

11
2 ej



**Universidad Nacional Autónoma
de México**
**Escuela Nacional de Estudios
Profesionales Iztacala**

**"IDENTIFICACION DE LAS CONCEPCIONES ADMINISTRATIVAS DE LA
RELACION ORGANIZACION-INDIVIDUO EN EL DISCURSO DEL CORREDOR
INDUSTRIAL DE TLANEPANTLA"**

REPORTE DE INVESTIGACIÓN

Que para obtener el título de

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

presenta

ELIZABETH ARREDONDO QUERO

ASESOR: MA. ESTELA DEL VALLE GUERRERO



Los Reyes Iztacala, Edo. de México, 1995.

FALLA DE ORIGEN



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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS

A MIS PADRES:

Luis M. Arredondo de la R.
Elizabeth E. Lugo V.

Con todo mi amor y agradecimiento por brindarme el tesoro más hermoso ... la vida. Por todas sus enseñanzas, consejos y reparos que me han brindado cuando más los necesité y aún siguen dando. Dedico este, su trabajo, a ustedes como un pequeño reconocimiento a todas sus esfuerzos.

A MIS HERMANAS:

Luis M. Arredondo L.
Astriana Arredondo L.
J. Cesar Arredondo L.

Con todo mi amor dedico este trabajo a ustedes, porque siempre han estado conmigo compartiendo y aprendiendo. Esto es el fruto de un esfuerzo en conjunto.

A MI PADRE:

Mario A. Martínez B.

Con quien además de compartir éxitos y fracasos, comparto el sentimiento más maravilloso del mundo; el amor. Gracias por brindarme tu apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO A LA REALIZACIÓN DEL PRESENTE TRABAJO A:

La Universidad Nacional Autónoma de México, por la oportunidad de ingresar al mundo del conocimiento.

La Escuela Nacional de Estudios Profesionales Iztacala, por ser la institución que me brindó una formación como profesionista y ser humano.

Lic. Ma. Estela del Valle Guerrero

Por su valiosa asesoría y enseñanza, pero sobre todo por su amistad y confianza total.

Lic. José de Jesús Vargas Flores

Lic. Jorge Luis Salinas Rodríguez

Gracias por las aportaciones brindadas para el enriquecimiento del presente trabajo.

INDICE

	PAG.
• INTRODUCCION	1
• CAPITULO 1 DEMANDA SOCIAL	
1.1 La noción de demanda en los discursos económico, sociológico y psicológico	5
1.2 Un análisis psicosocial de la noción de demanda	13
1.3 La demanda social como una expresión de necesidades	16
1.4 La demanda social como una expresión de deseos	18
• CAPITULO 2 LA DEMANDA COMO MOMENTO DE LA COMUNICACION INTERSISTEMICA	
2.1 El concepto de sistema social	23
2.2 La interpenetración e interacción como procesos de comunicación	28
2.3 El enfoque humaniano	31
2.4 El proceso de comunicación intersistémica	36
2.5 La noción de demanda social en el marco de la comunicación intersistémica	40

	PAG.
* CAPITULO 3 CONCEPTUALIZACION ORGANIZACION-INDIVIDUO	
3.1 Hipótesis de investigación	49
3.2 Descripción metodológica	51
3.2.1 Construcción de matrices conceptuales	61
3.2.2 Determinación de la muestra de estudio	71
3.3 Descripción metodológica del análisis	74
3.3.1 Construcción de indicadores	74
* CAPITULO 4 ANALISIS DE RESULTADOS	
4.1 Análisis de dominancias de concepciones canónicas	83
4.1.1 Análisis de dominancia de concepciones canónicas por rama	83
4.1.2 Análisis de dominancia de concepciones canónicas por nivel	89
4.2 Análisis de índices de penetración	90
4.2.1 Análisis de índices de penetración por rama	90
4.2.2 Análisis de índices de penetración por nivel	92
* CONCLUSIONES	97
* BIBLIOGRAFIA	106
* ANEXOS	107

RESUMEN

El presente reporte de investigación corresponde a la etapa preliminar del proyecto general denominado "Las definiciones de los perfiles de puesto en el área de recursos humanos, como forma de expresión de la demanda social, en el sector productivo de bienes a la Psicología como profesión".

En la presente investigación se realizó una identificación de las concepciones "canónicas" administrativas de la relación organización-individuo en el discurso del sector empresarial del corredor de Tlanepantla.

Se llevó a cabo un análisis descriptivo de contenidos de los diferentes discursos referentes a las concepciones organización-individuo a través de una sola dimensión de estudio, índices de penetración por concepción canónica de acuerdo a la rama y nivel industrial de la muestra.

El análisis de discursos se aplicó a una muestra de 29 documentos, emitidos por empresas pertenecientes a la Asociación de Industriales de Tlanepantla, A. C.; durante el periodo de 1989-1992. Los resultados arrojados por el análisis se registraron en una serie de gráficas que muestran las fracturas y variaciones en los discursos emitidos.

De acuerdo al análisis de resultados obtenidos en el presente trabajo se puede concluir que dentro del sector empresarial de Tlanepantla la autodescripción basal de las organizaciones se encuentra directamente influenciada por la complejidad estructural de la organización haciendo uso de las concepciones canónicas de Enfoque de Cultura. De igual forma los procesos de selección del recurso humano se establecen con base a las áreas de mayor demanda y relevancia social en el momento político, económico y social que viva un sector.

INTRODUCCION

Considerar la existencia de nuevos enfoques conceptuales con respecto a la relación organización-individuo, posibilita el cuestionamiento acerca de los avances o retrocesos en las demandas sociales que el sector empresarial ha manifestado.

El presente proyecto tuvo como propósito identificar las diferentes concepciones administrativas de la relación organización-individuo en el discurso del corredor industrial de Tlanepentla, en el marco de la Modernización Económica durante el periodo comprendido en los años de 1989-1992.

En el primer capítulo se hace una descripción de la definición de "demanda social", como un concepto compartido por diferentes campos del conocimiento; en áreas como la economía, la sociología y la psicología. Explicar a la demanda desde una perspectiva psicosocial implica el reconocimiento de intercambios económicos y psicológicos que garantizan y corroboran una cohesión social.

Este capítulo concluye con la proposición de que la demanda social es una expresión tanto de deseos como de necesidades ante una colectividad. Esta manifestación de deseos y necesidades se realiza a través del proceso comunicacional.

En el segundo capítulo se identifica a la demanda social como momento de la comunicación intersistémica. Primeramente, se hace una explicación del concepto de sistema social desde la perspectiva de la teoría general de sistemas, la teoría comunicacional de Parsons y desde la concepción pragmática de Lapierre. En segundo lugar, se abordan los conceptos de interpenetración e interacción como procesos de comunicación.

En tercer lugar, se habla del proceso de comunicación intersistémica propuesto por Niklas Luhmann en su teoría de los sistemas sociales. Este apartado finaliza con la elaboración de una definición de la noción de demanda social en el marco de la comunicación intersistémica.

