque personológico abarca más el aspecto de la motivación y la personalidad, por lo tanto afirma que la historia humana se da por un sistema de relaciones lo cual alcanza una dimensión histórica en la subjetividad, tanto social como individual.

Con tales aportaciones de estos estudios, dentro del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, la libre decisión de sus miembros, tiene la finalidad de garantizar el logro de mejores condiciones de vida y de trabajo, la creación, fortalecimiento y elevación del nivel de su "conciencia", la identidad del líder requiere aquí de una producción del pensamiento "...la producción del pensamiento en el sujeto tiene una extraordinaria significación no solo para el desarrollo de la motivación, sino para el desarrollo y crecimiento de sus configuraciones subjetivas, porque a través de la actividad pensante se nutren estas configuraciones de nuevos estados dinámicos" (González, y Mitjans, 1989, 15).

Por tanto, el STUNAM, se rige por una declaración de principios democrático sindical; principios que engloban los siguientes aspectos:

"a) la participación de todos los agremiados y sólo de éstos, en igualdad de condiciones en la discusión, tratamiento, aprobación y aplicación de los acuerdos sindicales; b) La aplicación y ejecución de la política sindical y los acuerdos sindicales votados mayoritariamente conforme al presente estatuto, c) El ejercicio de la vigilancia y el control de las bases sobre los órganos de representación sindical, d) El derecho a votar y ser votados para ocupar cargos de dirección sindical, e) La revocabilidad de los mandatos, f) La libertad de expresarse, actuar y organizarse en corrientes y grupos político-sindicales dentro del Sindicato, siempre y cuando éstos no atenten contra la existencia e integridad del mismo y los intereses fundamentales del proletariado, g) La representación proporcional de las mayorías y minorías para la integración de las instancias de dirección, fiscalización y

representación a saber: Congreso General de Representantes, Comité Ejecutivo, Comités Delegacionales y Comisiones Autónomas de Fiscalización en los terminos que lo marque el Estatuto" (Estatuto UNAM, 1996, 3-4).

Desde estos principios, se deja ver un proceso en la toma de decisiones del líder ya que como ser humano pensante, constantemente esta tomando decisiones, por tanto, el líder debe ser actual, interrelacional, consciente y además, volitivo, propio de la personalidad que el líder expresa cuando toma decisiones, todo el recurso con el que cuenta entra en juego mismo que se articulan para dar una o varias respuestas.

"... pero no es su personalidad la que sustituye su capacidad de construir la decisión, por lo tanto, toda decisión es portadora de la personalidad, donde la personalidad favorece e incluso impulsa en un sentido al sujeto, pero es el sujeto con su capacidad actual de reconstruir, de tomar la decisión y de concientizar su posición es el responsable de la decisión" (Arzate, y Ruz, 1999, 15).

Por tanto, el líder define sus propios objetivos, sintiendo la necesidad de seguir sus principios personales que sean congruentes con su historia personal y desde esta perspectiva lo personal es la síntesis histórica de lo social que cobra una autonomía relativa a través de las decisiones personales del líder.

CAPITULO 2

DE LA NATURALEZA SOCIAL DEL HOMBRE, A LOS PROCESOS MORALES EN LA SOCIEDAD ACTUAL

2.1 ORÍGENES DE LA MORAL.

Desde sus orígenes, la moral surgió en el hombre cuando dejó atrás su naturaleza natural e instintiva, conformando una naturaleza social, es decir, donde el hombre pasó a formar parte de una colectividad llamada gens o varias familias emparentadas entre sí o tribu constituida por varios gens.

Con la regulación de la conducta, los individuos entre sí y con la comunidad se rigieron por normas y prescripciones, con el tiempo, el hombre construyó herramientas que lo relacionaron con la naturaleza, pero al presentarse el mundo hostil y extraño entonces tuvo que unir fuerzas para multiplicar su poder, surge entonces la colectividad que garantiza la subsistencia de los gens o tribus, así nacen las normas, mandatos o prescripciones en beneficio de la comunidad, con esto de las normas, cada miembro marca una línea divisoria entre lo bueno y lo malo (deberes u obligaciones) como el amor de los hijos, la ayuda mutua, la disciplina, ayuda a la tribu que son catalogadas como cualidades morales que más tarde se convertirían en virtudes.

Esta moral colectivista de reciente creación, que no conocía la propiedad privada, ni la división de clases, es única, pero perdió su validez más allá de las tribus por considerarse de esta manera. " con el aumento de la productividad del trabajo, se crearon las desigualdades de bienes de trabajo dando origen a la descomposición del régimen comunal y el surgimiento de la propiedad privada, particularmente de los esclavos que eran tratados como cosas o animales, con esto desapareció la unidad de la moral" (Hernández, 1995, 38).

Por su parte, los esclavos rechazaban los principios y normas morales urgentes y se consideraban validos los suyos propios, de aquí la reflexión fundada de la moral de los hombres libres justificada de los antiguos griegos, como Sócrates, Platón y Aristóteles.

Con el hundimiento del mundo antiguo en que descansaba la institución de la esclavitud surge una nueva sociedad, la sociedad feudal, cuyo régimen económico-social estaba dividido en: señores feudales y campesinos siervos (los primeros poseían las tierras, los segundos, eran vendidos con las tierras y trabajaban para ellas y no podían abandonarlas y de ellas disponían de una parte de su trabajo).

También la iglesia se insertaba en este sistema y era utilizada como instrumento del señor o dios que ejercía un poder espiritual en los siervos, señores feudales o artesanos, "no obstante, la ideología moral no resulta tan fácil de cambiar, ya que estas normas están arraigadas en la llamada conciencia moral de los individuos y plasmadas en las costumbres" (Correa, 1985, 64).

Estas normas son transmitidas de padres a hijos y pasan a formar parte de la conciencia moral, el sujeto acepta los principios morales sin crítica, interiorizándolos, haciéndolos suyos pasando a formar parte de sus costumbres, de sus hábitos, de su modo de ser y de actuar. Finalmente, suscitado los cambios morales en diferentes sociedades, los principios y normas, la concepción de lo bueno y lo malo, así como de lo obligatorio y no obligatorio, significó que el proceso moral del hombre no pudo separarse de una sociedad a otra prevaleciendo hasta nuestros días.

Por tanto, hay un movimiento histórico en cuanto a ascender a una formación económica-social que ha agotado sus posibilidades de desarrollo a otro superior, "el hombre es un ser practico, productor y trasformador de la naturaleza, produce ciencia, arte, derecho, educación, pero siempre con el paso a un nivel superior en lo correspondiente a una actividad" (Hernández, 1995, 53).

Refiriendose a esta afirmación, el progreso moral se rige por una ampliación de la esfera moral en la vida social, es decir, se regulan las relaciones entre individuos que antes se regían por normas externas (como las del derecho, la costumbre, etc), en

segundo lugar, por un carácter conciente y libre de las conductas de los individuos en grupos sociales y en consecuencia por elevación de las responsabilidades de dichos individuos o grupos en su comportamiento moral, y finalmente, en tercer lugar, el grado de articulación y concordancia de los intereses personales y colectivos.

En el siguiente apartado se revisa el origen de la moral y que determina que tenga un orden social en el hombre.

2.2 FUNDAMENTOS DE LA MORAL, QUE DETERMINAN UN ORDEN SOCIAL EN EL HOMBRE.

La palabra moral según (Garzón, y Garzón, 1996, 35) proviene del latín *mos* o *mores*, que es el equivalente a la palabra griega *éthos*. sin embargo, moral adquiere un carácter o costumbre, en el sentido de lo adquirido y ya no tiene el significado de la ética como *praxis* o estructura originaria. Otra definición común de moral es "aquello que se basa en principios o generalizaciones tan generales que valen para todo ser humano, por ejemplo, el de respetar la vida humana, evitar la crueldad y en lo posible, el sufrimiento, principios en los cuales, se reafirma el sentido de simpatía y una humildad común" (Strawson, 1996, 116).

Por tanto la moral tiene el propósito de evitar daño, sufrimiento e injusticia; normas que tienen que ver con el bienestar de los seres humanos, con la satisfacción de sus necesidades básicas y el respeto a sus derechos fundamentales.

Para la moral en el hombre, es la construcción de acciones físicas y naturales, así el hombre, como ser social, señala que él debe comportarse dentro de un determinado orden social: un hombre con moral, es aquel que vive en concordancia con sus costumbres, por tanto, si las reglas son violadas es condenado por la sociedad o separada de ella.

Sin embargo, la misma sociedad permite que se quebranten las reglas y se conviertan en un comportamiento anárquico, de la misma forma las reglas son la expresión de las necesidades sociales colectivas y que el derecho se encarga de reaccionar la pena con el fin de que se cumplan.

Otra definición de las definiciones de moral es aquella vista como, "el conjunto de normas y reglas destinados a regular las relaciones de los individuos en una sociedad" (Hernández, 1995, 15). El significado, función y validez no pueden variar históricamente en las demás sociedades; la moral es de hecho histórica y por tanto, la ética como ciencia de la moral ya no cae en el hecho moral sino en las concepciones ahistoricas de ella.

No obstante, "podemos partir del cambio que supuso el abandono gradual de una teleología de la naturaleza humana, que tuvo como consecuencia el situar la pregunta acerca del fundamento de la moral en la racionalidad de los agentes o sujetos morales" (Strawson, 1996, 89).

Se comprende que hay un cambio de conciencia en el individuo o en la voluntad o bien en las condiciones y reglas de la razón de las que pueden derivarse principios universales para regular la conducta.

Dentro de la reflexión ética, este ahistorismo moral se fundamenta en:

- a) Dios como origen o fuente de moral. Las normas aquí recaen en una fuerza suprahumana cuyos mandamientos y normas constituyen los principios y normas morales. Por tanto, las raíces de la moral no estarían en el hombre mismo, sino fuera o por encima de él.
- b) La naturaleza como origen o fuente de moral. Aquí la conducta moral humana es un aspecto de la conducta animal biológica. Las cualidades morales como ayuda mutua, disciplina, solidaridad, etc., tendrían su origen en los instintos y no solo se encontraría en el humano como ser natural, sino incluso en los animales. Darwin afirmó que los animales conocen casi todos los sentimientos morales de los hombres: amor, felicidad, lealtad.
- c) El hombre (en general) como origen y fuente de moral. El hombre del que se habla se refiere como un ser dotado de esencia eterna e inmutable, inherente a los

individuos de un modo de ser que dura a través de los años con los cambios históricos y sociales y que forma parte de la moral (Hernández, 1995).

De estas tres concepciones se subraya. " es importante que el carácter histórico social del hombre, sea visto como un comportamiento moral que trasciende desde que el hombre existe como tal, pero que ha ido cambiando su moral con el desarrollo de las diferentes sociedades" (Hernández, 1995, 34).

De esta manera, la moral por carecer de universalidad sus reglas morales son muy distintas en un lugar y tiempo por lo que las sociedades son distintas, así, la moral vale solamente en el país o países como un momento histórico en el que se encuentran y tanto el comportamiento como las costumbres son reguladas; cuando las necesidades cambian, la moral sufre modificaciones e incluso puede ser cambiada por otra moral, de ahí su carácter histórico.

Por su carácter independiente en la sociedad, la moral debe adquirir cierta independencia ya que al tener una cercanía con la misma, esta carece de fuerza para ser respetada por los individuos. En la actualidad, las normas morales las regulan los individuos pero son exigidas, impuestas y esto permite que no haya coacción para exigir el cumplimiento de éstas.

El carácter impositivo social, no se da como un proceso consciente, por lo que pierde su carácter de tipo histórico- social, por tanto, la clase dominante es la que viene a expresar las necesidades morales y la forma de producción vigente en una sociedad, esta se traduce en moralidad que es la serie de actos efectivos que se realizan cotidianamente y que cobran un significado moral con respecto a la moral dada.

2.3 EL PROBLEMA DE LA NORMA DE LA MORALIDAD.

La moralidad se enfrenta a una pregunta, ¿Cuál es el criterio para juzgar el bien y el mal? En la vida diaria conforme se actúa con la conciencia o bien con la propia utilidad o la intuición del momento.

Quizá la respuesta sea que se actúa conforme a las leyes, los que actúan conforme a la ley lo hacen bien y por lo tanto ya no existen más en el asunto; se puede objetar, hay personas que cumplen la ley de tal manera que su valor moral deja mucho que desear: cumplen materialmente pero su intención es torcida y caen en puros legalismos que carecen de valor moral, la pregunta tiene que estar muy por encima para juzgarlo de lo bueno y lo malo, de esta manera, las preguntas se pueden plantear como: ¿ Con qué criterio se hacen buenas leyes? o acaso, ¿ Todas las leyes son buenas?.

En el caso de las pretensiones de validez normativa, acudir a una defensa argumentativa apelando a razones en la que Habermas caracteriza como “un discurso práctico, la única alternativa disponible es, sin embargo, que en el universo de la moral sea posible establecer con certeza distinciones entre las proposiciones válidas y en las que no lo son, en teoría moral.¿ cómo distinguir las normas que pueden ser justificadas?” (Strawson, 1996, 101).

Este requisito no es como un ideal a realizar, sino como parte de lo que Alexy llama, la lógica del discurso, en este caso de un discurso pragmático, solo existe la perspectiva de la fundamentación del lenguaje en que son interpretadas las experiencias.

Es decir, no solo cambia el tiempo o la trasculturización de la interpretación de las necesidades, sino cambia el lenguaje de la moral en las que son codificadas. Existe a su vez, relativismo moral que refiere “ todas las normas morales son cuestión de costumbres o necesidades que van cambiando con el tiempo, con el lugar y con las personas” (Gutiérrez, 1998, 50).

Esta afirmación promueve que cada individuo debe hacerse sus propias normas, no existen normas universales, cada caso es distinto y, por tanto, no admite la misma regla de resolución.

El hecho moral implica que existe un conjunto de conductas y realizaciones humanas que están afectadas por un carácter moral, estas son moralmente buenas o malas, de este modo nace el arrepentimiento, el de la conciencia, el de la obligación, el de sentimiento de la responsabilidad, el de desobediencia o desacato ante la ley,

todos estos fenómenos dan lugar a construir la ciencia ética como cualidad necesaria para formular un juicio de valoración ética.

2.4 DE LOS ACTOS HUMANOS Y DEL HOMBRE, A LA EDUCACIÓN MORAL DE LA PERSONALIDAD.

Los actos humanos "son ejecutados consciente y libremente, por libremente se entiendo ejercer un estado poco frecuente de quien se conduce por el camino correcto, valioso, moral, esa persona tiene una adhesión positiva hacia los valores morales y ante su realización honesta, se siente libre de impedimentos resentimientos, pasiones, fobias, odios" (Gutiérrez, 1998, 55).

Es decir, estos actos se llevan a cabo a un nivel racional, sus obligaciones las ejecuta con verdadera facilidad y hasta alegría, en un todo, el hombre es un ser libre en su interior.

A diferencia de los actos del hombre que carecen de conciencia o de libertad o de ambas cosas, los actos humanos originados en el hombre (en general) desde lo más profundo de su ser, son las facultades específicas de inteligencia y voluntad, la esencia del valor moral, es el termino cuando una persona actúa bien conforme a su naturaleza humana o moralidad, de tal forma, el valor moral es el punto de equilibrio entre lo racional y lo libre del que lo ejecuta.

Acerea de los actos del hombre, "mientras los actos del hombre, dejan ver la negligencia y ejecución que no es propiamente humana, sino originada a un nivel animal, los actos humanos son morales, buenos o malos, estos últimos suelen calificarse como inmorales, solo los actos del hombre están desligados del valor moral y son amorales" (Salmeron, 1996, 30).

Amoral se otorga a el sentido amoral de la palabra que se denota como la persona que se declare autónoma o indiferente ante las leyes morales para que se le aplique el calificativo de amoral, entonces los actos amorales no son voluntarios.

La descripción del valor moral es la trascendentalidad de la persona humana, esto debe entenderse como una capacidad típica del hombre, la de trascenderse, la de

apuntar a un horizonte fuera de sí mismo, una persona con auténtico valor moral actúa siempre en función de un ideal valioso como lo sería el actuar por el bien a la humanidad y no por centrarse en sí mismo, el centrarse en sí mismo, es ser egocéntrico, interesado y mezquino, interesado en su propio bienestar, el valor moral es un valor ontológico que absorbe y entiende los valores a un nivel superior adecuado a la razón.

La razón sobre la voluntad ejerce un valor llamado obligación moral, la inteligencia cuestiona suavemente sin suprimir el libre albedrío, simplemente es una necesidad objetiva que la propone a la voluntad para su realización, esta descripción coincide con las expresiones "actuó por propio convencimiento" o bien, "se decidió por sí mismo, fue una elección originada en el fondo de su persona".

Efectivamente, cada persona tiene un valor de sí misma quien se impone espontáneo y no tiene la necesidad de que otros la empujen en determinada dirección, como un ejemplo, si un estudiante capta el valor de la cultura y de su profesión, él mismo se obliga a estudiar, sin necesidad de coacciones externas.

En otro ejemplo más, si otro joven, capta el valor de una muchacha, él mismo se obliga a las atenciones que ella se merece, cuando el joven no a alcanzado aún un nivel de personalidad, esto es que no contenga dos aspectos correlativos importantes, la autonomía y la reciprocidad, entonces sus características son ignorar las reglas y centrar sobre sí mismo las relaciones que lo unen con su entorno físico y social, sin embargo, la educación moral viene desde una construcción mental generada en la niñez, donde se dan tres tipos de sentimientos o tendencias afectivas para impulsar la moral los cuales son los siguientes.

- 1) *Necesidad de querer*. Que implica un desarrollo bajo múltiples formas desde la cuna hasta la adolescencia.
- 2) *Sentimiento de temor hacia los mayores*. Papel de obediencia y de conformismo utilizado en diversos grados por sistemas de educación moral.
- 3) *Sentimiento mixto- afecto y temor*. Es el sentimiento de respeto subrayado como moralista referente a la formación o ejercicio moral, es decir, se inicia con una mezcla de afecto y temor que el niño siente por sus padres y por el adulto en general (Gutiérrez, 1998, 51).

En cuanto a relaciones niño y personas de su entorno, juegan un papel en la formación de sentimientos morales. "el niño lleva consigo todos los elementos para la elaboración de una conciencia moral o razón práctica, como la de una conciencia intelectual o razón a secas, que ni una, ni otra, se dan en la evolución mental y ambas solo se elaboran con el contacto del medio social" (Garzón, y Garzón. 1996. 151).

Es decir se da la obligación moral en el niño en el momento en que tenga que recibir ordenes y en el que el juego y la espontaneidad ocupan todo su espacio se le obliga a que se sienta culpable e incomodo ante el adulto, esto se explica sencillamente como el producto de la voluntad del más fuerte: el temor no obliga por sí solo, sino da lugar a una obediencia externa y, además, simplemente interesada (obedecer para no ser castigado), por tanto, el respeto del niño hacia el adulto es unilateral, porque si el adulto respeta al niño, no lo hace en el mismo sentido y el adulto no se siente obligado a su vez por unas ordenes o consignas que además no recibe y que no aceptaría.

Por el otro extremo de las relaciones interindividuales formadoras de valores morales está el respeto mutuo compuesto de afecto y temor, visto como obligación que genera un nuevo tipo de obligación que ya no impone.

Ahora, la educación basada en la autoridad y en el respeto unilateral presenta inconvenientes desde el punto de vista moral como desde el de la razón, en lugar de conducir al niño a la elaboración de unas reglas y de una disciplina, le obligaran a colaborar con esta contradicción; por tanto, le impone un sistema de imperativos acabados e inmediatamente categóricos, los resultados son que el niño puede recitar su lección sin entenderla y sustituir la actividad racional por el verbalismo, el niño obediente no capta ni el alcance real de las reglas a las cuales obedece, ni la posibilidad de adaptarlas o construir otras nuevas en circunstancias distintas, así para un niño de 7 u 8 años le resulta mucho más "feo" mentirle a una persona mayor que a un compañero, porque la prohibición emana de los adultos y la gravedad de una mentira se mide por la falsedad objetiva o material de la afirmación y no por la intención de mentir.