El tercer capítulo permite la recopilación de diferentes concepciones administrativas que parten desde la Administración Científica hasta la concepción denominada Enfoque de Cultura; con estos datos se elaboró un cuadro de análisis y unas matrices conceptuales. En el primero de ellos se enmarcan el autor, periodo de surgimiento y caracterizaciones de cada concepción.

Las matrices conceptuales contienen las diferentes concepciones de las transacciones organización-individuo que subyacen a cada teoría administrativa. En este capítulo se incluye la determinación de la muestra de estudio a partir de las matrices conceptuales que fueron empleadas en el análisis de documentos; así como el listado de empresas que formaron la muestra de estudio.

Posteriormente se describe la metodología de análisis. En esta última se da una explicación acerca de la construcción de indicadores con los cuales se llevo a cabo el análisis de penetración discursiva de las diferentes concepciones denominadas canónicas de la relación organización-individuo.

En el cuarto capítulo se expone el análisis de los datos obtenidos en las gráficas de resultados referentes a los índices de dominancia y penetración discursiva de las diferentes concepciones canónicas de la relación organización-individuo en su clasificación por rama y nivel empresarial.

Finalmente, el reporte de investigación presenta las conclusiones del trabajo con el propósito de facilitar la aportación de nuevos cuestionamientos sobre esta línea de estudio a otras investigaciones del proyecto general.

CAPITULO 1

DEMANDA SOCIAL

El individuo, en su vivir cotidiano, se encuentra dentro de una realidad con variaciones que desempeñan influencias decisivas sobre él y sus actos. Dichas influencias se encuentran en función de las acciones y deseos del individuo. Estas pueden ser positivas, en el sentido de que favorecen el logro de metas, o negativas puesto que se oponen no únicamente al logro de sus acciones sino que inclusive son un obstáculo para su propia existencia. Es por ello que el individuo considera necesario proponer una acción modificadora ante la realidad no deseable que se le presenta y para ello requiere del uso de sus capacidades para modificar esa realidad desfavorable en algo compatible e incluso favorable a sus propios propósitos.

Esta forma de operar con su entorno coloca al individuo en la necesidad de modificar su medio ambiente para dar una resolución aceptable a sus peticiones. Para lo cual se requiere que el individuo perciba la existencia de un conflicto entre lo que él desea y lo que tiene, entre lo real y lo deseable; y es en la medida en que percibe el conflicto que el individuo se ve motivado a buscar una resolución que le permita crear condiciones más benéficas en su entorno.

Bajo este contexto se puede decir que una demanda no es sólo una expresión dentro de un campo de estudio en particular, sino que por su propia naturaleza, la acción de demandar es constituyente de toda transacción del individuo con su entorno. La acción de demandar de hecho se presenta como un concepto compartido por diferentes campos del conocimiento. Con el propósito de delinear los contenidos que se han atribuido al concepto de demanda en los desarrollos contemporáneos de las ciencias sociales, en este apartado se realizará una breve revisión de la aplicación del concepto demanda, en áreas como la economía, la sociología y la psicología.

1.1 La noción de demanda en los discursos económico, sociológico y psicológico.

En el marco de los planteamientos económicos Napoleoni (1962) define como demanda, o más exactamente como "cantidad demandada", la cuantía de un bien o servicio que está dispuesto a comprar un sujeto económico. Ha de tratarse por consiguiente, de demanda efectiva; es decir, ya no del simple deseo más o menos indeterminado de poseer un bien, sino de éste "deseo" unido a la decisión de pagar el precio relativo. Sobre esta misma línea, Bernard (1975) define la demanda como la cantidad de un bien o un servicio definido, durante una cantidad de tiempo dado.

Para Seldon (1980) el pago del precio establecido constituye el punto central para comprender la noción de demanda económica. En su opinión, a menos que el deseo se haga efectivo mediante la capacidad y la acción de pagar, no hay demanda en el sentido económico. Al proponer a la demanda económica como un patrón de consumo de

mercancías, la noción general presenta problemas para integrar la idea de que su principal finalidad es la satisfacción recíproca de las necesidades humanas y no sólo el mero intercambio económico.

Por el contrario, la conceptualización de Napoleoni introduce un nuevo elemento, el "deseo", que no sólo coloca a los juegos de oferta y demanda como momentos diferenciados de la relación de intercambio, meramente económico, para el consumo de un bien esto es, no alude únicamente a la simple expresión de una necesidad o interés por un producto, sino que ese "deseo" viene a jugar además el papel de factor movilizador en la demanda.

Desde esta perspectiva, el consumo de cualquier artículo o producto por un determinado sector de la población está en primer instancia limitado por el tipo de necesidades o intereses que puede llegar a satisfacer; sin embargo, existe un factor o característica que ocasiona que ese mismo producto " X " sea deseado no sólo por lo que satisface, sino además por todo lo que implica. Se esperaría que los jóvenes, por ejemplo, para poder practicar cualquier deporte demandarían solamente la ropa adecuada para la actividad (necesidad); sin embargo, toda vez que los medios de comunicación ponen a su disposición la imagen de un deportista con reconocimiento mundial que utiliza un logotipo, color y estilo de ropa en particular, la demanda se dirige hacia ese tipo específico de mercancías: el joven que demanda ese producto satisface, en primer plano su deseo y, posteriormente su necesidad real con base a las características funcionales del producto.

En relación a lo anterior, López (1983) confirma las concepciones de Napoleoni al hacer referencia a las diferencias existentes entre el deseo y necesidad desde el punto de vista económico. Por una parte, la necesidad es en general considerada como "la sensación de falta de alguna cosa". El estado de falta tiene una base fisiológica, debido que existe aunque se ignore con que satisficiera, y cuando se conoce la gama de posibles satisfactores, estos se ofrecen como los objetos de intercambio económico. Por otra parte, el deseo viene a ser el movimiento de la voluntad por el que se apetece alguna cosa, es considerado como un acontecimiento de carácter psicológico que aparece siempre y cuando la persona conozca o haya experimentado anteriormente la sensación de una falta específica.

Este factor motivante denominado "deseo" ha sido un elemento atendido anteriormente por la teoría clásica de la economía. Adam Smith (1775), menciona que la estructura de la demanda del mercado sólo puede derivarse de los deseos, preferencias o reacciones de conducta de los consumidores, partiendo del supuesto de que los consumidores se encuentran provistos de una cantidad dada de ingreso monetario; es decir, si bien la demanda se hace patente en el momento de la adquisición de un producto, es posible reconocerla en el momento en que un sujeto percibe la existencia de un conflicto entre lo que él desea y lo que tiene. Mientras mayor sea la dimensión del conflicto percibido, mayor será la motivación del sujeto para actuar con el fin de disminuirlo. Mediante la modificación del entorno el individuo puede satisfacer sus deseos y, por consiguiente, efectuar su demanda.

En suma, en el campo de la economía la demanda se considera como una forma de expresión tanto de necesidades, en el sentido de que el producto-mercancía puede ser indispensable para la existencia; como de deseos, debido a que el consumo se origina a

partir de un impulso, sólo ocasionalmente explícito, por poseer "esos" objetos que actualmente no se tienen. Autores como Katona (1979) corroboran lo anterior al considerar a la economía como una ciencia de la conducta que se interesa por el estudio tanto del comportamiento de consumidores, como de quienes tienen a su cargo la política gubernamental y otras actividades económicas particulares de algún sector en específico.

Katona no descarta el hecho de que aunque la conducta económica es provocada por el medio ambiente y sus cambios, los seres humanos no reaccionan a los estímulos como autómatas. Para él las motivaciones, actitudes y aún los gustos muy particulares de los consumidores representan variables que participan del todo e influyen tanto en la percepción del medio ambiente, como en sus conductas, posibilitando con ello intercambios que implican juegos de oferta y demanda.

Aún cuando las necesidades y deseos sean considerados como componentes de la demanda económica, es importante enfatizar que dentro del campo de la economía se distinguen dos maneras de entenderla: en primer término, como un acontecimiento original, que se expresa a través de las necesidades o requerimientos primarios que no siempre encuentran un canal de expresión adecuado; y en segundo término, como un acontecimiento efectivo o final, en el que la demanda logra ser cubierta a partir de intercambios en gran medida económicos. ¹ Al parecer la demanda económica tiene una razón de ser: una acción de demandar. Esta tiene la intención de realizar un intercambio monetario o un beneficio entre los involucrados.

¹ RECAREDO, D. H. (1979) *Opción por una ciencia humanizada de la economía*, Barcelona, Ed. Herder, pág. 28.

En el marco del discurso sociológico contemporáneo, Lapassade (1981) en su escrito "Claves de la sociología" define a la demanda social como la formulación de las necesidades de la sociedad. Estas necesidades se hacen manifiestas a través de los discursos emitidos por las instituciones que la sociedad ha creado y a las cuales también les ha otorgado la posibilidad de hablar por colectividades.

La demanda social, al ser expresada por alguna institución como una formulación de necesidades dirigida a otra institución que la solvente, propiciará intercambios de oferta y demanda entre sectores. A partir de estos postulados la demanda social, sólo puede ser formulada si existe el reconocimiento de necesidades ante un "Otro". Este lineamiento se reafirma si se considera que la demanda es también una relación de intercambios entre sectores; en otras palabras, como una mera manifestación de transacciones entre grupos para la satisfacción de necesidades, deseos o intereses de los sectores involucrados.

La sociología, al estudiar a las sociedades en forma global, tiene la posibilidad de reconocer y comprender los mecanismos para la satisfacción de demandas originales o efectivas; no obstante el entendimiento de los resortes profundos que mueven estos intercambios y juegos de satisfacción alternada - y más o menos recíproca - exige el reconocimiento de que no es sólo el principio jerárquico de la sociedad, ni tampoco la idea de cooperación voluntaria la que los anima, sino que implica otro elemento de carácter psicológico.

Si se parte de que un intercambio entre partes es voluntario, éste no se llevará a cabo a menos que ambas partes consideren al intercambio como la ocasión para un beneficio económico propio. Al respecto Adam Smith en su libro "La Riqueza de las

Naciones" (1776), plantea que los precios establecidos en las transacciones entre compradores y vendedores logran coordinar la actividad de millones de personas, sin que ninguna de ellas deje de buscar su propio interés, obteniendo como consecuencia un beneficio para todos. Este sistema de precios es tan funcional que posibilita intercambios en ocasiones hasta involuntarios, situación que ha sido el punto medular de las investigaciones de Friedman acerca del mercado moderno.

Sus trabajos ofrecen una aproximación integradora de la noción de demanda económica, en la cual considera que los precios desempeñan tres importantes funciones para la organización de la actividad económica. Ellas son:

- a) Transmisión de información, a partir de la cual los sectores involucrados en las transacciones comienzan por comunicarse entre sí. La transmisión es el medio a partir del cual un "X" mensaje se hace manifiesto a un "Otro"; tal proceso, en la mayoría de las ocasiones, se ve alterado o modificado durante su ejecución,
- b) Incentivos, que aportan el estímulo adecuado para adoptar el método de producción menos costoso, y
- c) Distribución de la renta, que equivale a la valoración de quién obtiene las diferencias entre lo que ingresa por concepto de la venta de un bien y del coste de la producción de éste. Estos ingresos son el pago directo de los recursos productivos que se obtienen en sí de la renta. La renta será el pago directo de los recursos productivos (físicos o humanos) que posee la empresa en la realización de sus intercambios en el mercado.²

² FRIEDMAN, M. (1979) *Libertad de elección*. España, Ediciones Grijalbo, págs. 32 y sigs.

Para Friedman la transmisión de información es el medio por el cual se realiza la manifestación de demandas entre sectores económicos; proceso que se encuentra regulado por un sistema de precios que, a su vez propicia los intercambios.

El sistema de precios posibilita una transmisión de información, pero no sólo eso. Si la transmisión de información es correcta debe suscitar resonancia en un sector que necesite conocerla. A pesar de lo lineal y simple que, a primera vista, parece ser la transmisión de información se deriva una importante línea de investigación frente al problema de cómo se hace posible precisar la dirección del mensaje para que las personas que la utilizan logren recibirla y, al mismo tiempo, ésta pase inadvertida para aquellas personas que no la necesitan. En otras palabras, ¿cómo es que el establecimiento de un sistema de precios puede dar lugar a un proceso selectivo de comunicación en el cual se vehiculice el flujo de oferta y demanda?

El establecimiento de un sistema de precios favorece el proceso de comunicación debido a que son éstos quienes permiten representar el significado de valor que tienen todas las cosas y generar, de este modo, un sentido en las relaciones de los intercambios económicos. Los precios funcionan como el organizador de la sociedad en el sentido de que notifican y establecen los posibles accesos de intercambios entre sectores.

Esta ubicación de lugares entre los participantes da inicio a la comunicación entre consumidor y productor en la cual el primero se ve a sí mismo en un estado de falta o carencia en relación al segundo, que es quien ofrece productos.

Así como los precios regulan las relaciones entre consumidores y productores, la libertad de elección es una pieza fundamental en la relación de oferta y demanda debido que a partir de esa capacidad de elección se establece el enlace de comunicación con algún sector en particular. La libertad de elección es la primera condición que activa los juegos de oferta y demanda, en el sentido en que les proporciona una finalidad: la de poder realizar una elección. Esta elección se encuentra condicionada a lo que hay disponible en el mercado en un momento dado y al precio establecido para la mercancía.

Hasta aquí, las diversas definiciones acerca del concepto de nuestro interés presentan un panorama sólido en el cual la demanda se manifiesta como algo calculado y estructurado con anterioridad, donde los intercambios económicos propician una carencia en la búsqueda de deseos del individuo, reduciéndolo a un ser sensible únicamente a estímulos económicos que lo hacen susceptible de participar en los intercambios monetarios.