No obstante, " en un sistema escolarizado, el niño, alrededor de los 6 años comenzara a fortalecer su moral aprendida en la familia, a los 7 u 8 años, su moral quedara consolidada, la escuela consolidara su moral en base a otras autoridades (identificación, sanciones, premios), la cual determinara en valoraciones como actos buenos y malos" (Herrera. 1995, 30).

Es interesante desde este punto de vista como son vistos el alcance educativo de la escuela y los métodos basados en la organización social y del respeto mutuo que consiste en que los niños elaboren una disciplina de la acción misma en lugar de recibirla ya acabada antes de poder entenderla.

Es decir, conducir al niño a la construcción por sí misma de los instrumentos que le transformarán desde dentro y no sólo en la superficie, se reitera que " después de la familia, es la escuela la institución más importante en un sistema que transmite los conocimientos sistemáticos que aseguran modos y forman comportamientos aceptados socialmente (códigos morales, civiles y jurídicos)" (Herrera. 1995, 32).

Para tal fin, uno de los aspectos más delicados de la educación moral es aquel donde se da una separación entre los métodos de autonomía o de reciprocidad formadores de la personalidad y de los métodos de autoridad, por lo tanto, en lugar de castigar basándose en la reciprocidad que en la autoridad, esto favorece el desarrollo de la personalidad moral más que cualquier coacción o disciplina externa porque las leyes sociológicas de las sociedades infantiles y las leyes psicológicas del desarrollo de la personalidad son relativamente constantes gracias a la oposición de la variedad de relaciones del desarrollo del niño en función de los diversos medios adultos.

Además la educación a sido un fenómeno social cuya influencia moldeadora regula el funcionamiento en la colectividad y promueve un ideal en el alumno al otorgar una ideología imperante de comportamiento llamado status quo.

De esta manera, se maneja una relación de imagen hombre- moral con la estructura económica- social y política, misma en que las sociedades los individuos son moldeados por esta sociedad en la que nacieron y en la que crecen, puesto que desempeñan un papel de mejores ciudadanos, obedientes, responsables, dignos y

amorosos, claro está, que para enriquecer esta moral, es necesario un efectivo aprendizaje intelectual que lleva tiempo.

Institucionalmente, alcanza la plenitud en la enseñanza superior considerando el hábitat de educación reflexiva y crítica, bien hace la referencia crítica de este párrafo A. Gramsci. " La crítica significa justamente esta conciencia de mí, un yo que se opone a los otros que se diferencia y juzga los hechos y acontecimientos, no solamente respecto de sí mismo por su propia cuenta, sino también por el valor de progreso o de reacción" (Gramsci, En: Herrera, 1995, 32).

Esto significa que el individuo que logra maduración y autonomía por factores de desarrollo experiencia y educación, esta consciente que las reglas se modifican y lo somete a reflexión o crítica con capacidad de adaptarse sin enajenarse, así mismo, el valor moral no puede quedar circunscrito a la norma en forma mecánica, esta sirve de criterio o comparación para valorar la propia conducta y presentar la mejor respuesta en una relación interpersonal.

CAPITULO 3

LA MORAL VISTA DESDE DIVERSOS ENFOQUES

3.1 EL PSICOANÁLISIS.

De acuerdo a los postulados de la teoría psicoanalítica en el estudio, origen y funciones de "la moral", esta teoría toma como punto de partida al hombre desde el desarrollo filogenético, la cultura como principio, la retoma de lo biológico- sexual y de la reorganización social y material a partir de los vínculos afectivo- morales entre los individuos. Cada sujeto sufre en su desarrollo una repetición de los recuerdos vividos por sus antepasados desde principios de la humanidad.

Sigmund Freud advirtió la instancia de que en el hombre ocurre un equilibrio físico-químico del organismo establecido en bases biológicas para la elaboración de un modelo teórico y lo explica neurológicamente en dos principios básicos que son: a) El principio primario que tiene como función descargar los impulsos sensitivos tanto del exterior como del interior del organismo restableciendo la homeostasis y b) El principio secundario que a raíz de las descargas impulsivas se da una actividad nerviosa más sofisticada donde las funciones cerebrales de la naturaleza humana se rigen por la memoria, la voluntad, el pensamiento, la razón y el juicio.

Hacia 1900, en su libro, la interpretación de los sueños, S. Freud explica los procesos oníricos donde existe una censura en controlar los impulsos inconscientes (deseos), que luchan por emerger a la conciencia.

En el yo y el ello Freud conceptualiza como "conciencia moral" al superyo tanto en la herencia filogenética y herencia socio- cultural en respuesta a una adaptación del sujeto a su contexto" (Herrera, 1998, 15).

Aunque existe un determinismo en la cultura por estudiar los instintos agresivos y sexuales, Freud enfatiza que "la moral" viene a ser un conjunto de sentimientos, ideas, principios y normas morales del contexto socio cultural y que regulan la conducta de los individuos en sus relaciones interpersonales facilitando a la moral social distintos niveles o instancias socio educacionales y socio económicos.

De esta manera, uno de los aspectos cruciales en el desarrollo de la conciencia de los individuos es lo relativo a procesos psicológicos, como son: " la identificación " y "la internalización", Sigmund Freud lo enfatizaba por la influencia social desde las sociedades primitivas.

En este aspecto, "el vínculo emocional con un objeto (persona o cosa), se logra en la familia con la relación de transmisión de poder, la familia como grupo social confiere mucho de los vínculos emocionales en el desarrollo psicológico individual donde se promueven y garantizan las reglas y normas morales de la cultura". (Herrera, 1998, 16).

Puntualizando aquí, Freud se refiere a la identificación del niño con las aspiraciones del padre, así el superyo (conciencia moral) garantiza el Status Quo (control interno de la conducta) el cual internaliza los valores morales donde la conducta de cada sujeto se norma por la autocritica y la culpa.

Por tanto el concepto de "la internalización", es la adaptación del sujeto sin la necesidad de presencia de la figura autoritaria, no obstante que tanto la identificación como la internalización se interrelacionan en el desarrollo psicológico dialécticamente a medida que el individuo logra nuevos aprendizajes y experiencias, la consolidación de la norma moral se logra en la personalidad a medida que se suscitan las etapas del desarrollo.

En el período de adolescencia, "la identificación", contribuye a la formación del yo y a la reestructuración de la moral y de los valores morales, entonces la crisis personal que vive el individuo lo lleva a reaccionar negativamente a una demanda de exigencias morales inconscientes pero a raíz de nuevas experiencias, la identidad del individuo se llena de capacidad de análisis y reflexión donde se integran los aspectos morales reelaborados a la maduración intelectual de la conciencia (yo).

S. Freud no dio importancia suficiente al desarrollo intelectual del pensamiento, la razón y el juicio crítico; pero si lo mencionó como indispensable para el crecimiento humano, así como alcanzar una moral autónoma de la dependencia moral familiar.

Por otra parte, la confrontación de la moral en la niñez, se ejercerá con la confianza y la autoestima, con la que su capacidad de discernir, dudar, razonar y tomar decisiones será indispensable pero relativa por la dependencia económica y material, no obstante, dará solidez a la vida individual por lo que la madurez psicológica estará dada en términos de conciencia que dará una orientación social.

Prescindiendo "de la conciencia moral inconsciente (super yo)" al igual que el ello (instintos), funcionan bajo el principio primario, es decir, satisfacción inmediata a las demandas internas sin discernimiento, ni reflexión, por lo que la diferencia de la conciencia moral (yo), es que opera a nivel razonable.

El superyo como resguardador de una herencia cultural presenta funciones morales y sociales como: a) la aprobación y desaprobación de los actos y deseos sobre la base de la rectitud, b) la auto observación crítica, c) la exigencia de reparación o arrepentimiento por el mal causado, d) la propia estimación o el propio amor como recompensa por los pensamientos o actos virtuosos y/o meritorios.

En la adolescencia, el ideal del yo como parte de la reestructuración psíquica, ocupará el lugar del superyo en la búsqueda de personas significativas a su

fortalecimiento individual, concretando, hacia la mitad del período adolescente (16-18 años) cuando la maduración biológica se ha alcanzado, es decir, pulsiones, orientación de elección sexual y fortalecimiento de la conciencia yo, se comienzan a dar las inquietudes y metas sociales establecidas, esto es posible y dependerá de cada persona encontrar un equilibrio en su moral a partir del resultado de la madurez y experiencia con la que vaya aprendiendo

3.2 EL COGNOCITIVISMO DE KOHLBERG

Inicialmente, el desarrollo moral de Kohlberg, se sitúa en una filosofía llamada "metaética", que precisa en el lenguaje común, o como la mayoría de los psicólogos modernos lo llaman lenguaje moral, razón por el contrario lo consideran "acientífico", que por lo tanto, es necesario para hablar de la moralidad, construir un lenguaje "científico".

En contraste con las ideas morales, estas no pueden ser neutras, esto se explica mejor en la siguiente definición, dentro de la ciencia social, " los valores morales son evaluaciones de las acciones que los miembros de una sociedad dada consideran como correctas" (Kohlberg, 1992, 278).

Es decir, estos valores morales son considerados relativos, válidos o más o menos morales en calidad, en relevancia, el valor causa un crecimiento en el desarrollo y que no es simplemente cualquier cambio de conducta, sino más bien un cambio hacia una mayor integración, diferenciación y adaptación para llegar a un razonamiento moral de lo que es ser realmente moral.

Max Weber señaló " los científicos sociales deberían ser neutros de valor en el sentido de que no deberían representar pronunciamientos morales o políticos particulares como el resultado de la ciencia social" (Weber, En: Kohlberg, 279).

Ante esta afirmación, en un estudio evolutivo o histórico, el valor y la relevancia de ese valor en cada persona es distinto, por ello, dentro de los estadios de Kohlberg, se considera una reconstrucción de ontogénesis dada por las normas sociales del razonamiento y de los principios morales.

A partir de sus investigaciones Lawrence Kohlberg, postuló el desarrollo del llamado "juicio moral", en tres niveles o en seis estadios:

Estadio 1: La orientación del castigo y de la obediencia

Las consecuencias físicas de la acción determinan su bondad o malicia independientemente del valor o significado de estas consecuencias; ya que se valoran por sí mismas la huida del castigo y la sumisión incondicional a la fuerza sin referencia alguna al respeto que podría inspirar un orden moral (soporte del castigo y la autoridad).

Estadio 2. La orientación instrumental relativista

Las relaciones humanas se dan en términos semejantes, se dan rasgos de honradez, de reciprocidad y de participación sobre una base de igualdad. La reciprocidad se entiende en términos estrictos de intercambio, sin basarse en la lealtad, la gratitud o la justicia.

Estadio 3 La orientación de la concordia interpersonal.

El buen comportamiento es el que agrada a los demás y es aprobado por ellos, el comportamiento se juzga por su intención y adquiere importancia como el exclamar " su intención es buena ".

Estadio 4. La orientación de "ley y orden".

El buen comportamiento consiste en cumplir con el deber propio, mostrar respeto a la autoridad y apoyar el mantenimiento del orden social vigente.

Estadio 5. La orientación legista del contrato social.

Se tiende a definir la acción justa en términos de los derechos generales de la persona y de los criterios que han sido analizados por la sociedad en conjunto, hay una clara conciencia de la relatividad de los valores y opiniones personales, como consecuencia, es que adquiere preponderancia “ el punto de vista legal”. Pero, con la posición de cambiar las leyes en términos racionales de utilidad social, fuera del ámbito legal, la obligación surge como resultado del libre acuerdo del contrato.

Estadio 6. La orientación de principios éticos universales.

Lo justo se define en virtud de principios éticos elegidos personalmente apelando a la comprensión lógica, universalidad y consistente, estos principios son abstractos y éticos: no son normas morales concretas como los diez mandamientos, sino principios universales de justicia, de reciprocidad y de igualdad de los derechos humanos, así como de respeto de la dignidad de los seres humanos como personas concretas: por lo dicho a partir de las discrepancias entre Kohlberg y Piaget, el paso de un juicio heterónimo a un juicio autónomo se encuentra en la base de la teoría de Kohlberg (Mifsud, 1985).

El significado de los juicios morales son prescriptivos, no descriptivos, esto no quiere decir que los juicios morales no tengan bases cognitivas en el razonamiento, aunque es distinto al razonamiento científico, " la moralidad esta muerta... El único conocimiento posible es el de los hechos científicos, no de los valores morales. Las creencias y juicios morales son solamente las contrapartidas cognitivas de los dolorosos afectos que subyacen a toda moralidad vergüenza y culpa" (Gilligan, En: Kohlberg, 1992, 287).

El emotivismo, considera a los juicios morales como correctos e incorrectos, si los juicios morales expresan sentimientos no es fácil ver cómo estos juicios están bien o mal, lo correcto e incorrecto de un juicio depende de las razones ofrecidas y la postura emotiva ignora la racionalidad como un aspecto de juicio. El emotivismo, "excluye el componente racional del juicio moral, nuestro supuesto del Cognitivismo, al contrario del Racionalismo Kantiano no niega el afecto como un componente integral del juicio moral o el razonamiento de la justicia" (Gilligan, En: Kohlberg, 1992, 288).

Por lo tanto, este pensamiento nos quiere decir que sobre las operaciones cognitivas que se llevan a cabo en los individuos, se crean juicios de principios éticos que son reversibles y de equidad ante todo desinterés emotivo.

De este modo, los juicios morales se hacen sobre sentimientos e intuiciones de las personas y expresan y justifican por referencia a los sentimientos del juzgador, así los sentimientos y emociones morales son parte del desarrollo moral, por ello, un juicio moral es prescriptivo y no simplemente la expresión de actitudes y emociones, además, es cognitivo y da razones.

3.3 LA PSICOLOGÍA PIAGETIANA

En la psicología Piagetiana, el desarrollo de la moral pasa por dos etapas llamadas heteronomía y autonomía que dentro del aprendizaje de los conocimientos prácticos y de contenido moral son una etapa necesaria para el niño.

El paso de una moral heterónoma a una autónoma involucra el juicio intermedio entre estas dos etapas, posteriormente. Piaget insiste en que la moral surge y se desarrolla en la convivencia social. "el niño debe aprender de los adultos el comportamiento social" (Norman. En: Milsud., 1985, 89).

Sin embargo, Bull no está de acuerdo con Piaget en que se ve a la etapa heterónoma como meramente negativa, por tanto, la aprecia como una etapa positiva, porque a través de ella el niño llega a unos conocimientos prácticos de contenido moral.

Respecto al pensamiento de Lawrence Kohlberg él lo resume en:

Moral heterónoma. De 3 a 8 años. Respeto por las reglas que dan los adultos, las limitaciones cognoscitivas del niño le conducen a confundir las reglas morales con las leyes físicas, sagradas e inmutables debido al egocentrismo del niño para poder distinguir su punto de vista y su realismo, subjetivo y objetivo de su experiencia. El desarrollo intelectual y cooperación del niño permiten que las reglas las considere como principios internos y no como mandamientos externos y autoritarios.

Moral autónoma. De 8 a 10 años, surge en el niño una moral autónoma de justicia, es decir, que se reemplaza la moral heterónoma que se basaba en el respeto unilateral por la autoridad adulta. (Piaget, 1995, 187).

Para Piaget, esta etapa la sostiene mientras no exista una regresión hacia un autoritarismo por parte de los padres o una falta de la experiencia de cooperación; sobre la teoría de Piaget surgen algunos puntos importantes de mencionar:

- a) La intencionalidad en el juicio. Los niños pequeños juzgan un acto de maldad en relación con sus consecuencias físicas, mientras que los más grandes, juzgan un acto como malo relacionándolo con la intención inherente a hacer o provocar daño. b) El Relativismo. El niño da juicios absolutos y cree que el adulto siempre tiene la razón en situación de conflicto, mientras que los grandes admiten la posibilidad de una diversidad en considerar una acción como buena o mala.

- 0c) La independencia de las sanciones. El niño considera una acción mala porque lleva consigo el castigo, mientras que el grande juzga una acción como mala porque va en contra de una regla, hace daño a otros, etc. (Piaget, 1995, 190).

Existe una concepción animista de la naturaleza en el niño, se le atribuyen dos reglas que son: se cree que el niño solo presta a las cosas la conciencia necesaria para cumplir con sus funciones respectivas, así el niño de 7 años, no negará en admitir que si el Sol nos ve en una habitación o sabe nuestro nombre, admitirá que el sol puede señalar nuestra marcha porque debe acompañarnos para "calentarnos". El niño sabe que el sol es "natural" y que nos es útil para la vida y observando que la actividad natural es "inteligente" y no forzada, sino es una obligación moral no hacer lo que no se debe hacer", ahora, la pregunta es ¿Qué es la naturaleza para el niño? Un conjunto de leyes físicas, una sociedad bien reglamentada, un compromiso entre estos dos estados, solo el niño concientiza a explicar las cosas en una jerarquía y su obediencia.

Piaget. (1978) en su libro la representación del mundo en el niño dice, los niños hasta los 7-8 años, rechazan la idea de que las cosas pueden hacer lo que ellas quieren y no es por la avoluntad, sino porque su voluntad está obligada por una ley moral misma y obligada por el deber.

La voluntad del niño es ante todo, una buena voluntad y está estará dirigida hacia el bien de los hombres, explicando que la naturaleza es regida por el niño en reglas morales y a medida de su desarrollo las cosas (su movimiento), se explican cada vez más por un determinismo físico según dado a los once y doce años que conllevan a entrar en contacto con un animismo infantil en representación del movimiento, el pensamiento infantil y el animismo es una construcción reflexiva del pensamiento moral y a medida de la diferencia inerte de la vida, el niño le da un movimiento propio en el cual todo parece vivo.

CAPITULO 4

EL ENFOQUE PERSONO LÓGICO Y SU PROPUESTA SOBRE EL ESTUDIO DE LA PERSONALIDAD

El enfoque personológico es una línea de investigación contemporánea, desarrollada en Cuba, desde la óptica de la psicología marxista. Su representante es el Doctor Fernando González Rey quien ha publicado una serie de libros que hablan de las particularidades del enfoque, tales como: La personalidad. Su educación y desarrollo (1989), Psicología de la personalidad (1990), Psicología humanista (1994), entre otros, esta postura se encuentra actualmente en desarrollo también en México, como una alternativa ante el predominio de las teorías tradicionalistas como el psicoanálisis, el humanismo y el conductismo.

En un primer momento conviene realizar una breve exposición de las ideas del doctor González Rey, su historia, sus conceptos, sus propuestas y las aportaciones de diversos investigadores del enfoque personológico. A continuación se revisan estas premisas.

4.1 LA PERSONALIDAD Y LOS ENFOQUES ANTECESORES

La personalidad es un tema ampliamente tratado dentro de la Psicología contemporánea, actualmente se reconoce la necesidad de otorgarle a esta categoría su dimensión más amplia puesto que se ha observado que intervienen y la constituyen muy diversos factores de toda índole.

La teoría de los rasgos es una orientación tradicionista en el estudio de la personalidad que actualmente cuenta con múltiples partidarios. considera que existen unidades o átomos que representan los contenidos psicológicos de los individuos y creen que dichos contenidos (rasgos) se relacionan directa y linealmente con los comportamientos. por tanto. las personalidades pueden describirse a partir de los rasgos que los constituyen y.usarse para identificar tipos concretos de conducta.

Esta orientación es usada aún por diversos psicólogos pero poco a poco se evidencia más la necesidad de explicar y no describir las personalidades. Por otro lado, el funcionalismo por mucho tiempo ha significado un encuadre teórico donde se han desarrollado muy diversas teorías. consiste en el estudio de las formas en que funcionan los constructos en el estudio del individuo. como lo es el cerebro, los motivos, la memoria, el pensamiento, la mente, etcétera. de manera aislada, limitada, reduccionista y abstracta que no permite, justamente la concepción del complejo llamado personalidad.

Un ejemplo de ello es la teoría psicoanalista que actualmente es aceptada y abordada por una gran parte de los psicólogos de México. El pensamiento de Freud, como representante del psicoanálisis, se caracterizó por una tendencia a describir diversos aspectos del funcionamiento mental como una serie sucesiva de fenómenos contrastantes lo que lo llevo a formular una teoría de la personalidad que admite que la misma consiste en un sistema de mecanismos e interrelaciones de contenidos estandarizados que se presentan invariablemente en todos los individuos.