Desde el enfoque de Friedman, la demanda hace referencia a patrones de consumo dirigidos a la satisfacción de deseos y necesidades a partir del supuesto de la libertad de elección, en un contexto donde existen sólo opciones disponibles para el sujeto desde su particular sistema de precios.

No obstante, cabe preguntarse que es lo que explica esos intercambios económicos que no sólo disponen el mecanismo de una organización social a través de los precios sino que, sobre todo, establecen las condiciones de una cohesión social capaz de activar la oferta y demanda entre los mas diversos sectores. Asimismo, quedan sin resolver cuestiones como la especificación de la naturaleza y dinamismo de "esos" factores sobre los que se organizan

las relaciones de reproducción social y económica que intervienen en el comportamiento individual y colectivo del acto de demandar.

1.2 Un análisis psicosocial de la noción de demanda.

Parece ser que los juegos de mercado con sentido económico han dejado a un lado la importancia que tienen las prácticas sociales dentro de los intercambios, por ello es que el presente apartado aborda los juegos psicosociales de la comunicación dentro de los intercambios de bienes, para comprender si los deseos y necesidades que activan el acto de demandar pertenecen al ámbito "interno" de las personas y en qué sentido puede propiciar la cohesión social.

En el proceso de los juegos psicosociales, es importante reconocer que los intercambios no son ideas formuladas dentro del marco de lo social. El filósofo Kurnitzky (1992); en su texto "La estructura libidinal del dinero" realiza un análisis de las relaciones del mercado desde una perspectiva psicosocial en el cual el origen de los intercambios se basa en los cultos sacrificiales que garantizan y corroboran una cohesión social.

En la antigüedad la vida económica de una comunidad giraba en torno a ceremoniales y rituales sacrificiales con la finalidad de lograr, en primera instancia, una prosperidad material y económica, y en segundo término, el ocultamiento del sacrificio original del que todos son cómplices directa e indirectamente y que, de manera implícita, refuerza el compromiso por un ordenamiento social. En este contexto, la aparición del

dinero tiene un significado de fecundidad y sacrificio: Una evidencia de lo anterior es el descubrimiento de la acuñación de monedas en lugares sagrados como los templos.

Los cultos sacrificiales expresan la relación de intercambio entre la sociedad y la naturaleza. Este intercambio consistía en el pago de bienes ante un ser supremo a través de rituales y el ofrecimiento de sacrificios que formaban parte de la vida social, en donde el individuo obtenía una ubicación social y al mismo tiempo se propiciaba la unión social.

En un primer momento, el sacrificio de comunión, que representaba el ritual del parricidio original, aseguraba la unión entre los miembros de las tribus con su dios mediante el consumo colectivo del asado sacrificial. Esta representación cumplía la función de actualizar y confirmar la complicidad de los participantes en el culto y promover la cohesión social.

En un segundo momento, el sacrificio de animales sustituye al de los humanos, pero se conserva la ejecución de las prácticas rituales y de consumo colectivo del asado. Esta nueva forma del culto sacrificial simboliza la muerte y consumo del dios que se encarna en el animal sagrado. La repartición jerarquizada del asado sacrificial hace patente el ordenamiento social de los hombres a través de la ingestión de un poder diferenciado y, en consecuencia, de la confirmación de los roles y el status social. Finalmente, con el uso de monedas, se opera una tercera sustitución que simboliza la totalidad de los cultos sacrificiales, ocultando el origen del asesinato colectivo y, sobre todo, dirigiendo la atención hacia la distribución proporcional de los productos del sacrificio.

Según Kurnitzky, la introducción del dinero en la sociedad nace como una pulsión indeterminada que no se dirige hacia objetos concretos. En la actualidad el dinero se constituye como el fetiche que encubre los modernos ritos sacrificiales en la sociedad, éste aparece como resultado de una parte de la riqueza social que posibilita intercambios de mercancías y de menajes (demandas materiales y cognitivas) a partir de las mismas bases de aquella forma organizacional económica de las primeras evoluciones sociales que posibilitó el nacimiento de la base material de la cohesión social. Hoy en día, el sacrificio social opera sobre el trabajo que produce un valor y al mismo tiempo marca un ordenamiento social.

La demanda económica, desde el enfoque de Kurnitzky, añade un elemento social al constituirse a través del dinero. El dinero es el vínculo esencial entre la sociedad, la naturaleza, el hombre en sí y la dialéctica de la vida humana. El dinero por lo tanto no es solamente un objeto, sino que al mismo tiempo se constituye como una necesidad y un deseo.

Una necesidad debido a que representa lo material de la riqueza, inclinada hacia la búsqueda de satisfacción de la sed de enriquecimiento a través de la lucha -sacrificio- por la obtención de objetos de necesidades particulares; por la consolidación universal de la riqueza de la comunidad.

Y de deseo, porque el dinero propicia la disposición y el ordenamiento de lo que es posible querer, usar, comer o tener: hace posible la concreción de los deseos mediante la imaginación en una existencia sensible, real. Por lo tanto, el dinero juega el papel de la verdadera fuerza creadora que encarna los intercambios.

Seguendo éste línea de pensamiento, la cuestión inmediata para explicar los mecanismos que regulan la expresión de demandas irá encaminada a identificar cuáles son los posibles mecanismos psicosociales que activan la expresión de necesidad y deseo como resortes de las demandas sociales.

1.3 La demanda social como una expresión de necesidades.

¿Por qué hablar de necesidad como causa de la demanda social?. Autores como Sobral definen la necesidad como "una afección desagradable para cuya desaparición se requiere de la intervención de un objeto o persona extraños al sujeto de la afección".³ Tal concepción nos remite a pensar en la existencia de carencias que rompen el equilibrio ideal del individuo el cual, en consecuencia, al percatarse del surgimiento de necesidades trata de recuperar su equilibrio. López, menciona que la necesidad "es la falta de alguna cosa"⁴ y esta necesidad existe aunque se ignore como satisfacerla. Pazos sostiene que la necesidad "es la sensación de que algo nos hace falta".⁵ Esas carencias no le permiten al individuo identificar de manera clara por qué tiene esa sensación de que algo le hace falta.

Estos autores comparten la misma concepción de necesidad al decir que es un estado de carencia percibido por el individuo, y que se pretende restituir. Sin embargo, Pazos introduce un nuevo elemento en relación a su definición sobre necesidad. El sostiene que las necesidades no se pueden universalizar, a diferencia de Sobral y López que señalan que las necesidades rompen con "el equilibrio ideal de los estados internos". Para Pazos, las

³ SOBREAL, E. (1976) *Principios de economía*, En: Pazos, 1976, *Ciencia y teoría económica*, México, Ed. Diana, págs. 30 y sigs.

⁴ LÓPEZ, F. (1983) *Economía política*, México, Ed. Porrúa, pág. 28.

⁵ PAZOS, L. (1976) *Ciencia y teoría económica*, México, Ed. Diana, págs. 27-36.

necesidades varían según el tiempo, el lugar y las costumbres. De acuerdo con lo cual las necesidades pueden agruparse en cuatro categorías:

- a) las necesidades son ilimitadas en número, pero limitadas en capacidad pues al satisfacerse alguna necesidad surgirán otras y así sucesivamente;
- b) las necesidades se encuentran determinadas por el grupo al que pertenecemos ya que se deben formar escalas diferentes de necesidades en cada persona;
- c) hay una continua competencia en satisfacer las necesidades. Se debe decidir de acuerdo a prioridades de satisfacción, y;
- d) las necesidades son complementarias entre sí. El surgimiento de una necesidad conlleva a una nueva necesidad.

A partir de estas categorías, se aprecian posibles respuestas al cuestionamiento inicial. La consideración de que las necesidades se encuentran delimitadas por el grupo de pertenencia es un indicador de la presencia de algún mecanismo "externo" que posibilita que un individuo se encuentre en un estado tal de movimiento en sus estructuras psíquicas que, en un mismo tiempo, propician el reconocimiento de una falta y lo lleven así a la búsqueda de su satisfacción. Ese reconocimiento de falta ante un grupo habla del carácter social de la necesidad.

Otra de las características relevantes dentro de las necesidades es la complementariedad, a través de la cual una nueva necesidad va a traer como consecuencia otra necesidad. Esta característica propicia que las necesidades se vean como un tejido de redes que se ven afectadas unas a otras. Corroborando nuevamente la intuición de su carácter social.

De acuerdo con lo planteado anteriormente se puede concluir que el individuo se encuentra en condiciones de un constante estado de carencia, y por ende, de necesidad potencial. Y que estas necesidades se ubican en un lugar y tiempo determinado.

Pero qué es lo que se requiere para que un individuo se reconozca en falta. Un elemento interesante, capaz de dar respuesta a tal cuestionamiento, se perfila en la definición propuesta por Lapierre (1976) ⁶ quien afirma que "una necesidad se encuentra encaminada a la satisfacción del deseo, siendo éste su fin último". El deseo parece ser la condición de posibilidad de las necesidades, las cuales se manifiestan en la forma de una expresión de las demandas sociales.

1.4 La demanda social como una expresión de deseos.

La definición de López acerca del deseo como "el movimiento de la voluntad por el que se apetece alguna cosa"⁷, permite identificar el lugar que el deseo ocupa en la formulación de necesidades. El deseo lo entendemos como el anhelo de tener algo que un

⁶LAPIERRE, (1976) *El análisis de los sistemas políticos*, Barcelona, Ed. Fontamón, pág. 66

⁷LOPEZ, *ibídem.*, pág. 28.

"otro" posee o sabe, y que "yo" no lo tengo. Sólo a partir del reconocimiento de un deseo se puede llegar a comprender porque una necesidad esta determinada por el deseo del individuo.

Los planteamientos de Kurnitzky corroboran lo anterior, en el sentido de que la demanda se funda en los deseos. La demanda en los juegos de mercado se dirige hacia la satisfacción de deseos de otro, satisfacción que, a su vez, se encuentra ligada al consumo. El deseo se dirige a las ganancias propias aún cuando se promueven a través de los deseos del otro y de las reglas del intercambio del dinero de uno con otros. En economía los deseos y necesidades se consideran como conceptos vacíos debido a que se manejan como supuestos ya establecidos con satisfactores específicos.

Al retomar el origen del dinero como la abstracción del sacrificio colectivo y representante del poder y status social, el individuo se expresa como un ser deseante. Lo que el individuo realmente manifiesta es su interés de un reconocimiento como alguien valioso en la sociedad. Este deseo, que se vive y asume como interno en la diferenciación con los otros, se racionaliza y hace manifiesto por medio de la formulación de necesidades. El deseo no tiene ningún contenido tangible y; sin embargo, se encuentra presente en el individuo, se manifiesta y pretende satisfacerse a través de las necesidades.

Esta transmisión entre deseo y necesidad se realiza a través del lenguaje, ya que el lenguaje es el portador de la justificación del fin de la demanda ante los demás. Sin embargo, esto no termina aquí, puesto que el deseo no desaparece con un movimiento de satisfacción, sino que se constituye en el móvil constante de la producción de necesidades

que coloca al individuo en un continuo estado de reconocimiento dentro de su núcleo social.

El hombre es un ser activo en la producción de sus deseos y necesidades a partir del reconocimiento de falta ante una colectividad. La manifestación de esos deseos y necesidades ante un núcleo social se realiza a través del proceso comunicacional. Este tema requiere de un tratamiento más detenido, por lo que se abordará en el siguiente capítulo.

CAPITULO 2

LA DEMANDA SOCIAL COMO MOMENTO DE LA COMUNICACION INTERSISTEMICA.

La comunicación es un proceso que implica transacciones entre individuos, grupos o sectores de la sociedad. Davis la define como "el proceso de pasar la información y comprensión de una persona a otra".⁸ La comunicación es esencialmente un puente de significados entre las personas.

Generalmente, en el proceso de comunicación existe cierta cantidad de interferencias o distorsiones que alteran los mensajes transmitidos entre los sectores involucrados. Ocurre entonces que esas interferencias tienden a provocar alteraciones en la comprensión de las demandas sociales. La intención del presente capítulo es precisar una concepción de la noción de demanda social como una forma de comunicación intersistémica. Para lo cual iniciaremos con una revisión de los planteamientos teóricos que en los últimos tiempos se han dedicado a estudiar la problemática social desde un enfoque sistémico.

⁸ DAVIS, K. (1972) *Human relations at work: The dynamics of organizational behavior*, New York, Ed. Mc Graw-Hill, pág. 317.

2.1 El concepto de sistema social.

La idea de hablar de sistemas surge en la actualidad como una aproximación ante el principal problema en el desarrollo de las ciencias: la escasa interacción dinámica entre los diversos campos del conocimiento moderno. De tal forma, la biología, la psicología, la física, la sociología, etc., se encuentran aisladas, inmersas en sus sistemas privados de conocimiento lo que constituye un obstáculo para la comunicación e intercambio de conocimientos respecto a un mismo objeto de estudio, susceptible de ser compartido por ellas. Esto trae como consecuencia la postulación de leyes formalmente idénticas en diferentes campos, con independencia de que el objeto de estudio de las disciplinas sean cosas inanimadas, organismos vivientes o fenómenos sociales.

En la pretensión, fundada a principios de siglo, de la unificación de un proyecto de fisicalización del método de conocimiento, y la consecuente creación de un lenguaje común, propuesto por el Círculo de Viena⁹ -como condición de posibilidad de la comunicación entre las ciencias- surge lo que en 1956 Bertalanffy denominó como la "teoría general de sistemas", cuya temática se basara en la formulación y derivación de principios válidos para los sistemas en general, sea cual fuere la naturaleza de sus elementos componentes y las relaciones o fuerzas reinantes entre ellos.