Dichos contenidos son el Yo, el Ello y el Superyo, que han sido definidos por González Rey (1990) como "simples y estrechos" porque todo lo nuevo lo reducen a la explicación ya elaborada de la personalidad sin admitir un replanteamiento de la teoría.

Al respecto "estas teorías preestablecen la interpretación de lo nuevo y no permiten el desarrollo de la teoría" (González, 1990, 15).

desde el psicoanálisis, al enfrentar las demandas del mundo exterior, se busca el equilibrio entre la obtención del placer y la evitación del dolor, así mismo se desarrolla con estrecha relación con las primeras relaciones paternas en las cuales el sujeto encuentra su primer objeto sexual y en donde empiezan los conflictos entre el principio del placer y el principio de la realidad.

La conducta es, por tanto, el resultado de la lucha entre el Yo, el ello y el superyo que muchas veces esta matizado por represión de ciertos deseos libidinales frente a la realidad que castra e impone. Esta lucha se da en lo interno y en independencia del momento o el lugar en donde se encuentre el sujeto del deseo.

No obstante la teoría psicoanalítica de la personalidad es ahistórica porque concibe a el hombre como un ser individual cuya existencia tiene que ver con su funcionamiento interno por lo que factores sociales e históricos no participan de manera importante en la constitución de lo psíquico, de esta manera explica como las categorías elaborados por Freud en su tiempo siguen usándose para explicar toda la gama de comportamientos en la actualidad.

El sujeto, esta reconocido en el psicoanálisis, como un ente dominado por fuerzas internas ante las cuales su acción consciente es una simple mediadora entre exigencias externas e internas que le resultan igualmente ajenas.

A propósito de los social, Pichón Riviere, considerado como uno de los grandes neopsicoanalistas de estos tiempos, le otorga un lugar importante en la constitución del individuo pero la esencia de su discurso es que el sujeto "es producido" es decir, "...el individuo es sujeto de un conjunto de relaciones que lo definen en su propia

historicidad y que exigen de él una posición constantemente activa" (González y Mijáns, 1989, 3).

Pichón Riviere no trasciende al psicoanálisis porque no reconoce un momento en el individuo en donde elabora y configura los estímulos externos y la forma en la que lo hace sino que dice que el sujeto se implica a un sistema de relaciones que es lo social. "El principio de la personalidad significa, no cualquier estudio de la personalidad sino que a través de ella y como en un todo, se conocen sus elementos y los nexos de estos elementos tanto entre sí como también con la personalidad íntegra" (Dzhideryan, En: Ovidio, 1989).

Con respecto a las cuestiones metodológicas, González Rey (1990) considera que el psicoanálisis y neopsicoanálisis no cuentan con una metodología que posibilite una investigación empírica consistente, esto porque sus estudios se sustentan en técnicas terapéuticas sin sostenerse en una verdadera base científica, sin embargo otra autora L.I Bozhovich y sus colaboradores han destacado como en determinados momentos del desarrollo ontogenético, surgen nuevas formaciones funcionales, especie de unidad indisoluble de la necesidad y la conciencia, del efecto y del intelecto que caracterizan la evolución de la estructura de la esfera de motivaciones del individuo.

La psicología cognoscitiva, por su lado, también es considerada como funcionalista pues se centra en el estudio de las operaciones cognitivas y las formas en las que funcionan en el individuo. Se considera que el individuo recibe información de su exterior y lo elabora para crear su propio sistema valorativo conceptual desde donde se justifica sus acciones.

El problema es que se olvidan de la parte afectiva y emocional que participa decididamente en la conformación de la personalidad, a decir verdad, la poca claridad en la que se maneja lo emocional en las teorías cognitivas no les han permitido abarcar la complejidad de lo personal "no toda emoción tiene un origen

simbólico por la complejidad de los factores que afectan las necesidades de la personalidad, complejidad que trasciende la capacidad cognoscitiva de la personalidad para aprehender esta realidad" (Ovidio, 1989, 8).

El Neoconductismo que se desarrolla en México con el Doctor Ribes también tiene que decir sobre personalidad ya que considera que el papel psicológico de la personalidad está en la acción del estado interactivo, es decir "...del efecto de invariantes funcionales en la adquisición y ejercicio de competencias respecto a demandas y motivos sociales específicos" (Ovidio, 1989, 10).

Ribes reduce, sin embargo, sus estudios de personalidad en indicadores sólo comportamentales y a partir de ellos explica los estilos interactivos que caracterizan a la persona que son relativamente invariantes y autónomos de las demandas motivacionales e influyen en la adquisición y regulación de motivos y competencias.

Acercas de esta afirmación, " Ribes comprende lo funcional sólo en términos de atributos objetivos de la conducta, mientras que nosotros consideramos lo funcional como las operaciones psicológicas que el sujeto realiza con un contenido determinado" (González, En: Ovidio, 1989, 52).

Con esta afirmación, González reconoce que Ribes le ha dado hoy en día un sentido más complejo a la personalidad que sus antecesores pero aún desde la insistencia de considerar sólo indicadores medible y observables, el no reconocimiento de los procesos mentales que tienen lugar en los individuos por ser acontecimientos no observables, deja a la psicología con un vacío profundo que los nuevos conductistas han querido resolver con la introducción de un tratamiento de los cognitivo y de los estilos de cognición pero sin perder la tendencia reduccionista.

De hecho el sujeto desde esta postura aparece dominado por contingencias externas por lo que se niega la participación de lo volitivo en la acción del comportamiento.

esto lo coloca en un lugar pasivo y activado, además, es de notar la consideración de que el hombre es básicamente adaptado a un medio social.

Por lo dicho anteriormente se argumenta que el neoconductismo no logra nuevos niveles cualitativos en la explicación de su objeto de estudio dado que los estudios desde el conductismo del nivel social son la base del condicionamiento, pasando por alto el carácter objetivo de las leyes que rigen la sociedad.

Al respecto, " la teoría conductista no ha dejado de sentir el impacto de la realidad, nada mejor para determinar la veracidad de una teoría que su choque con su práctica social: el conductismo ha tenido que revisar sus posiciones, porque sus postulados ahistóricos han recibido la presión de la experiencia social" (González, En: Ovidio, 1989, 12).

La teoría humanista, es igualmente una teoría de la personalidad del cual "intenta caracterizar formas integrales de regulación psicológica que diferencian unos individuos de otros" (Ovidio, 1989, 5)

Estas formas conciben en que el individuo desarrolla sus potencialidades y puede llegar a un nivel superior de regulación psicológica que es de hombre realizado movido por los motivos superiores(los que se proyectan a futuro) dejando en un segundo plano los motivos de la deficiencia(que son los que buscan la satisfacción inmediata).

El logro de la Psicología humanista es olvidar la fragmentación del individuo y los argumentos simplistas de la personalidad pero sus consideraciones sobre lo social es aún no claro.

"En la psicología humanista, aparece un intento bien definido y productivo de presentar al hombre en condición de sujeto de su comportamiento, sin embargo, en

los distintos enfoques que integran esta corriente no se logra armonizar la condición de sujeto y el determinismo sociohistórico de la misma" (González 1990, 14)

Aquí se expresan las consecuencias de las formas en las que se ha abordado el estudio de la personalidad a través del tiempo, las cuales son las siguientes:

1. Concebir la personalidad como una sustanciación abstracta que se concreta en unas pocas categorías o tendencias- instinto, intención, tendencia a la seguridad, etc. a consecuencia de las cuales se explica todo el universo psicológico del hombre y en ocasiones la sociedad.
2. Ausencia de una posición metodológica que garantice el crecimiento progresivo y cualitativo de estos sistemas teóricos y respalde sus conclusiones sobre bases científicas.
3. Existencia de la personalidad como una realidad psíquica per se, fuera de una determinación socio- histórica.
4. Carácter excluyente de estos sistemas teóricos, los cuales se cerraban como una determinada filosofía del hombre que solo podía ser asumida integralmente o rechazarse (González, 1990, 15).

Conociendo las anteriores anotaciones y entendiendo el interés que el enfoque personalógico tiene por adoptar una visión más flexible en su estudio, concediéndose posibilidades de refutar o retroalimentar sus hallazgos teóricos con la investigación de campo, podremos sustentar las particularidades del enfoque.

4.2 LA PSICOLOGÍA SOCIAL EN CUBA

El desarrollo de la Psicología social desde el triunfo de la Revolución Cubana en 1959, se ha caracterizado por sus diversas repercusiones en la esfera aplicada, esto como resultado de la creciente participación de los psicólogos sociales tanto en la realización de estudios sobre los aspectos que caracterizan las grandes

transformaciones sociales y sus repercusiones en la constitución de la personalidad de los individuos, como en el diseño de estrategias para la práctica en diferentes instituciones, agrupaciones, comunidades, etc.

Hasta antes de la revolución, la Psicología era una disciplina que teóricamente adoptaba mecánicamente los paradigmas desarrollados por la psicología social norteamericana por lo que no era suficiente para afrontar las exigencias que la población tenía.

González Rey opina que las escuelas tradicionales no marxistas que abordaban el estudio de la personalidad implicaron una separación entre lo teórico, lo metodológico y la investigación aplicada, separación que impidió el desarrollo de una teoría única y congruente de la personalidad que expresara las regularidades más generales del funcionamiento psíquico del hombre.

No obstante, surge la necesidad de crear una nueva psicología que contara con un enfoque teórico metodológico integral que no dejara de tener en cuenta las particularidades y especificaciones de un pueblo. "sustentarse en investigaciones de orden práctico que permitiera entender científicamente la realidad y habría de encontrar sus bases en la teoría del materialismo dialéctico, ya que en Cuba, las investigaciones sociales empleaban los principios del materialismo dialéctico como un estilo de pensamiento que guiaba las investigaciones concretas" (Albores, 1998)

La Psicología social incorporó un conjunto de principios metodológicos generales del materialismo dialéctico como son: el determinismo, el principio de la unidad de la conciencia y la actividad y el principio del desarrollo de la psiquis. Así, el eje rector de la nueva psicología era que la conciencia del hombre es determinada por el ser social y la actividad, es decir, que los fenómenos psíquicos se determinan y cambian de acuerdo con la forma de vida de individuo.

Esta determinación socio- histórica de la personalidad es un principio que entronca el materialismo dialéctico e histórico. por ello, la idea de determinismo extremo fue reconsiderada y analizada por muy diversos investigadores cubanos entre ellos la doctora Ángela Casaña, quien en 1985 afirmó:

“...al interpretar estos planteamientos se destaca, en calidad de agente fundamentan la determinación externa, en el caso del hombre sociohistórico, pero no se excluye el papel activo de la conciencia en el cambio y del desarrollo del propio psiquismo y en la modificación del medio social”.

Por ello, el hombre, la sociedad y la historia son un producto de la actividad transformadora de la humanidad en donde la conciencia es un momento importante en el desarrollo del psiquismo.

La actividad, determinación externa, personalidad, conciencia, comunicación, desarrollo, psiquismo, entre otros principios psicológicos deben ser estudiados en su cambio y desarrollo tanto filogenético, ontogenético como histórico social, a razón de ello, la Psicología marxista se propone el estudio del ser humano a partir de principios filosófico- científico sentando la pauta para el estudio de la psiquis.

La Psicología social desde entonces ha sufrido diversos cambios porque el pensamiento teórico también se ha transformado y hoy en día podemos decir que retoma principios fundamentales del marxismo pero la esencia se ha enriquecido, por ello, “ la psicología marxista es una corriente del pensamiento psicológico actual, producto del trabajo de diferentes investigadores que, pese a tener una orientación marxista, no enfocan de forma idéntica el estudio de los fenómenos psíquicos” (González, En: Casaña, 1985, 36)

4.3 CONCEPTO GENERAL DE PERSONALIDAD DESDE EL ENFOQUE PERSONO LÓGICO.

Las teorías tradicionales de la personalidad las presentan como un sistema cerrado de categorías, simples, limitadas y reducidas en cantidad, además, se ha querido utilizar el principio personalidad para explicar cualquier fenómeno psicológico y comportamientos concretos que suelen surgir en la práctica, además de esto, separan la elaboración teórica de la investigación aplicada porque la realidad supera en muy diversas ocasiones a la teoría.

Los representantes del enfoque personológico sostienen que cada personalidad es una formación única en su género, no hay una formación general para todos los individuos y mucho menos concebida como independiente de lo histórico y lo social por ello, Shorojova, afirma que "cada personalidad es incomparable y que por ello surge una gran dificultad al intentar estudiar una personalidad tratando de darle una definición mediante el análisis exhaustivo de individuos aislados" (Shorojova, En: Ovidio, 1989, 89).

Esta dificultad —dice— sólo tiene solución con la aplicación de la dialéctica de lo general, lo particular y lo singular a las característica de lo peculiar del individuo y de lo general para la clase de fenómenos designada como personalidad.

Las implicaciones a esta postura sin que resulte posible comprender que es la personalidad sólo a través del estudio de los vínculos sociales reales en los que se desenvuelve el hombre. La personalidad para González Rey (1990) solo es posible definirla a partir de su función reguladora sobre el comportamiento del sujeto, es decir, considerando la personalidad no como un conjunto de rasgos o cualidades, sino como el más elevado nivel de regulación de lo psíquico integrado por formaciones psicológicas complejas (convicciones, ideales, concepción del mundo, autovaloración entre otras) cuyo núcleo central es su jerarquía motivacional.

Correctamente la definición concreta de la personalidad es, a la forma del enfoque personalológico, la organización sistémica, viva y relativamente estable de las distintas formaciones psicológicas, sistemas de éstas e integraciones funcionales de sus contenidos que participan activamente en las funciones reguladora y autoreguladora del comportamiento, siendo el sujeto quien ejerce estas funciones a través de su personalidad.

La definición alude tanto a los aspectos funcionales como estructurales de la personalidad de ahí que convenga aclarar sobre ellos. Se entiende por lo funcional a la forma o el cómo un contenido psicológico se manifiesta en las funciones reguladoras y autoreguladora de la personalidad.

Por tanto, se entiende que los aspectos estructurales son la forma estable que asumen los contenidos psicológicos para expresarse en las funciones reguladoras de la personalidad, cualquier contenido participa en la función reguladora de la personalidad de forma casual o irregular, en su aspecto puramente procesal.

Hay distintos niveles de constitución de los aspectos estructurales de la personalidad que son:

- *Unidades psicológicas primarias.* Estas constituyen una integración cognitivo afectiva relativamente estable que actúa de manera inmediata sobre el comportamiento ante las situaciones vinculadas a su acción reguladora.
- *Formaciones psicológicas.* Se definen básicamente por la categoría de formación motivacional compleja, utilizada para designar formaciones que se refieren a las intenciones profesionales, las ideas morales y la autovaloración.
- *Síntesis reguladora.* Se dan por el propio carácter sintético de la personalidad que determina que sus elementos y formaciones se integren en

distintas configuraciones psicológicas de forma simultánea, las que tienen una particular relevancia en la regulación del comportamiento.

Por lo tanto, las decisiones asumidas ante las situaciones de la vida, las estrategias ante ellas y la dirección general que se le da al comportamiento, "asumiendo unas alternativas y desechando otras, son funciones del sujeto, para las cuales dispone de una personalidad cuyo desarrollo facilita o dificulta estas funciones, pero que, por mucho desarrollo que ella tenga jamás sustituye el momento activo y permanente presente que implica el sujeto" (González, 1990, 79).

Orientarse por el principio de la personalidad, como afirma González Rey, implica tener en cuenta el carácter integral e interno, psicológico, de determinados subsistemas reguladores de las distintas expresiones del hombre, lo cual sugiere el desarrollo metodológico en la esfera aplicada que enriquezca la teoría, cuestión que se analizará más adelante.

4.4 CONCEPTOS Y PRINCIPIOS GENERALES DEL ENFOQUE PERSONOLÓGICO.

Los principios o regularidades de la personalidad nos brindan una orientación teórica general que nos permite "...superar la orientación descriptiva y literaria que durante mucho tiempo prevaleció hacia el estudio de la personalidad" (González, 1985, 60).

Uno de los conceptos principales en el enfoque personológico es el denominado determinismo sociohistórico el cual alude a la influencia que ejerce el macro y micro medio social en los fenómenos psicológicos, como son las necesidades, convicciones, actitudes o incluso, el comportamiento, es decir, el medio social juega un papel importante en las particularidades de la formación de estos fenómenos.

De tal forma, que hay una multiplicidad de determinaciones porque en el sujeto se articulan la determinación de su dicción social, estrechamente vinculado al principio del determinismo se encuentra el principio de la actividad la cual adquiere especial importancia frente a la idea de que el hombre es un ser eminentemente activo y que en la actividad, en un medio sociohistórico determinado, que adquiere las cualidades que lo convierten en tal y que permite su devenir en personalidad .

Y junto con este principio surge una dicotomía importante que es la unidad de la conciencia y la actividad, el cual concibe que es precisamente a través de la actividad del individuo, del grupo, que surgen y se manifiestan los fenómenos psíquicos como reflejo del medio social. “ ...pero una vez surgidos, el reflejo psíquico adquiere una relativa independencia y un papel activo en la regulación de la actividad: de tal forma que el hombre realiza una u otra actividad sobre la base del plan interno que forma la conciencia y sobre el control que ella ejerce, pero la propia conciencia se desarrolla en la actividad” (González, 1985, 37)

Por otro lado, *la comunicación* es, un aspecto importante en toda relación humana pues permite el conocimiento e intercambio entre los diversos elementos de la sociedad y por tanto, participa de manera sustancial en la conformación del psiquismo , y particularmente de la conciencia.

Actividad comunicación es, entonces, una unidad definida en términos del aspecto cualitativo que adopta a la luz de una situación determinada, por ello podemos saber sobre la naturaleza de los mecanismos reguladores de la conducta social si estudiamos de forma sistemática su actividad y comunicación.

El pensamiento, por otro lado, es concebido como el reflejo mediato y generalizado de la realidad cuya especificidad viene dada por constituir el reflejo de las características o relaciones esenciales del objeto, este proceso cognitivo permite el conocimiento ilimitado de la realidad y guarda por ello una estrecha relación con el

principio de personalidad. relación que se inscribe necesariamente con el problema más general de la psicología, *el vínculo entre lo cognitivo y lo afectivo*.

El nivel de regulación es, una síntesis de gran complejidad dentro de la configuración psicológica que hacen los sujetos; González Rey afirma que la regulación personalógica se da en dos niveles, mismos que describe de la siguiente manera:

El nivel de normas y estereotipos, es el nivel inferior de la regulación d la personalidad y se caracteriza por su rigidez, por una personalidad defensiva regida por una temporalidad inmediata y por su vulnerabilidad para buscar valores ya establecidos. Los sujetos a este nivel de regulación se subordinan a las normas y presentan una alta acción de contenidos personalógicos de las unidades primarias que son los elementos rectores de la personalidad.

El nivel consciente volitivo de regulación es el nivel superior de la personalidad que expresa una " estrecha unidad entre sus contenidos y sus funciones destacando la capacidad del sujeto para mediatizar las esferas esenciales de su comportamiento , por una amplia reflexión y elaboración que respalde las diferentes posiciones que asume en ella, la capacidad para orientar su conducta presente a través de objetivos y modelos futuros bien fundamentados" (González, 1985, 61).

Entre el nivel de normas y estereotipos y el consciente volitivo existen innumerables matices y particularidades que solo son posibles de ser definidas en el momento del análisis individual de los sujetos.

Por otro lado, durante el desarrollo de la personalidad, el hombre que alcanza el nivel consciente volitivo en alguna esfera de su vida (que cualquiera de los sistemas actividad-comunicación en el que el sujeto se ve inmerso como lo es la escuela, la familia, las fiestas etc.), trasciende siempre los nexos necesarios que establece en su

sistema de actividades en que participa dentro de la sociedad, representaciones, concepciones y puntos de vista que van conformando su capacidad para abstraerse de los nexos inmediatos e imponerle una determinada dirección.

Se reconoce aquí una capacidad de *autodeterminación de la personalidad* que mientras mayor sea, mayor es la estabilidad de sus contenidos psicológicos y la flexibilidad que desarrolla en el camino de su consecución, y aquí conectamos el concepto de la *voluntad*

Desde el enfoque personalológico, el sujeto es una construcción que representa una intencionalidad consciente y activa en su proceso de regulación del comportamiento, así la construcción subjetiva de la personalidad hace más propenso el ejercicio de la voluntad en unos tipos de individuos que en otros, aunque hay que considerar que la volición siempre es una expresión del sujeto y esta presente en todos. Por todo lo anterior, podemos afirmar que el nivel superior de autodeterminación de la conducta se expresa en el nivel consciente volitivo de regulación.

Al respecto, el papel de la *motivación* en la personalidad del sujeto es de suma importancia al considerar que el hombre desarrolla su personalidad en las esferas en donde se encuentra motivado, desarrolla una posición ante la vida y la expresa mediante su pensamiento y su activa reflexión sobre sus diferentes concepciones, convicciones, valoraciones, por lo que se orienta en sus relaciones con el mundo y con quienes lo rodean.

Hablar de estos *motivos* de la personalidad nos remite a las formaciones complejas de la regulación personalológica, en donde la autoconciencia cobra un importante papel, los motivos se integran con un nivel dado de la organización en la personalidad del sujeto, conformándose así una *jerarquía motivacional* que integra los contenidos motivados configurados, portadores de una determinada carga emocional.

Es por ello que podemos afirmar que en estas formaciones motivacionales se expresa la unidad de lo cognitivo y lo afectivo. El nivel superior de la jerarquía motivacional se conforma por aquellos motivos más dominantes y estables, estos dan sentido a las llamadas *tendencias orientadoras* definidas como " nivel superior de la jerarquía motivacional de la Personalidad, formado por aquellos motivos que la orientan hacia sus objetivos esenciales en la vida, lo cual presupone una estrecha relación de la fuerza dinámica de los motivos con la elaboración consciente de sus contenidos realizada por el sujeto" (González, 1990, 125).

4.5 METODOLOGÍA EN EL ESTUDIO DE LA PERSONALIDAD

El enfoque personológico en el estudio de la personalidad, González Rey, emplea técnicas que plantean situaciones donde se comprometen las tendencias reguladoras del sujeto: valoraciones, críticas, reflexiones, juicios, etc., en otras palabras, se pretende a partir de diversos métodos, el estudio de las regularidades psicológicas del nivel consciente volitivo de la motivación humana, el cual se encuentra en la base de la potencialidad autoreguladora de la personalidad del sujeto.

En el sentido anteriormente expuesto, resultaría incongruente utilizar una metodología descriptiva, como tradicionalmente se efectúa en la psicología para el estudio de la personalidad, se requiere de estrategias que permitan un estudio integral y un análisis de la individualidad del sujeto, deberá, por lo tanto, permitir la expresión de sus conocimientos, reflexiones vivencias y experiencias personales de una forma espontánea, partiendo de las manifestaciones más íntimas y más elaboradas de su personalidad "...se trabajan técnicas como el TAT, rotter, MIN, Machover, dibujos, analizadas desde el principio de la unidad actividad-conciencia, a través del análisis de los resultados de la actividad del sujeto que pueden permitir abordar complejas manifestaciones de la personalidad" (González, 1995, 9).

Dichas técnicas permiten dar cuenta del contenido de lo expresado por el sujeto, su vínculo emocional y la elaboración personal que se desarrolla hacia él. Esto para discriminar la capacidad movilizativa del motivo sobre el potencial intelectual de la personalidad, el problema principal no es la técnica a emplear, si se tiene muy claro que resultan más beneficiosas para nuestros fines las técnicas abiertas como son las composiciones, las frases incompletas, las entrevistas, etcétera, que las cerradas como son los tests y los inventarios.

El problema se presenta más claramente en la interpretación de los resultados ya que al intentar interpretar los resultados obtenidos surge la pregunta: ¿bajo qué criterios o con qué categorías realizar mis interpretaciones?. En este sentido, González propone la búsqueda de categorías psicológicas a partir de la investigación, permitiendo así la integración de nuevos resultados y principios a la teoría general y el análisis como la interpretación de nuestros resultados obtenidos en cada situación particular que analicemos.

González Rey, a partir de sus investigaciones sobre ideas morales, autovaloración e intenciones profesionales, propone las siguientes categorías de análisis.

- A) *Conocimiento expresado* por el sujeto en relación con el análisis que realice, se analiza aquí tanto la profundidad como la amplitud partiendo de la idea de que un contenido mientras más conocido y manipulable sea para el sujeto, podrá tener un mayor regulador en su personalidad
- B) *Orientación emocional* afectiva del sujeto hacia el contenido expresado, estas manifestaciones emocionales se presentan mediante diversas valoraciones de odio, amor, admiración, deseo, etc. Esto nos indica que el contenido tiene un valor emocional para el sujeto y sólo cuando el sujeto elabora activamente lo que conoce y le da un sentido para sí, podemos decir que el conocimiento adquiere

función reguladora y pasa a formar parte de una nueva formación psicológica de la personalidad.

C) *Elaboración personal.* Esta categoría indica cuándo un determinado contenido consciente del sujeto representa una fuerza motivacional realmente actuante que se ha convertido en una tendencia de autodeterminación de su personalidad. Dichos contenidos poseen ya un elevado sentido personal y constituyen una expresión acabada de su pensamiento propio sobre el contenido de que se trate.

Estas categorías, no son las únicas que pueden explicar la personalidad sino que es precisamente tarea de todo investigador que se inserte en esta línea de trabajo, planear otras categorías más que enriquezcan nuestro enfoque de la personalidad. En el siguiente apartado se aborda la metodología de la presente investigación basada en el enfoque personalógico.

CAPITULO 5.

CONFIGURACIÓN SUBJETIVA DE LOS IDEALES MORALES EN DELEGADOS DEL STUNAM, DESDE EL ENFOQUE PERSONOLÓGICO.

5.1 METODOLOGIA.

a) OBJETIVO

- Caracterizar la configuración subjetiva de los ideales morales en delegados del STUNAM, desde el enfoque personológico.

b) POBLACIÓN.

- Para la realización de esta investigación, se contó con la participación de cinco delegados sindicales del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, con estudios mínimos de preparatoria.

c) MATERIALES

- Grabadora de reportero
- Microcassettes

d) INSTRUMENTOS

- Entrevista semiestructurada.

e) LUGAR

- Cubículo del Sindicato de la FES IZTACALA y auditorio de la ENEP ACATLAN.

f) PROCEDIMIENTO.

1) En esta investigación se partirá del principio metodológico de la aplicación para el análisis de los contenidos fundamentados en el discurso del informante y su expresión consciente. En este sentido, se utilizó la técnica de la entrevista donde se les pide a los informantes encuestados ubiquen sus sentimientos a lo largo de un conjunto preseleccionado de preguntas dónde responderán a las preguntas más apropiadas en sus propias palabras. Partiendo del hecho, se formulan las preguntas en términos idénticos para asegurar que los resultados sean comparables.

La entrevista como valor para el diagnóstico, permite al individuo tener un desarrollo intelectual y emocional donde se manifiestan las múltiples formas, propiamente personalógicas de su expresión externa, de este modo los informantes se ven así mismos y a su mundo obteniendo una narración precisa de acontecimientos pasados y de actividades presentes.

Sin embargo, en el proceso de entrevista el interés debe lograrse a través de la participación igualmente interesada y necesitada del sujeto a quien se entrevista. Por tanto, la aplicación de la entrevista al informante permitirá la familiarización, la aceptación y el reconocimiento mutuo para una relación abierta con él.

2) Se tomará contacto con un Delegado de la ENEP ACATLAN, el cual se le proporciona información sobre el objetivo de la tesis.

3) Con el instrumento de entrevista listo, se procederá en primera instancia a hablar con cada informante dándoles a conocer los objetivos del trabajo y proporcionándoles una copia del instrumento para que lo conozcan y no haya dificultades más adelante. Se llega a negociar en los tiempos y espacios de cada uno de ellos para no interferir con sus actividades.

4) Se les pedirá el consentimiento a los informantes para grabar las entrevistas.

5) Se dará a conocer a los informantes como deben responder de manera comprometida clara y precisa la entrevista, se transcribe para posteriormente analizar los niveles de construcción y regulación de los ideales morales de cada uno, mismos que expresen en su propio discurso.

g) ANÁLISIS DE DATOS

La información del instrumento permitirá obtener contenidos para el análisis de datos en un nivel descriptivo o cualitativo fundamentados en las construcciones personalizadas de los informantes sobre su realidad concreta, en juicios propios y reflexiones para obtener los niveles que caracterizan los ideales morales de los delegados.

Fernando González Rey propone una serie de categorías cualitativas fundamentadas en el discurso, lo que determina el grado de elaboración personal que determina los aspectos funcionales presentes en el discurso, los cuales son los siguientes:

El nivel de elaboración personal.

- a) *El nivel de elaboración personal.* Es el conocimiento expresado por el informante que le permite emitir juicios y valoraciones que manifiestan la participación activa del mismo. Esto es parte de la motivación de la conducta.
- b) *Orientación emocional afectiva.* Es el grado emocional vertido en el contenido expresado del informante generado para sí mismo y que le dan un sentido propio.
- c) *Dentro del nivel de elaboración personal,* todos los juicios, reflexiones y valores que vierte el informante están relacionados con sus necesidades y proyectos de vida. Por tanto, todos los contenidos que forman parte de su conocimiento los utiliza activamente sobre la base de su experiencia y conocimiento, mismo que se transforma en elemento regulador de la personalidad.
- d) *El nivel de elaboración personal,* es la expresión activa de la unidad cognitivo-afectiva que se logra a través de la autoconciencia característica de la motivación a la profesión, con sentido interno que define el sentido general hacia todas las experiencias de la personalidad.

La autodeterminación

La autodeterminación es otro de los aspectos funcionales de la personalidad que conciben la expresión de una decisión individual expresada en un nivel de elaboración y reflexión consciente sobre su contenido, lo cual presupone el desarrollo de la concepción del mundo.

El determinismo externo.

- a) Se refiere a lo exagerada sensibilidad por los valores de los otros.
- b) Se refiere a la orientación personal desmedida a cumplir con expectativas y con criterios valorativos externos.
- c) Expresión de la realización o la felicidad personal, en dependencia de hechos o resultados ajenos a la actuación individual situados fuera de la persona.

Nivel de integración de aspectos psicológicos

Se identifican los indicadores funcionales siguientes:

- a) Rigidez-flexibilidad
- b) Estructuración temporal de un contenido psicológico
- c) Mediatización de las operaciones cognitivas de las funciones reguladoras
- d) Capacidad para estructurar el campo de acción
- e) estructuración consciente activa de la función reguladora de la personalidad

Aspectos estructurales de la personalidad

Se definen tres niveles de integración de los contenidos psicológicos

- a) Unidades psicológicas primarias
- b) Formaciones psicológicas
- c) Síntesis reguladora.

Nivel de regulación, normas estereotipos y valores

En este nivel la información expresa poca movilidad y la personalidad tiene un bajo nivel de operacionalización sobre ella. Aquí la información aparece fragmentada y asociada a elevadas cargas emocionales, con una mediatización cognitiva muy pobre.

Nivel de regulación consciente -volitivo

En este nivel se expresan los valores positivos elevados, flexibilidad, alto desarrollo de las operaciones cognitivas que mediatizan el comportamiento y elevada capacidad para estructurar el campo de acción. La información adquiere en este nivel una potencialidad reguladora altamente generalizada.

5.2 RESULTADOS (ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN PERSONO LÓGICA).

a) Sujeto 1

Edad, 44 años.

Nivel educativo. Licenciatura

Vemos en este discurso que, el valor de responsabilidad que tiene para atender los problemas de los trabajadores, lo orienta más a una exigencia de trabajo y no como una actitud que lo motive en la realización individual de su propia personalidad. Algunos ideales son:

...hay que hacer gestiones de diferentes índoles, entonces hay que ir a las instancias, a las oficinas del Sindicato, en ocasiones a las oficinas del ISSSTE...

...considero que es una gran responsabilidad que hay que estarlas atendiendo para que no salgan lastimados o dañados en su relación laboral los trabajadores.

Sujeto 1, determina el valor de participación como una serie de exigencias de nueva cuenta, que se originan en el grupo sindical que a su vez los mediatiza primeramente, entre un comportamiento individualista y después en un comportamiento colectivista. Algunos ideales son:

...mi participación es exponer mi punto de vista del porque no estoy de acuerdo y tratar de convencer a mis compañeros de que voten en contra de esas medidas que se quieren implementar...

...desde mi punto de vista hay una serie de medidas que lesionan los intereses y participo para impedir que esto se de en el Consejo General de Representantes...

...participamos de manera cuando no estamos de acuerdo votando en contra y exponiendo nuestros puntos de vista, ya sea con alguna ponencia o con nuestro punto de vista...

Orienta su sentido moral a desarrollar proyectos en el Sindicato, tiene cierta preocupación con los trabajadores, además intenciones buenas, pero no concretan en sus actitudes de participación. De nueva cuenta se hace presente el colectivismo-individualismo que lo caracteriza, no hay una separación de esta dicotomía. Se citan algunas ideas.

...hay cuestiones muy sencillas que en un determinado momento habiendo propuestas de alternativas para solucionarlas me parece lo más adecuado que efectivamente lo que hace falta es ser más propositivo, dar alternativas para solucionar los problemas y siento que, es a partir de allí que debemos avanzar.

...debo participar en esos cambios, porque eso de estarse lamentando, pero no mover un dedo para resolver los problemas pues no tiene caso, le están echando culpa a los demás de lo que esta sucediendo, cuando uno tiene parte de esa responsabilidad, de esa culpa en el momento en que no participa...

En su sistema de valores morales, que desarrolla más en su discurso, la honestidad, honradez, compromiso moral, respeto, no están bien definidos pues los confunde con principios, estos son diferentes, por tanto, dejan ver su proyección individual a futuro. Tiene su propia toma de decisiones, defiende sus intereses, aunque posiblemente no están bien definidos.

El contenido de su discurso, aunque no refleja un conjunto de cualidades y reflexiones morales, muestra una forma de vivir realista, segura de orientarse optimista, pero sin una proyección individualizada. Reconoce una moral y la acepta como tal.

Sobre algunos ideales expresa:

La honestidad.

Si, considero cuando uno tiene una actitud honesta resultan favorables, no hay nadie que le pueda a uno desmentir en determinado momento cuando uno expresa su punto de vista, sus ideas, si uno tiene la honestidad necesaria es cuestionado de manera inmediata...

...por eso considero que la practica misma si uno es honesto cuando uno expone sus puntos de vista tiene más consenso con la gente.

La honradez.

Si, porque al realizar gestiones no se les pide ningún emolumento a los trabajadores en su cuestión laboral para que las autoridades no abusen en determinado momento de sus cargos que tienen y pasen por encima de los derechos de los trabajadores.

El respeto.

Si, sobre todo con mis compañeros y con todas las personas, en la familia, en el trabajo, en el hogar, donde sea, yo creo que el respeto hacia los demás, genera respeto hacia la persona de uno y solamente así uno puede avanzar.

El compromiso moral.

El compromiso moral viene de los propios principios que uno tiene, si tú tienes los principios de honestidad, de igualdad, de libertad, de compañerismo, de no solo ver por tú persona, no ser egoísta, ver que en un determinado momento los cambios que

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

se dan, los avances que se dan pues son avances que a todos nos benefician porque buscar el beneficio propio sería ser egoísta, entonces, iría en contra de mis principios, sería caer en la deshonestidad, entonces, precisamente esa parte en que uno lucha por todos obtiene también un beneficio, entonces es un principio moral y es un principio ético que nos va guiando el camino por seguir, es lo que yo creo.

b) Sujeto 2.
Edad. 35 años
Nivel educativo. Bachillerato

En el discurso de sujeto 2, vemos que en el plano verbal, los valores morales como responsabilidad, honradez, respeto, compromiso son generados a partir de un documento, en este caso, del estatuto colectivo de trabajo del Sindicato y del movimiento de lucha de clases sociales, esto le permite reflexionar sobre las funciones que desempeña como delegado y además regular su personalidad, y su sentido social-valorativo con el fin de obtener algo productivo dentro del sindicato.

El valor de responsabilidad es un principio fundamental en el discurso de Silvano que le da un sentido colectivo-individual dentro del Sindicato. Algunos ideales son:

...como primera instancia nos regimos por un estatuto, el cual tiene los lineamientos de nuestra lucha, dado que el STUNAM, surgió a base de las clases sociales de ese sector...

...a mí me nombraron representante y yo tengo esa confianza de los compañeros que me pusieron en este cargo de realizar las funciones que se dan en el estatuto.

...dentro de mi cargo, los que están demandados en el estatuto y en primera instancia es la lucha de clases sociales es desigual dado que el trabajador administrador o el trabajador obrero, no es la misma este...la misma compensación como son el otro sector de la burocracia que ellos tienen a manos llenas y nosotros con trabajos podemos obtener el pan de cada día, es en primera instancia lo que nosotros... bueno lo que yo defendiendo, lograr mejorías en nuestro contrato colectivo de trabajo.

Sujeto 2, no disecierne entre los valores de honradez y honestidad, aunque para él, tiene un sentido de peso, la honestidad que es el valor moral que aparece más en su discurso, la figura de su padre es el que le ha enseñado este valor y que coincide linealmente con un sentido social valorativo en momentos concretos de sus actitudes y, además, le permite reconocer de este valor sus propios errores. Algunos ideales son:

Sí, bueno, de hecho yo tengo raíz, del cual mi papá me implemento de muy chico que es más, como poder explicarlo, es más nutritivo, es más acorde a como obtener no nomás la confianza, sino como llevar tu vida de una forma honesta sin...bueno él me enseñó muchas cosas de la honestidad, no robar, no este...no meterse en problemas fuera de la ley como marca nuestra constitución política, o sea, tengo ciertas que yo defendiendo de mi padre, que por eso yo me he manejado con la mayor honestidad.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

...en el sentido que para mí no es válido manejar situaciones engañosas hacia el trabajador y por ejemplo, salió como el compañero me reclame en una asamblea y bueno...hay ciertos lineamientos en esa actitud que si yo cayera en esa situación, pues hay los lineamientos de que él puede inconformarse a través de la Comisión Autónoma de Vigilancia y Fiscalización y allí se revisarían en todo el caso, cual fue...si yo actué en todo caso sin conocimiento.

Sobre el valor moral de respeto expresa:

Así es claro, yo siempre he manifestado respeto y así lo he hecho, como decían el Sr. Enrique, yo muy pocas veces le he dado la espalda o tratarme de burlarme de un trabajador a menos que yo sea algo personal...

...pero siempre he manejado la forma de respeto, inclusive no es que diga, yo doy la otra mejilla, sino simplemente, tengo más control y espero buscar otra solución más pacífica.

Con relación al sentido de solución de conflictos, resulta que le parece un poco complicado manejar los conflictos de manera individual y al contrario de manera colectiva le satisface mucho mejor y los resuelve más fácilmente, esto habla de un sentido colectivista más efectivo acorde a sus actitudes, por tanto, el compromiso moral de sus acciones es mucho más significativo en su experiencia personal como delegado, estas acciones son mediatizadas y demandas por el grupo social, en este caso el Sindicato. Alguno ideales son:

Mira yo tengo ahorita aceptar por ejemplo lo que tenemos en puerta con la reforma a la...bueno a la reforma de la Universidad y hay un gran reto allí porque es meterse a conciliación tanto en los aspectos académico de los alumnos y laboral, de esa manera, nosotros hemos revisado las propuestas que vienen de la línea neoliberal en reformar la Ley Federal de Trabajo...

...y es difícil, a veces tomar una posición aún dentro de tu misma...como miembro que yo formo parte de la comisión de la plenaria roja.