Consideró a la teoría general de sistemas como una ciencia general de la totalidad. Debido a que anteriormente las ciencias explicaban todos sus objetos de estudio a partir de la concepción de unidades elementales investigables, la teoría general de sistemas se

⁹BERTALANFFY, L. (1956) *Teoría general de sistemas*, México, Fondo de Cultura Económica, pág. 32.

proponía explicar esos mismos objetos de estudio a través de la "totalidad"; es decir, como problemas de organización de interacciones dinámicas en la diferencia de conducta de partes aisladas. En otras palabras, a partir de "sistemas" de varios órdenes que no podrían ser comprensibles mediante la investigación de sus partes aisladas y, que si lo fueran, serían hallados con frecuencia como leyes idénticas en diferentes ciencias. Bertalanffy propone la concepción de un sistema como el de la relación entre el todo y sus partes.

La noción totalidad implica la contención de un campo de conocimiento dentro de otro campo; a la vez, estos campos conforman un conjunto -un todo- y ellos, por separado, constituyen las partes del conocimiento que se explican en el marco de la totalidad.

Uno de los principios de la teoría general de sistemas es la tendencia hacia la "integración" entre las ciencias sociales y naturales, con miras a la obtención de una teoría exacta en los diversos campos de la ciencia, de tal suerte que la meta de la teoría general de sistemas era la creación de un método de análisis aplicable a todos los sistemas. Comenzando en el campo de la física hasta llegar a la complejidad de un sistema social.

Dentro de la teoría general de sistemas, no todos los sistemas se consideran semejantes, debido a su particular naturaleza. Por ello Bertalanffy los clasificó en sistemas cerrados y sistemas abiertos. Los primeros se denominan así por encontrarse aislados del medio circundante. Por ejemplo, la fisicoquímica habla de reacciones y equilibrios químicos manifiestos en un recipiente cerrado donde las mezclas son hechas por las sustancias involucradas y nada más.

Los sistemas abiertos, por el contrario, se encuentran en constante relación con el medio ambiente, a la vez que tienen la capacidad de trabajar transformando su energía. Estos sistemas se encuentran en un estado de equilibrio dinámico; esto es, en constante incorporación y eliminación de materia, a la vez constituyendo y demoliendo componentes, no para alcanzar un estado de armonía o equilibrio químico sino para el logro de un estado de uniformidad en el individuo. Esta teorización ha logrado avances en terrenos específicos como el de la física, los cuales se han obtenido mediante el dominio de sus leyes y el control de sus variables, que puede considerarse casi total en el ámbito de la tecnología.

Aún cuando no en igual proporción, en otros campos también se han obtenido adelantos como es el caso de la química y la biología. En esta última, el uso de una aplicación de métodos modernos permite un mayor alcance en la esperanza de vida y en los beneficios en la agricultura y en la zootecnia, con ello es posible un control del conocimiento que permite saber ya, por lo menos medianamente, acerca de posibles avances en dicho terreno.¹⁰ Todos estos avances en diversos terrenos de la ciencia, se pueden contemplar evaluando la aplicación de patrones o leyes que van complejizándose a través del desarrollo del conocimiento. Los planteamientos de la teoría general de sistemas se extienden de tal manera que se pretende una extensión, modificación y ajuste de los postulados de la física al de la química, de ahí a la biología, la psicología y finalmente al conocimiento de la sociedad humana.

En relación a las posibles leyes que rigen el conocimiento de la psicología y la sociedad humana Bertalanffy no tiene muy clara la aplicación de la teoría: cómo es que estos sistemas sociales actúan para con ellos y con otros sistemas; debido a que los valores

¹⁰BERTALANFFY, L. (1956) *Ibidem*, págs. 30 y sigs.

reales de la humanidad no son únicamente los correlacionados con entidades biológicas, funcionamientos o comunidades, sino que son "los excedentes cognoscitivos de la mente individual".¹¹ Uno de los enunciados más reveladores expresado por Bertalanffy con referencia a éste campo declara que el hombre no es sólo un animal político sino que, ante todo, es un individuo; con lo que el proyecto de conocimiento reduce la complejidad del dinamismo social a la comprensión de la dinámica psíquica.

Así pues, más allá del avance logrado por la teoría general de sistemas, acerca de la nueva visión de las propiedades de interacción de las partes de un sistema como un todo en las ciencias físico-químicas, Bertalanffy estima la aplicación del pensamiento sistémico a una amplia variedad de campos de conocimiento y, de alguna manera, bosqueja la posibilidad de aplicación en el campo de lo psicológico y social sin llegar a realizar los lineamientos generales para desarrollar su teoría de los sistemas sociales. Para Bertalanffy la posibilidad de interacción entre sistemas está dada en función de su clasificación; esto es, que el tipo de interacción dependerá de que el sistema en cuestión sea abierto o cerrado para poder así interactuar con el medio que lo rodea.

Más tarde, en el terreno de la investigación sociológica se ha recuperado este proyecto y se han desarrollado conceptos relativos para el análisis de los sistemas sociales. Uno de los primeros autores que aborda el problema de los sistemas sociales es Talcott Parsons, cuya finalidad era proponer un cambio evolutivo con respecto a la concepción de los sistemas sociales. Parsons¹², a diferencia de lo propuesto por Bertalanffy, considera la existencia de un sistema general de acción cuya finalidad no es sólo la de diferenciar entre el

¹¹ BERTALANFFY, L. (1956) *Ibidem*, pág. 49.

¹² PARSONS, T. (1974) *El sistema de las sociedades modernas*, México, Ed. Trillas, págs. 13-41.

todo y las partes, sino que en éste se bosquejan los principios de una interacción social entre los subsistemas que conforman el sistema general de acción.

Un sistema general de acción se configura por sistemas sociales, sistemas culturales, sistemas de personalidad, así como los organismos conductuales. Todos estos sistemas se explican de un modo abstracto en relación a la conducta concreta de la interacción social. Todos estos sistemas, en tanto subsistemas del sistema general de acción, tienen una función o acción específica en relación a la conducta concreta de la interacción social que se está presentando.

Todos los sistemas de acción operan desde cuatro funciones primarias que son realizadas por los cuatro subsistemas de acción en el siguiente orden: La función primaria de todo sistema de acción, la integración, es realizada por los sistemas sociales que coordinan a las unidades constitutivas más complejas; en este caso, el ser humano. Otra función primaria es el mantenimiento de los patrones contemplados por el sistema cultural, porque estos se ordenan en torno a las características de significado simbólico complejo, mientras que el social se organiza con base a la constitución de relaciones sociales.

Se atribuye al sistema de personalidad de los individuos el alcance de metas, en tanto que éstas se logran en función del grado de satisfacción implicado en la personalidad. Con respecto al organismo conductual su función primaria es la "adaptación", la cual se produce cuando el sistema de acción -en este caso, el de personalidad- pone en función el mecanismo de interacción con el medio físico o ambiente.