El individualismo de Sujeto 2, le orienta su conducta a implicarse en el desarrollo de proyectos, esto lo hace aparecer como autodeterminante e implicarse en los valores que trascienden sus intereses más inmediatos. De sus propias decisiones se da el derecho a luchar por sus propios puntos y del interés individual que expresa por su sindicato, algunos ideales son:

...dentro de nuestro contrato colectivo de trabajo hay ciertos perfiles de puestos que son de confianza y que estamos luchando porque sea de base, o sea, esos se van dando en el momento en que la misma problemática que hay en el área laboral, tú los vas afinando y esos los vas impulsando tú, de cierta manera yo que tenga un

proyecto ya establecido, ¡no!, los voy armando conforme a las necesidades y requerimientos de cada área, ahorita en la que me encuentro.

...yo aquí he visto en esta dependencia que la fuerza sindical de esta dependencia es poca y esto se debe a primera instancia, no tanto a los representantes, sino porque hay una lejanía total y no hay interés...

...yo he plasmado un plan de trabajo en el cual pongo tres ejes fundamentales, en primero la organización sindical de este plantel convocando ya sea a foros,

...de la lucha de esta dependencia a los trabajadores que ha sacado fotografía, que eso se refleje en la participación de los demás, o sea, que se levante la lucha sindical en esta dependencia...

Yo lo que pretendo es hacer reuniones por departamento para ver efectivamente cual es la problemática por departamento y aparte, ver cuales son las necesidades...

...yo estoy en contra, por ejemplo aquí hay tiempo extraordinario para los jardineros o más bien para todo el personal de servicios generales de hase, que los jardineros queden lo mejor, que los árboles queden pintados, este es un dinero que hay un presupuesto, que sí lo hay, entonces porque no se ve ese dinero reflejado contratando más gente...

...necesitamos nombrar que sea una forma proporcional con el número de los trabajadores y estudiantes que hay para que efectivamente recojan todas las demandas no, eso es lo yo estoy impulsando...

...más bien voy viendo el reflejo de lo que falta en esta dependencia, esa es mi propuesta mía, digo yo la puse a consideración de los demás ocho delegados y ellos en un principio no estaban muy de acuerdo tal vez, porque ya han luchado interiormente, se ven cansados o ya ven otra manera de ver la situación.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

c) Sujeto 3.
Edad, 28 años
Nivel educativo, Ingeniero Civil.

En este discurso, vemos que sujeto 3, tiene un alto sentido del deber como representante. Además, lo caracteriza un amplio sentido colectivista-individualista, que lo identifica con el Sindicato.

Sujeto 3, es una persona autodeterminante en sus acciones. Algunos ideales son:

*Es una convicción...nosotros como representantes podemos, como lo marca nuestro contrato colectivo, resolver los problemas que de manera inmediata se pudieran presentar en la dependencia...
...debemos responder a este mandato que nos hizo la clase trabajadora y bueno nosotras sentimos una gran responsabilidad con la cual debemos de cumplir...*

Su valor moral de honradez, cumple varias menciones a lo largo de su discurso, primero como una incorporación de una filosofía propia y que la utiliza de manera discursiva en su vida. Algunos ideales son:

Sí, considero que es la base de todo, ser honrado...soy representante y bueno se debe seguir esa filosofía de ser honrado y bueno no solo como representante, en cualquier ámbito en donde nosotros nos desenvolvemos.

Sujeto 3, posee una elevada sensibilidad moral, se orienta de manera colectiva y le da peso a sus valores morales, formados desde la familia, como lo es el respeto muy incorporado a su personalidad, así mismo, el contrato colectivo de trabajo es la parte mediadora de sus acciones, es la motivación expresada en sus acciones y que regula gran parte de su personalidad.

El valor moral de honradez, es para sujeto 3, una identidad formada en la familia, la escuela, refleja un conjunto de cualidades y autorreflexiones morales que le dan forma a su vida, parte de ello son los trabajadores sindicalizados. Algunos ideales son:

Nuestro contrato colectivo son la base de una responsabilidad que tenemos como representantes.

Los principios, yo creo que es efectivamente la defensa irrestricta de los derechos del trabajador, yo creo que es un convenio bilateral que debe respetarse...

...yo creo que los principios fundamentales se plasman desde la familia y bueno si ahorita tengo una responsabilidad, habría que proyectarlo...si hablamos de una

TRICIS CON
FALSA DE ORIGEN

formación inicial, es en la familia donde se empieza a adquirir este tipo de principios.

El valor moral de respeto de sujeto 3, lo promueve constantemente en su discurso, tanto en la solución de conflictos, como en la solidez por una democracia, así como el resultado de un ideal efectivo que estimula la reflexión de su vida.

Sujeto 3, posee una riqueza interior, así como una capacidad nata para relacionarse con los demás.

...bueno creo que tenemos un respeto y creo debemos de marcar efectivamente ese respeto.

...valorar los reglamentos de la delegación

...respetar las asambleas, es fundamental en cualquier negociación, no imponerse...sino que ambas partes sean beneficiadas de manera equitativa, inclusive se maneja en nuestro contrato, la equidad y ante todo, la democracia.

Para sujeto 3, el valor moral de honestidad, le permite tener una flexibilidad a lo largo de su discurso, es autoreflexivo y autoocrítico, reconoce sus propios errores e inclusive se involucra escuchando a los demás, estos los utiliza como un instrumento de autorregulación de su personalidad. Algunos ideales son:

Si, porque debes ser honesto con uno mismo, las autorreflexiones te ayudan mucho...

... creo el ser honesto, es reconocer los propios errores e inclusive escuchar a los demás personas que te marquen y que un momento dado tú los aceptas, eso te permitirá la democracia.

...ser honestos efectivamente, pero desempeñarse lo mejor posible, esto me va a permitir si en algún momento llegará a aspirar a poder ocupar un buen puesto o un buen lugar, o simplemente un lugar en el cual desarrolle todas mis actitudes, de lo contrario sería asignar por designación o por dedazo, yo estoy en contra de eso, ¿hay que ser honestos!.

Sujeto 3, posee un colectivismo que le orienta en su conducta social, se implica en los proyectos colectivo, sin descuidar lo individual, el ser autodeterminante es el sentido que lo guía en sus valores como persona y que trasciende más allá de sus intereses individuales e inmediatos. Algunos ideales son:

...no me considero un luchador social ...yo creo que no es necesario tanto declarar, sino en el actuar, es donde efectivamente tú dices si lo estas haciendo o para un bien común, porque si lo hiciera para mí, lógicamente yo fuera deshonesto.

**TESIS CON
FALTA DE ORIGEN**

Debemos hacer conciencia todos y bueno, respetar lo que tenemos firmado, simplemente y bueno los principios que te comentaba son fundamentales, porque si fortalecemos al sindicato, el sindicato finalmente somos todos nosotros y no es una cúpula como comité ejecutivo...

El compromiso moral es un instrumento integrado a sus valores morales de responsabilidad, la honestidad, el respeto, la honradez. Sabe proyectar muy bien estos valores a nivel individual y colectivo, esto como base de sus reflexiones y experiencias, lo que prevé un ser humano con proyección a futuro. Por ejemplo:

deberíamos de ser mucho más solidarios, deberíamos de entender la situación de algún compañero para poderlo ayudar, para poder apoyarlo en lo que sea, economía, moralmente, inclusive hasta con una palmada, yo creo que hemos perdido lo humano que debemos de ser con nuestros compañeros...

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

d) Sujeto 4
Edad. 50 años
Nivel educativo. licenciatura.

En este discurso vemos que sujeto 4, expresa sus valores morales de responsabilidad, honestidad, honradez, compromiso desde la esfera familiar, mismos que utiliza para manejarse en los aspectos laborales, familiares y de representatividad en el sindicato que le permiten ser autodeterminante en sus acciones. El contrato colectivo de trabajo es el motivo que mediatiza su moral en su personalidad Algunos ideales son:

El ser representante, es tomar en las manos de uno la estabilidad laboral de los trabajadores...

Sobre la honradez expresa:
Si, es como una característica obtenida a partir de la educación familiar, esto es una herencia familiar...

Sobre la honestidad menciona:
...no asumir una actitud honesta sería mentir a mis principios, engañar a los trabajadores y desgraciadamente esto sería partir de valores falsos...

...yo creo que la actitud honesta es la que debe de estar siempre, ser honesto a nivel sindicato, como a nivel sindical, sería una de las normas en las que yo puedo guiar para participar en el sindicato.

Identifica a los valores de responsabilidad y respeto como una filosofía de reflexiones para su elaboración personal, estas reflexiones lo motivan en su regulación moral de la personalidad. Algunos ideales expresa:

...el hecho de ascender en los cargos de representación de los trabajadores implica una mayor responsabilidad y si no se tiene la firmeza, la convicción de carácter...los principios inculcados en la familia, yo digo se pierde la posición de la brújula...

Sobre el respeto afirma:

...¡es importantísimo!, yo creo que el respeto es uno de los principios que se deben de esperar de los trabajadores e inclusive con las autoridades...

...a Rodolfo le gustaría vivir un clima de respeto para llegar a obtener los acuerdos que benefician a los trabajadores y a la institución...yo creo que si no existiera respeto hacia los trabajadores, no habría honestidad y viceversa, sino hubiera

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

respeto por parte de los trabajadores entonces la representación que se hace no tendría validez...

En la elaboración personal, su filosofía aparece en el marco de sus acciones, en su forma de tomar decisiones, en su origen humilde familiar, que le dan forma al compromiso social y político predominante en su representatividad, algunos ideales son:

...encontrar un bien común, el tratar de ser protagonista de cambios implicaría el presentar propuestas de cambio...

Total, total, el compromiso moral, sería precisamente eso donde tenemos que partir de las normas, de los valores...

...el compromiso moral por defender sus derechos, por hacerlo de manera abierta, honesta buscando siempre el beneficio de los trabajadores del Sindicato.

**TESIS CON
LA DE ORIGEN**

c) Sujeto 5.
Edad 42 años.
Nivel educativo. Preparatoria

En su elaboración personal vemos que le confiere más una demanda social, que es la defensa de los trabajadores, el acto moral no es el cumplimiento inmediato de la exigencia y el compromiso, sino el desarrollo de conflictos que se originan dentro del sindicato, al cual ella lo relaciona con el sentido de compromiso existente. El valor de responsabilidad tiene peso importante en este discurso, además de una motivación personal. Algunos ideales presentes son:

...la responsabilidad es bastante fuerte, porque aproximadamente aquí en la dependencia son alrededor de 700 trabajadores, cada uno con su problemática que no te la dice tal cual es y no te da elementos a ti para defender los problemas que tienen realmente como trabajadores, no...

...para ti es muy difícil ir ante las autoridades a plantear las situación como están ellos mismos como trabajadores, pues tu tienes que ver pero solucionas los problemas.

¿Cómo lo decido? o ¿cómo que?...pues con responsabilidad no, como debe ser, te digo que muchas veces los trabajadores no son honestos, entonces es más difícil para ti defender las situaciones porque aún teniendo un contrato colectivo de trabajo, aún sabiendo cuales son las cosas que pueden o en las que ellos pueden caer para que sean rescindido su contrato, no acceden muchas veces los compañeros a no dejar...

...para uno como delegado, si es muy difícil ir a ver estas situaciones que muchas veces tienes que negociar en que el trabajador no sea afectado, o sea, rescindido de su trabajo, entonces si te genera un conflicto que muchas veces tú no tienes muchos elementos para debatir a la autoridad, pues tienes que ver como pero resuelves a favor del trabajador tenga o no la razón.

...es nuestra obligación laboral, entonces como estamos tan viciadas, el mismo sistema del gobierno nos ha viciado tanto, entonces no queremos asumir muchas veces la responsabilidad...

Los valores morales de honestidad, honradez, se encuentran presentes en la mayor parte de su discurso, estos valores regulan la personalidad del sujeto 5, además de que con ello adquiere un valor social que le da un sentido individual de sus acciones, por tanto, las relaciones interpersonales con sus compañeros del sindicato y su obligación como ella bien lo nombra, se mediatizan en el campo de acción. Algunos ideales son:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

...yo puedo ponerme una estrellita, pero yo siento que no es el primer período que tengo como delegado sindical y tu trabajo habla por tí, no y siento que debe de ser una virtud que todo mundo debemos tener, porque si somos honrados, podemos pues...como te explicara...sacamos problemas adelante porque muchas veces por no ser honestos u honrados este...era como te decía al principio no puedes resolver la problemática en la que están inmersos los trabajadores.

...o sea, en ese sentido que te iba explicando pues debe de ser, si tú eres honesta con los compañeros pues sabes que ¡ esto los puede perjudicar!, ¡por esto, por aquello! yo siento que debemos de tomar conciencia todos los trabajadores y asumir nuestra responsabilidad como tal ¿no?.

...por eso te decía al inicio tengan o no la razón, como delegado sindical es tú obligación que no sean rescindidos o sea, no es porque asumas una actitud patronal, sino uno cree que así puede formar conciencia hacia los trabajadores...

La expresión de sus monólogos interiores en su elaboración personal, genera una serie de ideales morales que reafirma por medio del valor de responsabilidad. Algunas expresiones sobre son:

pero muchas veces sí...pues tienen que pensar mucho las cosas ¿no?, porque no es con el afán de que se ofendan, ni mucho menos, pero sí no les hablas con la verdad a la gente no te pueden oír...el día que haya un problema pues no pueden decir ¡ es que tú! independientemente de que ya lo sabemos, ¡tú como delegado no me advertiste que iba a pasar esto! o sea que yo incurria en esta falta, que muchas veces se les entrega el contrato, se les explica que lo lean para que sepan a que tienen derechos a que no tienen derecho, pero como somos muy responsables y no asumien una responsabilidad que hay algunas veces unos compañeros, no todos ¡he!.

Para sujeto 5, no esta claramente definida el sentido de identidad con el sindicato, de aquí surgen dificultades para establecer ser autocritica, autodeterminante, autoreflexiva en su personalidad. Algunos ejemplos son:

Pues los intereses de los agremiados... se puede decir que la finalidad que tiene el delegado sindical, ver por los intereses de los trabajadores, ahora si ya lo vamos viendo desde otro punto de vista yo pienso que basándote en lo que esta establecido, en la ley federal de trabajo, contrato colectivo de trabajo, reglamentos puedes hacerlos valer para beneficio de uno mismo y de los trabajadores...que es eso, ¿no?.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

...yo siento que eso es lo que los mismos compañeros tengan confianza en ti como persona y te sigan apoyando para seguir en los cargos que tienes...si tú tienes tus valores, pues la misma gente te va a apoyar...o la misma base te apoya.

El carácter colectivista-individualista de sujeto 5, está presente, pero sus expresiones son pobres, con manejo de poco recurso y aunque se motiva, existe una gran diferencia del querer al poder, un cierto condicionamiento que se origina en los conflictos surgidos en el grupo sindical. Algunos ejemplos son:

...de la corrupción, hay propuestas que pueden ser y pueden dar la pauta que se resuelvan muchos problemas, pero muchas veces por los intereses que se generan las mismas corrientes, no dejamos que el sindicato avance, ¿Porque?, porque siempre somos individualistas, primero yo, después yo y al último yo o por los mismos intereses que se crean dentro de la copula ¿no?, porque puede haber ideas y muy buenas, pero si no somos de determinada corriente o no están de acuerdo con tus ideas, siempre las vas a llevar a que resuelvan los problemas laborales.

Los ideales morales y sentido social valorativo suelen coincidir, aunque predominan esas confusiones de identidad laboral que no están desarrolladas y denotan pobreza en el discurso, como podemos ver en el siguiente ejemplo:

Pues ¿qué persigo? el bien de todos los trabajadores y el mío mismo, porque es lo que te decía a en la entrevista anterior, quedas excluido de que si el sindicato se viene abajo, tu te vengas abajo, porque el sindicato somos todos los trabajadores, no una corriente, ni un protagonista, ni una persona, somos todos los trabajadores que estamos afiliados de preparatorias, CCHs, escuelas profesional, la universidad, o sea, es un sector bastante amplio.

Pues yo siento que sí ¿no?, no sé yo creo que los mejores jueces son los mismos trabajadores que en determinado momento te brindan el apoyo para que sigas impulsándote tus ideas y la de ellos, porque yo creo que esté es un trabajo de equipo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CONCLUSIONES

Las relaciones que establecemos con el medio y las actividades que en él desarrollamos marcan una influencia en nuestro modo de ser y de responder a los problemas que enfrentamos, así se puede entender porque no respondemos de la misma forma y con el interés en todas las situaciones en las que nos implicamos.

En el principio, propuse el objetivo de caracterizar la configuración subjetiva de los ideales morales en delegados del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) visto desde el enfoque personológico, misma teoría que manifestó los importantes resultados para la realización de este trabajo.

Desde la teoría del enfoque personológico, Fernando González Rey, afirma que la personalidad cumple una función reguladora de lo psicológico integrado por formaciones psicológicas complejas (convicciones, ideales, concepción del mundo, autovaloración, etc.) cuyo núcleo central es la motivación.

Los aspectos estructurales de esta personalidad son:

- 1) *Las unidades psicológicas primarias.* Estas unidades son vistas como la integración de lo cognitivo-afectivo estables y que actúan de manera inmediata sobre el comportamiento.
- 2) *Las formaciones psicológicas.* Es básicamente la categoría de formación motivacional compleja, es decir, formaciones que se refieren a las intenciones profesionales, los ideales morales y la autovaloración.
- 3) *La síntesis reguladora.* Se da por el propio carácter sintético de la personalidad que determina que sus elementos y formaciones se integran en distintas configuraciones psicológicas de forma simultánea, las que tienen principal relevancia en la regulación del comportamiento.

Dentro del enfoque personológico, la dicotomía que existe entre la conciencia y la actividad, concibe que es la actividad del individuo y del grupo donde se manifiestan los fenómenos psíquicos como reflejo del medio social.

En este medio social, que es el Sindicato, da la pauta al desarrollo moral y es por medio de estatutos, como el *Contrato Colectivo de Trabajo*, que ejercen en los delegados sindicales una posición ante la vida sobre las diferentes convicciones, concepciones de ver el mundo, etc., así mismo, *el nivel consistente-volitivo* que es el nivel más alto de regulación de la personalidad, se expresa por la categoría de la autodeterminación de la conducta: a estos motivos, González Rey les llamó *tendencias orientadoras*, porque orientan a la personalidad hacia sus objetivos esenciales en la vida, estas tendencias representan el nivel superior de la relación entre lo cognitivo y lo afectivo.

Desde esta perspectiva, ciertos resultados sobre el liderazgo, revelan la existencia conjunta del líder eficaz ya sea por herencia o por ambiente, pero modernizadas o actualizadas a través de la experiencia, tales como los ideales morales (responsabilidad, honestidad, honradez, compromiso moral, respeto, participación, etcétera) que en su conjunto, representan una contribución al enfoque personológico, por ello, el liderazgo es, " la influencia interpersonal ejercida en situación y orientada a través del proceso de comunicación, hacia el logro de una meta o metas especificadas" (Tannenbaum, 1971, 29).

Por lo tanto, los resultados arrojados en la efectividad de los ideales morales en delegados del STUNAM, son visualizados como un proceso activo y personalizado y que de no verlos así, sería imposible actuar en función del contenido que no comprometa las expectativas presentes y futuras

De igual manera, los ideales morales se convierten en el eje fundamental para la asimilación de principios y valores morales, pues si la fuente discursiva es significativa, la esfera moral es más aprovechada, Alexy R, lo llamó "la lógica del discurso", es decir, por medio del lenguaje son interpretadas las experiencias que cada individuo tiene o considera en cuanto a su necesidad de ver la vida y donde los actos del hombre son considerados como amorales e inmorales.

El valor de la moral es trascendental y ocupa un nivel superior que le propone a la voluntad para su realización, incluso, esta comprobado que desde la niñez, la escuela cumple una función trascendental en la consolidación de la moral del individuo y es en base a la autoridad es la que determina valorar los actos buenos y malos en la sociedad (códigos morales, civiles y jurídicos): de esta forma, la efectividad de los ideales morales esta en función de la persona que los asume de acuerdo con su autodeterminación y su decisión.

Describiré los resultados y las categorías de análisis propuestas por Fernando González Rey fundamentadas en el discurso los cuales son los siguientes:

Los niveles de elaboración personal en los delegados sindicales expresaron una participación activa en lo que respecta al sentido de responsabilidad, en ella, denotan un principio utilizado en el discurso colectivista -individualista dentro del propio Sindicato, de este modo, los lineamientos de lucha se encuentran en el Estatuto de Trabajo, de aquí surge el movimiento sindical del STUNAM.

No obstante, los delegados argumentan que la lucha de clases sociales no es la misma para un administrador que para un obrero, por lo tanto, la mejoría para el trabajador apunta a cambiar las leyes que rigen *el Contrato Colectivo de Trabajo*.

Los proyectos de vida de los delegados están orientados a un sentido moral vinculados a los proyectos del Sindicato, el grupo sindical mediatiza el comportamiento individual y después el comportamiento colectivista.

La autodeterminación como uno de los aspectos funcionales de la personalidad, los delegados la expresan en el desarrollo de proyectos y se implican más en los asuntos que les competen en un corto plazo, no obstante, ellos manejan que dentro del Sindicato para ganarse un puesto, se cubren ciertos perfiles, unos puestos de confianza otros de base: los proyectos se establecen dependiendo de las necesidades y requerimientos de cada área, por ello, la lucha sindical sigue ya que la participación de todos los delegados es fundamental, los cambios que se generan en cada área o departamento recogen las demandas por las que la dependencia esta luchando y proyectan la manera de ir solucionando la situación.

De manera personalizada, *la representación del nivel de regulación consciente volitivo*, esta expresada en los delegados (sujeto 3 y 4) ya que los valores morales enseñados en la familia, la escuela está como altos valores positivos.

La *flexibilidad* utilizada en la elaboración personal de sus discursos permite observar las operaciones cognitivas representadas por la motivación para ejercer sobre los trabajadores sindicalizados; no solo es el ideal de responsabilidad presente, sino se necesita firmeza y convicción de carácter: estos ideales les permiten mediatizar su comportamiento moral en su campo de acción, así la construcción subjetiva de su personalidad ejercita más el proceso de voluntad a diferencia de los otros tres delegados, no obstante, hay que considerar que el nivel consciente volitivo siempre es una expresión del sujeto y esta presente en todos.

En lo que respecta al *nivel de regulación de normas, estereotipos y valores*, solo un delegado del grupo expreso poca movilidad de información en su elaboración personal, el delegado (sujeto 5) mostró una información fragmentada donde no se asume con una identidad como delegado en el Sindicato, a pesar de no ser la primera vez que ejerce el cargo de delegado sindical. Esta falta de identidad no le permite ser autoerótico, autodeterminante y autoreflexivo, así mismo, no establece elementos para solucionar conflictos y negociar con la autoridad, aunque tiene cierta motivación por resolver a favor del trabajador tenga o no la razón.

Sus *cargas emocionales* están más vinculadas a tener la responsabilidad de que los trabajadores no sean rescindidos del Contrato Colectivo de Trabajo, sin embargo, su carácter colectivista-individualista esta presente, pero le falta confianza en sí mismo, por tanto, su *mediatización cognitiva* es pobre.

Dentro de otra instancia, el grupo de delegados expresa una *orientación emocional afectiva*, es decir, el grado emocional vertido en el contenido para sí mismo y que le dan un sentido propio a los ideales de honestidad, honradez tienen gran peso, estos valores fueron enseñados en el seno familiar, la familia representa un papel importante en el discurso de al menos tres delegados del grupo, los principios enseñados en la familia permiten dándoles un sentido valorativo a las cosas que regulan la personalidad..

Sus actitudes les permiten orientarse a un nivel emocional afectivo en el que reconocen sus errores y se reconocen así mismo como delegados, la parte mediatizadora de sus acciones se encuentra en manejar situaciones de conflicto entre los trabajadores, es la Comisión Autónoma de Vigilancia y Fiscalización una de las tres delegaciones sindicales que se encargan de velar por el recto funcionamiento del Sindicato, aquí es donde todos los integrantes pertenecientes a esta instancia, tienen voz y voto en los eventos deliberativos y resolutiveos del STUNAM.

En el delegado, (sujeto 3), el ideal de honradez, esta presente a lo largo de su discurso como una filosofía propia y después lo utiliza como una manera discursiva en su elaboración personal.

Al contrario, el delegado (sujeto 4), sus ideales morales de responsabilidad y respeto cumplen una filosofía propia para su elaboración personal, esta es la significación que regula su moral de la personalidad.

Otra función estructural del enfoque personalógico, es *el determinismo externo*, encontrada en el delegado (sujeto 5) pues en cierta forma hay una exagerada sensibilidad por los valores de los otros, así como una orientación personal desmedida a cumplir con expectativas y con criterios valorativos externos, es decir, su ideal de responsabilidad la confina a una demanda social en defensa de los trabajadores, el acto moral no es el cumplimiento inmediato de la exigencia y el compromiso, sino el desarrollo de conflictos que se originan dentro del Sindicato, este delegado lo relaciona con el compromiso existente, sin embargo, afirma que solucionar los problemas son solamente la responsabilidad de los delegados, esto es visto como una obligación moral.

La honradez y honestidad son dos ideales que se vinculan con este delegado para resolver la problemática en la que están inmersos los trabajadores, su *determinismo externo* se expresa en la dependencia de hechos o resultados ajenos a la actuación individual situados fuera de su persona.

Dentro de *los niveles de integración de aspectos psicológicos* se identifican en los delegados, algunos indicadores funcionales como:

En los delegados (sujetos 1.2.3.4), los ideales de responsabilidad, participación, honestidad, honradez, compromiso social, respeto, los expresan en su *flexibilidad* de discurso, así como una mediatización del comportamiento de estos ideales (funciones reguladoras), así mismo, estos ideales estructuran el campo de acción en el que se mueven, mismo que les permite estar activos.

El ideal de respeto lo utilizan fundamentalmente para tener control de las situaciones de conflicto y buscar soluciones más pacíficas y es por medio de la experiencia laboral que se les permite entrar al grupo social al que pertenecen, en este caso el Sindicato.

Es importante mencionar que en sus discursos, los delegados (sujetos 2.3.4), el sentido de la familia esta siempre presente como formadora de ideales morales, los cuales tienen muy bien incorporados a su personalidad, así mismo en el plano laboral, el Estatuto *Contrato Colectivo de Trabajo* cumple también una importante función mediadora de sus acciones, todo principio que cada cual reconoce y trae incorporado cumple los derechos que se otorga al trabajador.

El ideal de respeto permite tener las buenas relaciones laborales con el trabajador sindicalizado, *la flexibilidad* con la que se manejan estos delegados ocupan una aceptación Sindical.

El ideal de *honestidad*, es uno de los más sobresalientes, les permite reconocer sus errores y enmendarlos, con ello, el sentido de democracia ocupa un mejor sitio de trabajo, no obstante, resultaría un tanto pretencioso proponer que es lo que conviene y no hacer con este tipo de grupos sociales para que alcancen un desarrollo personal óptimo y sin dificultades, sin embargo, cito la opinión de Selznick que refiere:

Todas las organizaciones formales están moldeadas por fuerzas tangenciales que "influyen sobre sus estructuras y sus metas fijadas racionalmente, ya sean sindicatos, partidos políticos, ejército, corporaciones, etc., sin embargo, procuran movilizar sus recursos personales como medio para el logro de metas, los individuos se resisten a ser tratados como simples medios, entonces se unen y hacen resaltar sus problemas y propósitos..." (Addair, 1999, 163).

Con esta afirmación, a pesar de diversos estatutos legales relativo a las relaciones obrero-patronales, " el contrato colectivo de trabajo que firma el trabajador con el patrón no refleja las condiciones equilibradas para ambas partes". sin embargo, el delegado sindical, tiene la responsabilidad de defender los intereses económicos, políticos y sociales sin distinción del tipo de trabajo que desempeñan los trabajadores en la institución, no importando creencias religiosas, filosofía o militancia política, por ello, el papel que desempeña el delegado como representante sindical involucra una comunicación y sobre todo una educación que debe adquirir como una reflexión que le permita acceder a un *nivel consciente volitivo* desde donde pueda estructurar su campo de acción y así lograr nuevos sistemas regulatorios de comportamiento para pasar de un *determinismo externo* a una *autodeterminación*.

De esta manera, el delegado sindical se involucrará más en la representación de su trabajo, si queremos verlo a manera de vocación, entonces trascenderá en su desarrollo profesional y personal, por consiguiente, el ser elegido líder sindical como aspectos esenciales de formación, involucra tener un nivel de lectura amplia y además conocer la política, filosofía, e historia, de su país y por supuesto, manejarse de una manera libre y teniendo siempre ideales.

No obstante el capítulo II de la membresía del Sindicato dice:

"Art. 7 Son miembros del Sindicato todos los trabajadores al servicio de la UNAM que no sean trabajadores de confianza, que se afilien al mismo y cumplan con los requisitos establecidos en el presente Estatuto" (Estatuto UNAM, 1996, 10).

Sin embargo, un líder o representante sindical probablemente rechazaría ser adiestrado, los sindicatos se opondrían a que los líderes asistieran a un curso, cualquier persona podría ser representante, pero debe tener lineamientos, pensamientos y actitudes y el dar a los demás sin recibir nada a cambio implica tener una vida interna que llene sus expectativas de vida.

Concluyendo, los líderes sindicales se vinculan con dos sistemas, un sistema de actividad y otro de relaciones, en donde la subjetividad se chía en constante transformación, conforme se va desarrollando y estableciendo intereses personales

conforma un proyecto de vida, en esta base, se elabora una relación afectiva-cognitiva con los trabajadores con determinadas cargas emocionales, así el líder sindical o representante como ser humano, se crea una serie de representaciones personales de su realidad y tiene la capacidad para autorregular su comportamiento lo que le permite alcanzar sus metas o aspiraciones. los ideales morales son solo un sistema más de la personalidad que moviliza los recursos psicológicos para estimular, motivar, acrecentar el desarrollo general del individuo donde se plantean objetivos y metas superiores de comportamiento de acuerdo a la realidad o ideal de forma consiente, por tanto, los principios, normas, juicios e ideales morales dan un sentido de representaciones sociales significativas para el sentido de la vida.

REFERENCIAS.

- ADAIR, J. (1999) El liderazgo basado en la acción, Mc Graw Hill, México D.F.
- ALBORES, S. (1998) La creatividad y las prácticas educativas en la escuela primaria, Tesina para licenciatura en psicología, ENEP IZTACALA.
- AMUCHASTEGUI, II. (199-) Virginidad e iniciación sexual: la negociación de diálogos de significados, UAM, Xochimilco.
- AROCHA, M.(1964) Fomento de la comunidad, ESAPAR, Costa Rica.
- ARZATE, R., AVENDAÑO, C. y RUIZ, C. (1999) Construcción y desarrollo de los procesos de identidad en líderes populares, Publicaciones UNAM, Campus Iztacala.
- CASAÑA, C. (1985) La psicología social en Cuba, Revista Cubana de Psicología, Vol. II, no. 1.
- COLECTIVO, Recuento en la UNAM, Foro Universitario no. 2, México D.F.
- CORREA, M. (1985) La ideología moral y su crítica: la conducta femenina, Tesis de licenciatura en Filosofía, UNAM, facultad de Filosofía.
- EGUILUZ, R. y OLIVARES V. (1997) Manual de titulación, Publicaciones UNAM.
- ESTATUTO STUNAM, Noviembre de 1996,
- GARZON, M. Y GARZON, J (1996) Grupos y desarrollo, SEP, Universidad Pedagógica Nacional, México D.F.
- GUTIERREZ, R. (1998) Introducción a la ética, Esfinge, México D.F.
- GONZÁLEZ, R.F. (1985) La psicología de la personalidad y su relación con diferentes esferas de la psicología aplicada, Pueblo y educación, La Habana Cuba.

GONZALEZ R.F. (1989) La personalidad, su educación y desarrollo. Pueblo y educación. La Habana, Cuba.

GONZALEZ R.F. y MITJANS. A.(1989) La personalidad: su educación y desarrollo. Pueblo y educación. La Habana, Cuba.

GONZALEZ. R.F. (1990) Psicología y personalidad. Pueblo y educación. La Habana, Cuba.

GONZÁLEZ. R.F. (1990) Personalidad y salud humana. Revista Cubana de Psicología. Vol. II, no. 1.

GONZALEZ. R.F. (1995) Algunas cuestiones metodológicas. Pueblo y educación. La Habana, Cuba.

HADAR. J. (1990). Discurso sindical y proceso de fetichización. Colección científica. México D.F.

HERRERA. H. (1995). La educación de la moral en el niño. Paidós. Buenos Aires.

HERRERA. R. (1998) Estudio de los valores a través de la formación profesional universitaria. Tesis de licenciatura en psicología. ENEP IZTACALA.

HERNANDEZ. A. (1995) Moral e historia. Esfinge. México D.F.

KOHLBERG. L. (1992) Psicología del desarrollo moral. DDB. Bilbao.

LOPEZ. P Y PEREZ. C. (199-) 50 años de Sindicalismo Universitario. Secretaría de Análisis. Estudios y estadísticas.

MIFSUD. T. (1985) El pensamiento de Jean Piaget sobre la psicología moral: presentación crítica. Limusa. México D.F.

OVIDIO. D. ANGELO (1989) El principio de la personalidad y su aplicación en la investigación psicológica. Revista Cubana de psicología. Vol. VI, no. 2.

PIAJET, J. (1995) La representación del mundo en el niño. Morata. Madrid.

SALMERON, F. (1996) La Filosofía y las actitudes morales. Siglo XXI. México D.F.

SMITH, P. y PETERSON, M. (1990) Liderazgo, Organizaciones y Cultura. Un Modelo de Dirección de Sucesos. Pirámide. Madrid.

STRAWSON, R. (1996) Cuestiones morales Trotta. Madrid.

TANNENBAUM, R. (1971) Liderazgo y organización. Troquel. Buenos Aires.

A N E X O S

CUESTIONARIO.

Por favor conteste estas preguntas, expresando sus verdaderas ideas, sentimientos u opiniones. La información será tratada confidencialmente.

Sujeto _____ Edad: _____

Nivel educativo _____

Cargo: _____

1. ¿ Porqué piensas que es una responsabilidad ser representante en tu sindicato? Explica.
2. ¿Para ti, la honradez es una característica de tu persona?. Explica.
3. ¿ Qué principios defiendes o en lo que crees para participar como representante en el sindicato?. Explica.
4. ¿ Cómo decides tu participación cuando se presentan situaciones de conflicto en el sindicato?. Explica.
5. ¿ Consideras que asumir una actitud honesta te permite valorar tu actuación como representante? ¿Por qué ?.
6. ¿ Consideras que el ascender en los cargos sindicales afectaría tus valores frente al sindicato?. Explica.
7. ¿ Consideras que respetar a tus compañeros son parte importante para mantener buenas relaciones con estas ? ¿ Por qué ?.
8. Piensas que presentar y aceptar nuevas propuestas disminuyan los problemas o conflictos que se presenten en el sindicato?, y ¿cuál es tú actitud frente a estas mismas? Explica.

9. ¿Qué persigues como protagonista de cambios para encontrar un bien común con el sindicato?. Explica.
10. ¿Cuál es el compromiso moral que establece tú relación de solidaridad con los trabajadores sindicalizados?. Explica.

GRACIAS.

ENTREVISTAS

Sujeto 1. Edad: 44 años
Nivel educativo: Licenciatura
Cargo: Delegado Sindical.

1. Es una responsabilidad por que hay que atender, los problemas de los trabajadores, hay que hacer gestiones de diferente índole, entonces hay que ir a las instancias, a las oficinas del sindicato, en ocasiones a las oficinas del ISSTE, a todos los asuntos con la secretaria administrativa, atender faltas, retardos, cuando hay incapacidades médicas, en fin hay una serie de asuntos que uno trata y que considero que son una gran responsabilidad que hay que estarlas atendiendo para que no salgan lastimados o dañados en su relación laboral los trabajadores.

2. Sí, porque al realizar gestiones no se les pide ningún emolumento a los trabajadores, lo hacemos de manera desinteresada, por principios, entonces cuando los trabajadores requieren de alguna gestión, pues lo realizamos de manera desinteresada, lo único bien es que los trabajadores no sean dañados en su cuestión laboral para que las autoridades no abusen en determinado momento de sus cargos que tienen y pasen por encima de los derechos de los trabajadores.

3. Bueno, los principios yo soy de la idea de que... de hecho como tengo cierta preparación, estudios, pues yo creo en el Socialismo, la lucha de clases, pienso que los trabajadores presentan la fuerza motriz de la sociedad pues que en un determinado momento luchar porque haya una igualdad en las clases sociales, acabar con la explotación, acabar con la marginación que todos tengan el derecho a la educación a la vivienda y que se respeten pues los derechos que como sociedad tenemos todos y que están plasmados en la Constitución y que son constantemente violentados por la gente en el poder, mis principios son esos, la igualdad, la libertad de creencias, la libertad para exponer sus puntos de vista, la libertad de opinión y que en ningún momento sean reprimidos para expresar sus puntos de vista, esa es más o menos la idea.

4. En base a los principios, la participación en el Sindicato cuando hay propuestas de parte los miembros del comité ejecutivo que yo considero lesionan los intereses de los trabajadores, obviamente mi participación es exponer mi punto de vista del porque no estoy de acuerdo, y tratar de convenir a mis compañeros de que voten en contra de esas medidas que se quieren implementar. Hay una serie de cuestiones que de alguna forma hay compromisos de parte del comité ejecutivo con las autoridades y que quieren acordar en el contrato colectivo que desde mi punto de vista lesionan los intereses y participo para impedir que esto no se de en el Consejo General de Representantes que es la máxima instancia del Sindicato entre Congreso y congreso o en el mismo congreso participamos de manera cuando no estamos de acuerdo votando en contra y exponiendo nuestros puntos de vista ya sea con alguna ponencia o sin nuestro punto de vista, levantando la mano y pidiendo la palabra para poder externar lo que uno piensa o considera que no es correcto lo que se quiere preguntar.

5. Si considero cuando uno tiene una actitud honesta resultan favorables, no hay nadie que le pueda a uno desmentir en determinado momento cuando uno expresa su punto de vista, sus ideas, si uno no tiene la honestidad necesaria es cuestionado de manera inmediata en ese momento que esta externando su punto de vista sea correcto pues ya la trayectoria que uno tiene puede servir para cuestionar la legitimidad o veracidad que uno esta exponiendo, por eso considero que la practica misma si uno es honesto cuando uno expone sus punto de vista tiene más consenso con la gente.

6. Pues considero que no, lamentablemente se da en esos casos conozco ininidad de compañeros que al ascender en esos cargos, asumen una posición pues ya muy individualista, egoísta y creen que este... ya pierden el espíritu del servicio contrario y empiezan a servir para sí mismos y buscan intereses particulares y empiezan a olvidar a las bases trabajadoras que en un determinado momento los impulsaron en esos cargos. Yo siento que para mí eso no y he tenido varios cargos incluso en el sindicato y en la estructura de la misma universidad, he sido consejero a nivel interno del plantel y eso no ha modificado para mí la forma de ser hacia con los trabajadores.

7. Sí, sobre todo con mis compañeros y con todas las personas, en la familia, en el trabajo, en el hogar, donde sea, yo creo que el respeto hacia los demás genera respeto hacia la persona de uno y solamente así puede uno avanzar. En el momento si es bueno tener acercamiento con los compañeros, bromear y todo y debe existir un respeto independientemente de eso porque tampoco vas a ser una persona muy seca sino en la medida en que uno bromee con los compañeros va teniendo la confianza de ellos sin que esto empiece a relajarse demasiado que a partir de que uno respete a la misma gente la misma autoridad incluso la respeta a uno a partir de esto mismo.

8. Pues yo no estaría en contra de que haya propuestas, al contrario yo mismo me gusta hacer propuestas aunque hay diferentes alternativas que pueden resolver problemas que son muy simples y que nos generan un gran conflicto en el ámbito del trabajo, hay cuestiones muy sencillas que en un determinado momento habiendo propuestas de alternativas para solucionarlas me parece lo más adecuado que efectivamente lo que hace falta es ser más propositivo dar alternativas para solucionar los problemas y siento que es a partir de allí que debemos de avanzar, yo no estoy en contra de que haya propuestas, estoy en contra de propuestas de que en lugar de resolver, complican las situaciones pero no desproponer, al contrario.