Parsons desplaza la distinción todo-parte hacia una distinción entre el sistema y su entorno. Si alguno de los cuatro subsistemas ocupa el papel de observador se ubica en el lugar de subsistema en el sistema general de acción, y los otros tres subsistemas se colocan en el lugar del entorno del primero. Por ejemplo, si se coloca el punto de observación desde el sistema social, cuya función sera la integración, los otros tres subsistemas -cultural, de personalidad y los organismos conductuales- constituirán su entorno y ellos a su vez realizarán otra funciones primarias.

Considera Parsons que existen dos sistemas de la realidad que son ambientales para la acción en general: uno es el ambiente físico, que abarca los límites entre el mundo de un sistema y el de un otro. En segundo término apunta al sistema de la realidad última, que atañe a la historia acumulada de los sistemas expresada en la forma de lenguaje. Un mismo sistema podrá actuar selectivamente en las cuatro funciones primarias a partir del lugar relativo en que toma posición como sistema. Esta conceptualización muestra a cada uno de los sistemas en interrelación, donde uno a la vez es el sistema principal y los otros operan como parte del entorno que los delimita. La relación sistema-entorno es un postulado de relativización, pues el constituirse como sistema o entorno depende del lugar en que se ubique el observador; en este caso el sistema social.

Otro intento de explicar a los sistemas sociales desde una perspectiva mas pragmática se encuentra en los trabajos de Lapierre quien los define como "un conjunto de procesos de modalidades variables, interdependientes y relativos a una categoría determinada de actitud social".¹³ De tal manera, la interdependencia de los elementos que

¹³LAPIERRE, *ibidem*, pág. 28.

conforman al sistema social se entiende como la mutua dependencia que hay entre ellos, la cual en caso de llegar a ser modificada o afectada transforma a todo el sistema

En el tenor de la teoría de sistemas, si una de las relaciones queda modificada, las demás se afectan y por consiguiente, todo el conjunto se ve transformado. La interdependencia denota que los elementos están unidos y no precisamente que sus relaciones son inmutables, debido a que sus relaciones pueden ser tanto de oposición como de afinidad. Es decir, la interdependencia posibilita el intercambio racional, y hasta cierto punto mecánico, de información sobre deseos y expectativas propias de los sistemas implicados.

Hasta aquí, ambas concepciones, tanto la de Parsons como la de Lapiere, coinciden en que el enfoque apropiado para comprender el dinamismo de los sistemas psíquicos y sociales es aquel que explica sus relaciones en términos de sistema y entorno, lo que establece una diferencia sustancial con las prescripciones de la teoría general de sistemas bosquejada por Bertalanffy. La cuestión que nos ocupa ahora se plantea en términos de cómo, desde una perspectiva tópica, instrumental o accionalista, es posible explicar la comunicación entre sistemas como una forma de interacción.

2.2 La interpenetración e interacción como procesos de comunicación.

A partir del punto de vista de Parsons, donde los sistemas sociales están constituidos por estados y procesos de interacción social entre unidades actuantes con su medio para el

fomento de la autosuficiencia, la comunicación intersistémica pretende lograr una estabilidad en la relación del intercambio y capacidad de control del mismo en interés del funcionamiento del sistema total.

El proceso de evolución en el sistema se describe como el movimiento total que ocurre en ocasión del movimiento "interno" realizado por la interacción de sus elementos, a través del fenómeno denominado interpenetración.

Para que la comunicación intersistémica sea posible, se necesita de un área compartida de significados entre los sistemas involucrados; *lo compartido* constituye una condición *sine qua non* de la comunicación entre los sistemas, en la que el área de intersección de los sistemas posibilita el sentido de la acción.

Toda vez que la interpenetración intersistémica se manifiesta como el área de contacto que se comparte en un momento dado por dos o más sistemas, los papeles orales comprenden las zonas primarias de interpenetración entre el sistema social, la cultura y personalidad del individuo. La relación entre áreas o sistemas diferenciados que logran el intercambio recíproco, posibilita una interiorización hacia el sistema.

Para que la comunicación se lleve a cabo entre los sistemas es necesario que estos sean abiertos y tengan un intercambio constante con su ambiente. La estructura de los sistemas sociales, que les permite realizar dicha comunicación, consta de cuatro componentes: valores, que son las concepciones adecuadas que rigen la aceptación del sistema; normas, que son los modos específicos de actuar en diversas situaciones, sin olvidar los valores; colectividades, que son las estructuras que permiten alcanzar las metas a

partir de la pertenencia y/o status y funciones; papeles o roles, que expresan la zona de interpenetración que hay entre el individuo y el sistema social.

Desde el punto de vista instrumental de Lapierre, un sistema social es el conjunto de procesos de modalidades variables, interdependientes y relativos a una categoría determinada de actividad social donde los sistemas sociales se caracterizan por establecer una relación de autonomía relativa y variable con los sistemas que constituyen su entorno. Su autonomía, que se define en relación con otro sistema -p.e. el sistema cultural-, no es idéntica a pesar de estar en el mismo medio, aún cuando Parsons considera que los sistemas sociales son autosuficientes y se comunican a través de la interpenetración. Lapierre argumenta que los sistemas sociales se comunican mediante los siguientes términos:

1. un sistema social abierto a su entorno propicia la entrada de información procedente del mismo, mediante lo que denomina "input",
2. a su vez, esta apertura al entorno opera como la salida de información de otro sistema del entorno, lo que recibe el nombre de "output". Los outputs son respuestas a los inputs. Estos términos expresan la interacción del sistema con el entorno; pero puede suceder que los outputs e inputs procedan del mismo sistema y no del exterior,
3. la transformación de los inputs en outputs se efectúa en el interior del sistema,
4. las modificaciones del entorno que resultan de los outputs del sistema modifican a su vez los inputs que el sistema recibe de su entorno; y con ello modifica a la vez los subsiguientes outputs. De acuerdo con Lapierre, es a partir de estos cuatro momentos que se realiza el proceso de comunicación intersistémica.

Con respecto a las concepciones de sistema abierto y cerrado propuestas por Bertalanffy, Lapiere menciona que los sistemas emplean el concepto de abierto o cerrado de acuerdo a la función que el propio sistema está realizando. Lapiere considera desde un punto de vista instrumental la entrada y salida de información en los sistemas empleando los conceptos de input y output; donde los inputs son la apertura que propicia la entrada de información del entorno y los outputs son las respuestas ante los inputs; su finalidad no es sólo la de sacar la información que se tiene dentro del sistema, sino procesar la información para sí mismo y posteriormente, transmitirla.

Las concepciones antes expuestas acerca de lo que es y cómo se comunica un sistema social se han desarrollado desde la óptica de la teoría general de sistemas; no obstante, no proporcionan los lineamientos necesarios para responder la cuestión inicial de cómo es que la comunicación intersistémica se lleva a cabo. Es por eso que a continuación se expondrá la postura de Luhmann en cuanto a las características definitorias de los sistemas psíquicos y sociales y cómo es que surge el fenómeno de la comunicación intersistémica.