9. Pues sí, ser protagonista de los cambios me parece que es lo más acertado, sucede que la mayoría de las personas se las pasan quejándose de las situaciones, por problemas que hay del país, con los problemas que aquejan en el puesto de trabajo pero no hacen nada por cambiarlos y es cierto que no debe ser uno un simple observador, debe participar en esos cambios, porque eso de estarse lamentando pero no mover un dedo para resolver los problemas, pues no tiene caso, le están echando culpa a los demás de lo que esta sucediendo, cuando uno tiene parte de esa responsabilidad, de esa culpa en el momento en que no participa, yo creo que mi participación a nivel sindical es con ese objetivo, formar parte del cambio, de ser un actor del cambio y no quedarme a la zaga nada más de

observador. quejándome de lo que los demás hacen y pudiendo haber hecho yo otra cosa, entonces mejor actuar para ser parte de esos cambios.

10. El compromiso moral viene de los propios principios que uno tiene, si tú tienes los principios de honestidad de igualdad, de libertad, de compañerismo, de no solo ver por tú persona, no ser egoísta, ver que en un determinado momento los cambios que se dan, los avances que se dan pues son avances que a todos no benefician porque buscar el beneficio propio sería ser egoísta entonces iría en contra de mis principios, sería caer en la deshonestidad, entonces precisamente esa parte en que uno lucha por todos obtiene también un beneficio, entonces es un principio moral y es un principio ético que nos va guiando el camino por seguir, es lo que yo creo.

Sujeto 2 Edad: 35 años
Nivel educativo: Bachillerato
Cargo: Delegado Sindical

1. Como primera instancia nosotros nos regimos por un estatuto, el cual tiene los lineamientos de nuestra lucha, dado que el STUNAM, surgió a base de las clases sociales, de ese sentir, hay una gran responsabilidad de los trabajadores que en cierta manera, pues este... no puede ser en la totalidad de su conjunto, por eso hay representantes en este cargo, a mí me nombraron representante y yo tengo esa confianza de los compañeros que me pusieron en este cargo de realizar las funciones que se dan en el estatuto.
2. Si, bueno, de hecho yo tengo una raíz, del cual mi papá me implemento de muy chico que es más... como poder explicarlo, es más nutritivo, es más acorde a como obtener no nomás la confianza sino como llevar tu vida de una forma honesta sin... bueno el me enseñó muchas cosas de la honestidad, no robar, no este... no meterse en problemas fuera de la ley como marca nuestra constitución política, o sea, tengo ciertos aspectos que yo defendiendo de mi padre, que por eso yo me he manejado con la mayor honestidad.
3. En primera instancia los principios es, dentro de mi cargo los que están demandados en el estatuto y en primera instancia es la lucha de clases sociales, es desigual dado que el trabajador administrativo o el trabajador obrero, no es la misma este... la misma compensación como son el otro sector de la burocracia que ellos tienen a manos llenas y nosotros con trabajos podemos obtener el pan de cada día, es en primera instancia lo que nosotros... bueno lo que yo defendiendo, lograr mejoras en nuestro contrato colectivo de trabajo bueno este... de forma salarial llámese de las prestaciones sociales que tenemos, ahorita en los prestamos estos son los fundamentales para nuestra dependencia y estar revisándolos constantemente y aunado a ello, implementar capacitación, implementar este... a los trabajadores, dado aquí por ejemplo, en Acatlan, hay un mayor número de trabajadores que todavía no terminan su primaria, como yo que no termino mi preparatoria, pero que estamos en eso de ver que efectivamente se ejerzan sus derechos.
4. Es un poco complicado porque dentro de nuestro organigrama hay tres fuerzas, una es alianza, otra es el bloque de trabajadores que anteriormente estaba con alianza, pero se desligaron y yo formo parte de la Roja Frente Flores Magón. De esta manera, nosotros formamos consensos en las plenarios, nosotros rojos, de esta manera allí es donde discutimos ciertas posturas que después son proyectadas en el Consejo General de Representantes.
5. Pues sí... en el sentido que para mí no es válido manejar situaciones engañosas hacia el trabajador y por ejemplo, salió como el compañero me lo reclama en una asamblea y bueno... hay ciertos lineamientos en esa actitud que si yo cayera en esa situación, pues hay los lineamientos de él puede inconformarse a través de la Comisión Autónoma de Vigilancia y Fiscalización y allí se revisarían en todo el caso, cual fue... si yo actúe en todo caso, sin conocimiento, I.a. Comisión Autónoma de Vigilancia y Fiscalización es la encargada de revisar que todos los afiliados, se proyecten conforme esta nuestro estatuto de cierta manera que vayan haciendo lo contrario, supuestamente está comisión para que todo trabajador acuda a esta comisión, pueda impugnar y presentar su inconformidad.
6. En un principio yo he considerado que yo fui tarde para la política y de esa manera no pensaba yo estar nuevamente en este cargo pero entre más tiempo estas en esto te

involucras más y vas aprendiendo nuevas cosas de esa manera efectivamente, aquí yo tengo un gran reconocimiento de algunos trabajadores que me apoyan mucho, y eso como te empuja, tu tienes esas ganas de seguirle avanzando no nada más como delegado, posiblemente a otro puesto mayor.

7. Mira yo tengo ahorita aceptar por ejemplo lo que tenemos en puerta con la reforma a la ... a la reforma... a ¿cómo se puede decirle?, bueno a la reforma de la Universidad y hay un gran reto allí porque es meterse a conciliación tanto en los aspectos académico de los alumnos y laboral de esa manera nosotros hemos revisado las propuestas que vienen de la línea neoliberal en reformar la ley federal de trabajo nosotros estamos viendo y revisando que podría ser una parte contraria, con otra parte benéfica para los trabajadores, pero eso se tiene que discutir muy ampliamente y para eso se han realizado foros con esas perspectivas, y es difícil, a veces tomar una posición aun dentro de tú misma....como miembro que yo formo parte de la comisión de la plenaria roja.

8. Así es, claro, yo siempre he manifestado respeto y así lo he hecho, como decía el Sr. Enrique, yo muy pocas veces le he dado la espalda o tratado de burlarme de un trabajador a menos que ya sea algo personal y que yo haga una diferencia que yo tome otro tipo de acción, pero siempre he manejado la forma del respeto, inclusive, no es que diga ¡y yo doy la otra mejilla sino simplemente tengo más control y espero buscar otra solución más pacífica.

9. Creo que el mismo impulso que te dan los trabajadores, tu vas afinando ciertos... por ejemplo en el teatro, yo trabajo en el teatro de cierta manera en el teatro ahorita estamos impulsando, claro dentro de nuestro contrato colectivo de trabajo hay ciertos perfiles de puestos que son de confianza, y que estamos luchando porque sean de base, o sea, eso se van dando en el momento en que la misma problemática que hay en el área laboral, tu los vas afinando y esos los vas impulsando tú, de cierta manera yo que tenga un proyecto ya establecido, ¡no! los voy armando conforme a las necesidades y requerimientos de cada área, ahorita en la que me encuentro.

10. Hace tiempo un compañero me lo pregunto y yo le decía que lo que yo obtuve desde que ingrese a esta dependencia que fue a finales del 86, nos vimos bien beneficiados, tanto en el aspecto de la capacitación de ascender a un puesto mayor, y eso es el logro de lo que ha formado la mayoría de los trabajadores, no lo establecí yo, sino eso viene de atrás y eso es lo que yo sigo manteniendo.

Pues en torno a que te diré yo aquí... por ejemplo eso se va plasmado, yo las he ido estructurando aquí en esta dependencia los trabajadores, personal administrativo de base yo creo por la lejanía que esta con el sindicato a diferencia de la dependencia de la Universidad yo creo como esta más aglutinada pues tienen otra fuerza muy diferente a esta dependencia, yo aquí he visto en esta dependencia que la fuerza sindical de esta dependencia es poca y esto se debe a primera instancia, no tanto a los representantes, sino porque hay una lejanía total y no hay interés, cada día van entrando trabajadores de nuevo ingreso que desconocen cual ha sido la lucha de este sindicato, y que yo he plasmado un plan de trabajo en el cual pongo tres ejes fundamentales, en primero, la organización sindical de este plantel, convocando ya sea, a foros, convocando o invitando a un concurso de foto, de la lucha de esta dependencia a los trabajadores que han sacado fotografías que eso se refleje en la participación de los demás o sea que se levante la lucha sindical en esta dependencia, segundo, efectivamente aquí cada vez que elaboramos la agenda con la autoridad, a veces, no más nos vamos a reclasificaciones a promociones y que no más se quedan allí en una unidad muy seca.

Yo lo que pretendo es hacer reuniones por departamento para ver efectivamente cual es la problemática por departamento y aparte, ver cuales son las necesidades, porque hoy en día esta escuela ha crecido a lo largo y a lo ancho y no se ve reflejado la contratación de personal administrativo base, hay edificios nuevos y seguimos con el mismo personal, yo estoy en contra, por ejemplo, aquí hay tiempo extraordinario para los jardineros, o más bien para todo el personal de servicios generales de base, que los jardines queden lo mejor, que los árboles queden pintados, este es un dinero que hay un presupuesto que si lo hay, entonces porque no se ve ese dinero reflejado contratando más gente, se requiere bastante gente aquí, ese es mi otro eje fundamental, hacer juntas por departamento para ver cual es la necesidad efectiva y sobre de eso manejarnos.

Lo otro que lo considero fundamental aquí no hay una estrecha relación con los académicos y con los estudiantes, llámese CGII, ni con los estudiantes que no forman ningún grupo que tienen inquietudes plasmadas en lo que se refleja en su que hacer de estudiante, aquí la problemática es que no tenemos contacto con ellos por lo tanto estamos desconectados, de esta manera aquí hay un comité técnico representado por los tres sectores, de cierta manera nosotros tenemos un solo representante que nosotros ya lo hemos dicho anteriormente, necesitamos nombrar que sea una forma proporcional con el número de los trabajadores y estudiantes que hay para que efectivamente recojan todas las demandas no, eso es lo que yo estoy impulsando en esta... a lo mejor así hubiera quedado, eso yo lo vengo construyendo conforme se van dando las... más bien, voy viendo el reflejo de lo que falta en esta dependencia esa es mi propuesta mía, digo yo lo puse a consideración de los demás ocho delegados y ellos en un principio no estaban muy de acuerdo tal vez porque ya han luchado anteriormente se ven cansadas o ya ven otra manera de ver la situación, los más jóvenes de esta delegación es Enrique, mi compañera Xochitl de la mañana, mi esposa que también forma parte de la delegación sindical, nosotros somos, digamos, de otra generación, de otro enfoque más, nosotros apreciamos las cosas distintas ¡no!

Sujeto 3. Edad. 28 años
Nivel educativo. Ingeniero civil
Cargo. Delegado sindical

1. Primeramente porque es una convicción, estoy convencido de que nosotros como representantes podemos, como lo marca nuestro contrato colectivo, podemos en un momento dado resolver los problemas que de manera inmediata se pudieran presentar en la dependencia, y ¿por qué?. Además, porque fuimos elegidos de manera directa, secreta universal y directa y por lo cual debemos responder ante este mandato que nos hizo la base trabajadora y bueno nosotros sentimos una gran responsabilidad, en la cual, debemos de cumplir y estar muy apegados a como lo marcan los estatutos.
2. Sí, considero que es la base de todo, ser honrado, trabajar, bajo lineamientos, trabajar con un compromiso real, pues trabajar con una línea clara y bien definida, pues dado que proyectas una imagen y que por lo cual esa misma imagen, debe de seguir esa secuencia, además porque soy representante y bueno se debe de seguir esa filosofía de ser honrado y bueno solo como representante, en cualquier ámbito donde nosotros nos desenvolvamos, creo que son principios fundamentales que deben de conservarse.
3. Los principios yo creo que es efectivamente la defensa irrestricta de los derechos del trabajador, yo creo que es un convenio bilateral que debe respetarse, porque la universidad, finalmente, la construyen diferentes sectores y la universidad no solamente es la parte administrativa, sino su sindicato, entonces yo considero que los principios fundamentales están plasmados en nuestros convenios, que son nuestros contratos colectivos, nuestros estatutos y nuestros reglamentos y que esas son las bases dentro de una responsabilidad que tenemos como representantes. Si me preguntas como persona, yo creo que son fundamentales los principios de ser honrados, ser honestos, ser lo mas he... más que nada es la formación que traes tú como familia, inclusive la misma preparación sirve bastante pero, yo creo que los principios fundamentales se plasman desde la familia, y bueno si ahorita tengo una responsabilidad habría que proyectarlo.

Dicen que la educación primeramente se da en la familia y son los principios fundamentales de la familia, en la escuela vas, y efectivamente, vas a prepararte académicamente yo te diría que es de formación de niño, si hablamos de una formación inicial en la familia es en donde se empiezan a adquirir ese tipo de principios, posteriormente tú haces el juicio, si esos principios no tienen prejuicios o están muy empapados de prejuicios, pero bueno esto te lo va dando la preparación en la familia, la formación se da en la familia.

4. Yo creo que en la manera que nosotros podemos, evitar este tipo de situaciones, tal vez no evitar, porque se van a presentar, siempre se presentan, es difícil controlar el comportamiento de muchos compañeros, finalmente tienen una formación diferente, una forma de expresarse diferente, pero bueno lo que hay que hacer efectivamente, es no impedir su participación, pero bueno, creo que tenemos un respeto y creo debemos

de marear efectivamente ese respeto y exactamente lo que se presentó en la asamblea deberíamos de hacer valorar los reglamentos de la delegación en un momento dado y también hay lineamientos que hay que respetar respecto a las asambleas y bueno yo diría que esto se va a presentar, debemos actuar en el momento con propuestas que puedan salvar en un momento dado la situación, y no tanto el poder, ponerlo en una posición u en otra, yo creo que eso es fundamental en cualquier negociación, no imponerse o tratarse de imponer, sino efectivamente que ambas partes sean beneficiadas de manera equitativa, inclusive se maneja en nuestro contrato, la equidad y ante todo la democracia, claro. Yo creo que la democracia debemos ejercerla, se habla muchas veces pero no se ve en los hechos, inclusive, deben ser menos palabras y más hechos.

5. Sí porque, debe ser honesto con uno mismo, las autorreflexiones te ayudan mucho, sobre todo porque debíamos empezar a reconocer o debemos de reconocer nuestros errores, así como cuando nosotros no alabamos cuando tenemos virtudes, eso es evidente porque ¡a esto sí lo hice bien!, pero difícilmente uno reconoce cuando su actuar no es tan bueno. Creo que ser honesto, es reconocer los propios errores o inclusive escuchar a las demás personas que te marquen esos errores y que en un momento dado tú los aceptes, eso te permitirá la democracia. Yo creo que como representante debe de valorar la democracia y la participación de un grupo o x grupo, yo pertenezco a un grupo dentro de la delegación sindical, por corriente pero inclusive dentro de la misma corriente hay críticas que en un momento dado son constructivas y escucharlas inclusive aceptarlas, finalmente nos llegan a superar si esa es la intención.
6. Sería exactamente lo contrario, yo creo que todos tenemos aspiraciones a poder ocupar cargos más importantes, no restándole importancia al cargo que tengo en este momento, pero yo creo que lo fundamental es primero, hacer un buen trabajo, ser honestos efectivamente, pero desempeñarse lo mejor posible, esto me va permitir si en algún momento llegara a aspirar a poder ocupar un buen puesto o un buen lugar, o simplemente un lugar en el cual, desarrolle todas mis actitudes de lo contrario sería aspirar por designación o por "dedazo", yo estoy en contra de eso, yo creo si llego a obtener ese cargo que sea por mi trabajo no por designaciones, pero yo definitivamente no aspiro a eso, tengo que primero trabajar en lo que estoy y después puede ser que piense en eso, hay que trabajar en el cargo que tengo, posteriormente harán el balance si puedo aspirar o no, no depende tanto de mí sino de otras instancias sindicales, yo creo que el poder que tiene la base de conferirse tal cual es por designaciones, ¡hay que ser honestos!.
7. Mucho muy importante, yo creo que el respeto es reciproco inclusive a veces controlar el estado de animo que uno tiene debe de haberlo, ante todo la imagen que uno proyecta, es conservar la cordura, en un momento dado poner los pies sobre la tierra y decir ¡debo de respetar a la base!, tal vez, debo de proyectar una imagen que tengan que respetarme e igual yo a ellos, porque bueno si se han dado casos de faltar al respeto, si se me ha faltado al respeto, pero, yo no debo de caer en esa misma situación e inclusive no venimos a eso, inclusive es lo que te digo, hacer propuestas que en un momento dado resuelvan la misma situación, de entrada debo de respetar a mis compañeros. El respeto es primeramente una situación personal, uno tiene que estar convencido que el respeto se tiene que dar en cualquier lugar, en cualquier ámbito, te

comentaba, en la escuela, en la casa, en el trabajo, en cualquier responsabilidad que uno tenga; sean en diferentes situaciones en los CGR, en las asambleas, se ha llegado a eso, a faltar el respeto y lejos de llegar a discutir y hacer propuestas de un punto en específico se agota el tiempo y se toman decisiones inclusive que a lo mejor no nos favorecen tanto, por querer cansar la asamblea, querer llevarla al desgaste y no se toman acuerdos que pudieran beneficiar, así en los CGR, se llegan a desgastar por problemas de corriente, inclusive, se pierde por cuestiones personales, se llega a la falta de respeto y se posterga la discusión para el siguiente CGR

Hay un reglamento que deberían de respetarlo todos y una orden del día, simplemente por respetar el reglamento tiene que llevar la asamblea que en un momento dado impediría la forma de comportarse en cuanto a que no tenga porque respetarse la orden del día, cuando ya se voto, inclusive se le dio que exteriorizara su punto de vista el compañero una vez que se haya votado. Igualmente, como se actuó en el momento de decirle al compañero que podía participar, que por respeto a la misma asamblea, se debía preguntar a la asamblea, si se le daba oportunidad al compañero a participar dado que ya se había votado el orden del día; no se hizo así, que también se actuó con mucha prudencia porque el compañero iba a pensar que no queríamos facilitarle el uso de la palabra, por lo cual lo sometimos a la asamblea y que pudiera en un momento dado a inclinarse a darle el uso de la palabra a él; muchas veces no hay que ser tan rígido a las explicaciones de un reglamento, porque podemos adecuarlo a las circunstancias, pero no se debe perder la esencia al reglamento o en un momento dado a una sesión de asamblea.

8. Mira yo creo que tanto como hacer propuestas es bueno, pero lo que hay que hacer es canalizarlas que efectivamente se den los resultados, eso es, porque si se hacen muchas propuestas no se analizan, no se llevan a discusiones a la misma base es lo que decían en un momento dado con el programa de eficiencia y calidad que tenemos, porque no participan los compañeros, yo si me moleste hace un momento no, no lo demostré en el sentido de gritar o faltarles al respeto, pero una llamada de atención. Se presenta un programa en tiempo y forma, y se les dice que den una serie de propuestas en cuanto al programa se refiere que la enriquezcan o que inclusive hagan su propio programa como propuesta, sin embargo, yo veo cierta apatía que los compañeros no responden, bueno por encima de que se hacen propuestas, se analizan, no se tienen resultados y aparte le sumamos, inclusive se tienen los documentos y ni siquiera se hacen propuestas, no tiene caso, entonces si, efectivamente, es bueno que se hagan propuestas, porque mucho se ha mencionado por ejemplo, se critica tal o cual programa, se critica tal o cual iniciativa, pero quien la critica no hace propuestas, en todo caso que las haga que efectivamente se discutan que vean que tan beneficiosa es y que efectivamente se canalicen y proyecten a las distintas instancias, y eso es lo ideal, si hay que hacer propuestas, pero hay que trabajar sobre eso.

Son dos factores por los que no se trabajan esas propuestas, el primero y uno de ellos es la formación que te comentaba, se dice que en México, la verdad no sé, no tengo el dato preciso, cuantos efectivamente leen, simplemente, cualquier cosa que tú quieras, de preferencia un libro y eso es lo ideal que sea un libro y yo creo le "achaco" un poco, la poca formación que tenemos de cultura, que el mexicano no lee, nuestro compañeros no leen siquiera y es lo que en un momento dado les esta beneficiando para el propio bolsillo, es un

poco de apatía, porque simple y sencilla ven que parte de los delegados como que no hay el respeto hacia la base, tú lo notaste hace un rato, estuvimos Prescindiendo la asamblea tres delegados, cuando somos nueve y entonces se ve un poco como... inclusive yo en pleno he platicado con mis compañeros y si yo estoy mal, también que me lo digan.

Lo que deberíamos de hacer es trabajar colectivamente, finalmente y coordinarlo en el trabajo, obviamente que todos tengamos la información, que todos sepamos que gestiones se están haciendo, e inclusive sepamos porque no va a venir el compañero delegado para nosotros informar a la base, entonces he detectado un poquito esto, ¿Porqué?, porque, efectivamente si por algo me eligieron yo sé que debo responder a ese mandato, he venido inclusive a las asambleas de la mañana porque se supone somos colegiados, no somos delegados de un solo turno, sino somos delegados para la ENEP ACATLAN, entonces bueno me he dado cuenta que hay poca capacidad de convocatoria de los delegados, ¡me sumo yo a ellos!, que inclusive yo lo veo como una falta de respeto entre los mismos delegados que no asisten, inclusive dentro de los CGR s también se ve esto, hay mucha apatía, inclusive no se reúne el CORUM LEGAL., para que se pasen todas de acuerdo, yo creo hay que ser más respetuosos, más honestos, hay que responder a las responsabilidades que nos confirieron no, entonces para que estamos, entonces es la capacidad de convocatoria que tengan los delegados con la apatía del trabajador, ¡ no se!, creo que no le gusta leer, no le gusta analizar; cuando hay cosas muy plasmadas dentro del contrato colectivo que la misma gente desconoce cuando tiene facilidades para cursos de promoción, capacitación, becas para idiomas, para computación, vales para libros, pero no lo aprovecha la gente, falta información yo creo, y se les entregan los documentos, las formas, los estatutos, el contrato colectivo, bueno esta vez no se ha entregado estatuto, pero contrato colectivo mínimo, yo creo que se pudiera despertar ese interés pero que fuera aquí, de manera local, que se buscaran todas las facilidades para que los compañeros pudieran asistir en sus diferentes turnos a los cursos, porque bueno, si es necesario yo creo habría mayor respuesta en las asambleas y mayor capacidad de convocatoria para impulsar la preparación de los compañeros.

9. Mira, dicen que el ser humano es un animal político, que inclusive el que se declara político es político, hace política, ha que me refiero con esto y va un poco en relación con la pregunta que me haces, yo creo que efectivamente no me considero como un luchador social, pero en el momento que digo que no soy un luchador social, te digo y te comento esto porque, yo creo que no es necesario tanto declarar, sino en el actuar es donde efectivamente tú dices si lo que estas haciendo lo estas haciendo para ti o para un bien común porque si lo hiciera para mí lógicamente yo fuera deshonesto. Debemos hacer conciencia todos y bueno respetar lo que tenemos firmado simplemente y bueno los principios que te comentaba son fundamentales porque si fortalecemos al sindicato, el sindicato, finalmente, somos todos nosotros y no es una copula como comité ejecutivo, sino somos todos nosotros y si no somos conscientes de que el sindicato lo conformamos todos, difícilmente lo vamos a fortalecer, además es un beneficio para todos no para un grupo en especial, no debe serlo, es conciencia, es base, la preparación o formación, la honestidad, la lectura, no se, muchas cosas.

10. De solidaridad, pues yo creo que mira, como trabajador sindicalizados nosotros debemos de... inclusive te lo manifesté, ven en nosotros un abogado, ven en nosotros

una persona que inclusive hasta pueden desahogar su problema, a mí inclusive han llegado compañeros que les agradezco su confianza que me han tenido, entonces yo creo que es fundamental la solidaridad que en un momento dado uno pueda brindar a los compañeros porque esa misma solidaridad pueda brindarse tal vez no de ellos, dicen que ¡haz el bien y no te fijas en quien!, que finalmente si haces el bien con algún compañero esperes tal vez algo de él y se solidarice contigo, todo depende de nuestro desempeño, como persona, como responsable de un cargo que finalmente se lleve a la solidaridad, difícilmente una persona que no ayuda a otro, difícilmente lo van a ayudar y más en este ámbito.

Como sindicalizados nos conocemos y en un momento dado, inclusive en una asamblea abordar problemas, decir tal o cual un compañero no me apoyo, no hizo lo que tenía que hacer, entonces en su momento se llevo a la asamblea y supo, yo creo que no debía de ser no, primero no apoyo como debía de hacer, no necesariamente que sea delegado sindical que sea representante, es de nuestros mismos compañeros trabajadores, entonces yo creo que si debíamos de ser mucho más solidarios, debíamos de entender la situación de algún compañero para poderlo ayudar, para poder apoyarlo en lo que sea, económica-moralmente, inclusive hasta con una palmada, yo creo que hemos perdido lo humano que debemos de ser con nuestros compañeros, entonces bueno, debíamos de no olvidar eso, por eso el compromiso moral debe existir y yo creo que lo tengo porque volvemos a lo mismo, los principios en cuanto tienes una responsabilidad de justicia, si fallas puedes intentar hacerlo, ¡no!, lo canalizaste, hasta donde pudiste hacerlo y un compromiso; si se te acerca uno que no es de tú corriente tenemos que verlo, hay una responsabilidad en cuanto a todos, no somos delegados por conveniencia, no somos delegados por turnos, somos delegados colegiados, creo para todos es el compromiso moral y debe existir siempre.

Sujeto 4 Edad: 50 años
Nivel Educativo: Licenciatura
Cargo: Delegado Sindical.

1. El ser representante, es tomar en las manos de uno la estabilidad laboral de los trabajadores, mas en esta dependencia que hay aproximadamente 600 trabajadores y de esa forma, como representante sindical vería en el beneficio y las acciones todos los problemas acordes a las autoridades de la dependencia que puedan aceptar a los trabajadores, que en concreto eso sería.
2. ¡Si!, es como una característica obtenida a partir de la educación familiar, esto es una herencia familiar, a través de mis padres, me inculcaron esta conducta, honradez, para manejarla ante cuestiones y en la vida.
3. Bueno, los principios, vienen siendo los trabajadores de las que se desprende el estatuto del Sindicato de los trabajadores de la UNAM, sería la defensa de los trabajadores, para defender el contrato colectivo y de las leyes que establece el marco jurídico en nuestro país para los trabajadores. Los principios en este caso es la honestidad, manejarla con actitud, ¡he!, con honradez ante los trabajadores, también defender sus derechos para que se defiendan.
4. Lo decido a partir de, ¡he!, mi compromiso con los trabajadores, ¡no!, y eso sería en el caso de la defensa de los trabajadores, de hecho los trabajadores serían la parte activa, en este caso y en las soluciones de conflicto... a veces se requiere la participación activa de los trabajadores, de la delegación sindical, sobre todo...cuando los derechos de los trabajadores están en conflicto, es como participaría más y... ¿Cómo lo defino? ¡Ah! si me estoy haciendo bolas! ¿Cómo defino mi participación?. Pues...como comprometido ¡si!... sería eso.
5. Yo creo que sí, porque... porque no asumir una actitud honesta sería mentir a mis principios, ¡he!, engañar a los trabajadores y desgraciadamente esto sería, partir de valores falsos, partir de algo que no me he inculcado y no he adquirido, yo creo que la actitud honesta es la que debe estar siempre, ser honesto a nivel sindicato como a nivel sindical, sería una de las normas en las que se me puedo guiar para participar más en el sindicato.
6. Sí, porque implica mayor responsabilidad, el hecho de ascender a cargos de representación de los trabajadores implica una mayor responsabilidad y, si no se tiene la

firmeza, la convicción de carácter, el... ¡los principios inculcados en la familia!, yo digo que se pierde la posición de la brújula y podemos poner de ejemplo muchos compañeros al adquirir el poder, en caso de la representación olvidan algunos valores, no son honestos, se vuelven en algunas ocasiones corruptos, y eso sería...el no una aceptación de los valores, en mi caso, si aceptaría, pero tendría que ser para bien, para reforzar mis convicciones de lo que eso implica.

7. ¡es importantísimo!, yo creo que el respeto es uno de los principios! que se deben de esperar de los trabajadores e inclusive con las autoridades, yo creo que si no existiera respeto hacia los trabajadores, no habría honestidad y viceversa, si no hubiera respeto por parte de los trabajadores entonces la representación que se hace no tendría validez, a Rodolfo le gustaría vivir un clima de respeto para llegar a obtener los acuerdos que benefician a los trabajadores y a la institución.

8. ¡Sí!, pienso que si sería, el aceptar propuestas, votarlas incluso, sería una parte importante del que hacer de los trabajadores, de hecho que las propuestas sean siempre favorables para los trabajadores, para el sindicato, para la institución, en todo caso, contarían con mi apoyo y las hemos impulsado. Hay propuestas que son analizadas, que son discutidas y que en su momento son convenientes para los trabajadores, para el sindicato.

9. Precisamente eso, encontrar un bien común, el tratar de ser protagonista de cambios, implicaría el presentar propuestas de cambio que implicaran los beneficios de los trabajadores y sería, precisamente buscar que se mejoren las condiciones laborales de los trabajadores.

10. ¡Total!;total!, el compromiso moral, sería precisamente eso, donde tenemos que partir de las normas, de los valores, en ese caso, valor... el compromiso moral por defender sus derechos, por hacerlo de manera abierta, honesta, buscando siempre el beneficio de los trabajadores, del sindicato, sería mi compromiso moral ante estas y ante mis principios.

Sujeto 5. Edad: 42 años
Nivel educativo: Preparatoria.
Cargo: Delegado Sindical.

1. Pues yo pienso que es bastante fuerte, porque aproximadamente aquí en la dependencia son alrededor de 700 trabajadores, cada uno con su problemática que no te la dice tal cual es y no te da elementos y no te da elementos a ti para defender los problemas que tienen realmente como trabajadores no, que ahora viendo bien la situación un trabajador que viene a cumplir, pues no necesita de un delegado sindical ni de nadie no, pero si también los trabajadores no te hablan con la verdad pues para ti es muy difícil ir ante las autoridades a plantear la situación como están ellos mismos como trabajadores, pues tú tienes que ver como pero solucionas los problemas que ellos tienen aunque tengan o no la razón.
2. Pues yo mira...era lo que te decía que por eso era más importante para mí que te lo explicara uno...yo puedo ponerme una estrellita no, pero yo siento que no es el primer período que tengo como delegado sindical y tú trabajo habla por tí no, y siento que debe de ser una virtud que todo mundo debemos de tener, porque si somos honrados podemos pues...yo siento que puede uno este...como te explicara...sacamos problemas adelante porque muchas veces por no ser honestos u honrados este...era como te decía al principio no puedes resolver la problemática en la que están inversos los trabajadores.
3. Pues los intereses de todos los agremiados...se puede decir que es la finalidad que tiene el delegado sindical, ver por los intereses de los trabajadores, ahora si ya lo vamos viendo desde otro punto de vista yo pienso que basándote en lo que esta establecido, en la ley federal de trabajo, contrato colectivo de trabajo, reglamentos puedes hacerlos valer para beneficio de uno mismo y de los trabajadores...que es eso no.
4. ¿Cómo la decido? o ¿cómo que?...pues con responsabilidad no, como debe de ser, te digo que muchas veces los trabajadores no son honestos entonces es más difícil para ti defender las situaciones porque aún teniendo un contrato colectivo de trabajo, aún sabiendo cuales son las cosas que pueden o en los que ellos pueden caer para que sean rescindido su contrato, no acceden muchas veces los compañeros a no dejar a...o sea como te explicara, por ejemplo los que toman... este...muchas veces no te dan elementos a ti como delegado sindical, saben que están violentando algo que ya esta establecido que es el contrato colectivo de trabajo entonces para uno como delegado, si es muy difícil ir a ver estas situaciones que muchas veces tienes que negociar en que el trabajador no sea afectado, o sea, rescindido de su trabajo, entonces si te genera un conflicto que muchas veces tú no tienes muchos elementos para debatir a la autoridad, pues tienes que ver como pero resuelves a favor del trabajador tenga o no tenga la razón.
5. Debe de ser no, honesta si te limitas porque si tú comentas algo con los compañeros, por decir, 'sabes que pues estamos contratados para laboral, es nuestra obligación laboral entonces como estamos tan viciados, el mismo sistema del gobierno nos ha viciado tanto entonces no queremos asumir muchas veces la responsabilidad, entonces si tu hablas honestamente con el trabajador...no todos he...algunos se molestan, te dicen ¡no es que res

patronal, o sea es que no ven más allá de donde esta enfocada la situación, a final de cuentas quien sale perjudicado, el trabajador no, y que si deberíamos de entender que si nos contratamos tenemos la obligación...de asumir la responsabilidad en la que...independientemente de que sean o no sean mis funciones cuando tú puedes hacer un poquito más para lo que estas contratado yo no veo porque no lo puedas hacer no, desgraciadamente hay personas que no lo ven, como que no estas viendo el bienestar para ellos, sino que estas a favor de las autoridades y este...¿cómo decía la pregunta?, ya me estoy saliendo de...

E: si ¿asumir una actitud honesta te permite valorar una actuación como representante?

G: o sea en ese sentido que te iba explicando pues debe de ser, si tú eres honesta con los compañeros pues sabes que jesto los puede perjudicar!, ¡ por esto, por aquello! yo siento que debemos de tomar conciencia todos los trabajadores y asumir nuestra responsabilidad como tal no.

E: ¿A que te referías Georgina con patronal?

G: O sea, que muchas veces los trabajadores piensas que estas a favor del patrón y no de ellos como debe de ser, o sea, que tú tienes que ver...por eso te decía al inicio tengan o no tengan la razón como delegado sindical es tú obligación que no sean rescindidos sea no es porque asumas una actitud patronal sino que uno cree que así puede formar conciencia hacia los trabajadores, pero muchas veces si...pues tienes que pensar mucho las cosas no, porque no es con el afán de que se ofendan ni mucho menos pero si no le hablas con la verdad a la gente no te pueden...el día que haya un problema pues no pueden decir ¡es que tú! independientemente de que ya lo sabemos, ¡tú como delegado no me advertiste que iba a pasar esto! o sea que yo incurria en esta falta, que muchas veces se les entrega el contrato, se les explica que lo lean para que sepan a que tiene derecho a que no tiene derecho, pero como somos...muy responsables y los ponemos por lo menos a hojear, muchas veces no saben a que tienen derecho los mismos trabajadores y así pueden caer en una causal de rescisión o muchas veces se pasan de inteligentes porque así es no, y no asumen una responsabilidad que hay algunas veces unos compañeros ¡no todos he!

E: ¿A qué te refieres con rescisión?

G: Pues que pueden ser...cuando es el corte de la relación laboral entre el trabajador y la universidad, bueno aquí concreto porque la universidad...somos trabajadores universitarios pero la situación puede ser en una empresa o en fabricas.

E: ¿ Es muy fácil que sé de la corrupción en estos ámbitos?

G: Claro fácil, cuando se manejan intereses personales o de cúpula que muchas veces dices ¡ no pues!, no puede uno cambiar las cosas que ya están definidas por el mismo sistema del gobierno, tantas cuestiones que si va uno analizando ...los intereses que se generan tanto de corriente, como de personas y a nivel copular son muy fuertes, yo siento que si, ¡ yo en lo particular yo siento que sí!

E: Georgina ¿ has sido objeto de corrupción?

G: Pues, era lo que te decía yo al inicio de la entrevista, yo no me puedo calificar...no me gustaría calificarme, pero yo siento que no, en lo particular siento que no, porque... bueno al menos en lo particular me gusta estar en esta situación de delegado sindical porque no

me gusta que abusen de la gente, entonces si no me gusta que abusen de la gente, pues tampoco yo abusar de la confianza que mis compañeros me tienen y ser deshonesto.

6. No, cuando llevas las cosas bien encausadas tu mismo trabajo te da pie a que brinques por el apoyo de los trabajadores, porque ven tu trabajo como delegado sindical.

E: ¿Qué tiempo llevas como delegada sindical?

G: 6 años

E: Y ¿Te ha dado ese tiempo toda la experiencia?

G: NO, yo siento que no...no porque vas viendo cosas, por ejemplo como tu decides de la corrupción, vas viendo tanto y dices ¡ Bueno! no alcanzas a ver hasta donde llegan las cosas, pues yo siento que todavía me faltaría un poco más de experiencia.

7. Sí, porque es lo que te digo, eso te da pie a que si de veras confían en tí, pues te va a apoyar la gente para que tu le sigas representando a quien tengas que representarlo, ante la autoridad, ante el gobierno, sabes bien que para situación de...de salarios muchas veces tienes que estar hasta con el gobierno, yo siento que eso es lo que los mismos compañeros tengan confianza en tí como persona y te sigan apoyando para seguir en los cargos que tienes, porque por ejemplo en los cargos cada dos años se dan cambios, entonces, si tú tienes tus valores, pues la misma gente te va a apoyar...o la misma base te apoya.

8. Podría ser no, pero no necesariamente, porque como en una de las preguntas anteriores que decías de la corrupción, hay propuestas que pueden ser y pueden dar la pauta que se resuelvan muchos problemas, pero muchas veces por los intereses que se generan las mismas corrientes, no dejamos que el sindicato avance, ¿porque?.porque siempre somos individualistas, primero yo, después yo y al último yo, o por los mismos intereses que se crean dentro de la copia no, porque puede haber ideas y muy buenas, pero si no somos de determinada corriente o no están de acuerdo con tus ideas, siempre las vas a llevar a que resuelvan los problemas laborales.

E: ¿Cómo consideras tú actitud frente a estos conflictos?

G: Pues a veces de enojo no, porque cuando ven por intereses personales pues no ven que fastidian a todos los trabajadores, no nada más a un sector, aquí debemos de ver... ni a una delegación, ni a una dependencia porque es un sindicato muy fuerte donde pueden salir afectados muchos trabajadores incluyéndote tú como delegado sindical, porque no quedas excluido, que tengas el cargo no te deja excluido de ser un trabajador más de la organización.

9. Pues ¿qué persigo? el bien de todos los trabajadores y el mío mismo, porque es lo que te decía a en la entrevista anterior, quedas excluido de que si el sindicato se viene abajo tu de vengas abajo, porque el sindicato somos todos los trabajadores, no una corriente ni un protagonista, ni una persona, somos todos los trabajadores que estamos afiliados de preparatorias, CCHs, escuelas profesionales, la universidad, o sea es, un sector bastante amplio.

E: Por tanto, te consideras un luchador social o luchadora social?

G: Pues yo siento que sí ¿no?, no sé yo creo que los mejores jueces son los mismos trabajadores que en determinado momento te brindan el apoyo para que sigas impulsándote, tus ideas y la de ellos, porque yo creo que este es un trabajo de equipo, porque tú puedes

aportar ideas, pero los mismos compañeros pueden aportar ideas para presentarlas, entonces si todos trabajamos, yo creo que si trabajáramos como equipo, yo siento que sacaríamos muchas cosas de provecho para nosotros mismos como trabajadores.

E: ¿Consideras al sindicato como algo que forma parte de tú vida?

G: Yo siento que sí, y que debe ser ...algo muy importante no de mi vida, de todos los que estamos afiliados a él, para algo nos afiliamos, para que represente los intereses como trabajadores, entonces algo esencial para todos nosotros los trabajadores ¿no?, y para mí en lo particular porque de esto depende...que si se saca un beneficio, no es para mí, sino para todos los afiliados de la organización.

10. Ya ves que al inicio te decía yo que mmmm...entre la entrevista, a ti muchas veces te da coraje que abusen de la gente porque tenemos un puesto más arriba o porque tenemos un poco más, a en lo particular me molesta mucho que humillen a la gente, entonces yo siento que el compromiso es... ya se me fue la idea he...el sindicato somos todos los trabajadores y el compromiso es velar por los intereses... y por los míos obviamente no.