2.3 El enfoque Luhmanniano.

La teoría general de sistemas es una teoría compleja que ha constituido un gran avance en el campo del conocimiento; sin embargo, la conceptualización de los sistemas a partir de la relación del "todo y sus partes" no posibilita la obtención de adelantos dentro de campos del conocimiento referentes a los sistemas psíquicos y sociales. Autores como

Parsons y Lapiere han retomado los conceptos de la teoría general de sistemas para dar una explicación más amplia de los sistemas psíquicos y sociales, incorporando la concepción sistema/entorno. En este apartado revisaremos una propuesta de mayor alcance, la teoría general de los sistemas sociales de Niklas Luhmann.

Luhmann propone una reelaboración de los conceptos de la teoría general de sistemas que le permita explicar, con un enfoque sistémico, la complejidad y especificidad de los sistemas psíquicos y sociales. Luhmann comienza su trabajo sustituyendo el enfoque del todo y sus partes por el de sistema y entorno.

Luhmann define al sistema como el conjunto de elementos que forman una unidad en constante interacción consigo y con su entorno, donde el elemento se define como el fundador del sistema, y la unidad como aquello que constituye a los elementos y los integra en su unicidad de un sistema.¹⁴ El grado de complejidad o especificidad de cualquier sistema, no está en función de las dimensiones del mismo (elemento/unidad), sino que está determinado en función del nivel de relación contenido en el entorno.

En comparación a las definiciones dadas por Parsons y Lapiere, ésta teorización de la relación entre sistema y entorno ofrece mayores posibilidades de análisis y una mejor articulación de los conceptos relativos. Así pues, la nueva conceptualización de sistemas se fundamenta en una teoría de la diferenciación de los sistemas.

¹⁴ LUHMANN, N. (1984) *Sistemas sociales. Elementos para una teoría general*, México, Alianza Editorial, pág. 39.

Si bien Bertalanffy considera que la complejidad de los sistemas está en función de la (integración de niveles) del sistema, la cual comienza desde los sistemas de menor nivel y evoluciona hacia los sistemas de mayor nivel de integración; para Luhmann la complejidad de un sistema no se encuentra en función de la acumulación cantidad/calidad del sistema sino que ésta puede ser determinada en cada nivel de formación de sistemas en relación con el entorno que le resulta relevante. No se trata sólo de una complejidad acumulativa, sino más bien de la construcción de diferenciaciones y desprendimientos a partir de la complejidad actual del sistema. Este proceso de complejización hacia algo específico o delimitado marca un sentido dentro del sistema posibilitando la realización de su autorreferencia.

La autorreferencia es definida como la capacidad que tiene el sistema de ver, ante otro sistema, el reconocimiento de sus propios límites como sistema, no sólo va a permitir la conservación del sistema sino, sobre todo, a partir del proceso de adaptación, reflexión y reestructuración, pondrá al sistema en condiciones de responder a los cambios del entorno y así, conservarse. Este proceso es denominado con el concepto de *autopoiesis*.

El proceso de diferenciación comienza con la distinción entre sistema y entorno, lo cual permite al sistema realizar las operaciones autorreferenciales. Los sistemas se constituyen y mantienen a partir de la creación y conservación de la diferencia existente con el entorno, empleando para ello sus límites. Estos últimos son los espacios que marcan los posibles lugares rebazables del sistema y los horizontes abiertos del entorno; es esta diferencia la que permite distinguir entre el entorno de un sistema y los posibles sistemas existentes en el entorno del sistema.

La diferenciación de sistemas expresa la repetición de la formación de sistemas dentro de los sistemas. Es decir, un sistema global formado por sistemas parciales, puede generar un proceso interno de diferenciación en el cual los sistemas parciales van constituyendo una unidad diferente con respecto a él, ubicándose a sí mismo en una relación de sistema-entorno con el sistema global. Este movimiento aumenta el sentido de "complejidad" de éste último. Las diferencias entre sistemas parciales permite una relación transitiva en la que los propios sistemas se encuentran incluidos dentro de otros sistemas parciales; así es como un sistema parcial, debido a su tema, puede estar en relación de afinidad o contraposición con otro sistema parcial.

La conservación de los sistemas está en función del proceso de interpenetración propuesto por Luhmann. Este se realiza cuando dos sistemas, aparentemente semejantes entre sí, al colocarse frente a un tercero perciben sus diferencias compartidas identificando de esta manera los límites de interacción entre ellos, esto es, la complejización que tiene lugar a partir de la descripción de diferencias entre identidad y diferencia del sistema.

La identidad es la forma como el sistema se percibe a sí mismo como tal, y su diferencia es su percepción como alguien distinto frente a un otro, su entorno. Este reconocimiento de las diferencias entre dos sistemas ante un tercero hace que al mismo tiempo ellos se ubiquen como una identidad diferente ante -y en- el mundo produciendo así el cierre autopoiético de cada sistema; condición necesaria para la reproducción de sus elementos y la conservación de su propia complejidad. La complejización propicia la selección del sistema sobre las posibles estructuras que le permiten su ubicación de una forma determinada. Esto es, el sistema psíquico y social se constituyen por su orientación hacia un sentido.

El sentido es lo que hace continua la complejización del sistema. En la medida que el sistema hace más compleja su estructura es menos probable su debilitamiento ante el mundo. Sólo cuando los límites de sentido posibilitan la diferencia entre el sistema y el entorno se puede hablar del surgimiento del concepto mundo.

La teorización luhmanniana de la relación sistema/entorno ofrece mayores posibilidades de análisis y un mejor entendimiento de éstas en el empleo de los diferentes aspectos de cada subsistema. Luhmann confronta desde esta perspectiva la distinción entre sistema abierto y cerrado propuesta por Bertalanffy para explicar el funcionamiento y equilibrio dinámico del sistema con su entorno. Sin embargo, no considera esta relación de apertura y cierre como movimientos operativos separados; para él, todos los sistemas son complejos por sí mismos, a partir de la interacción directa con su medio, y está en función de la mayor o menor cantidad de diferencias operativamente utilizables entre el sistema y su entorno.

La apertura en los sistemas psíquicos y sociales es una condición para que tenga lugar el proceso de interpenetración, en el sentido en que proporciona la relevancia necesaria para admitir información proveniente de fuera. La apertura se realiza en el momento mismo del reconocimiento de la propia identidad ante los otros sistemas como algo distinto a su entorno; esto hace posible una relación con otros bajo un esquema de autonomía. Y el cierre del sistema se concibe como el momento de cierre autopoiético en el cual la información recibida y producida para sí mismo es modificada y asimilada por él. Este dinamismo de diferenciación posibilita que el sentido autorreferencial obtenido por el sistema reproduzca las condiciones de su existencia y conservación como un ente "vivo"; no solamente en términos biológicos.

2.4. El proceso de comunicación intersistémica.

En los desarrollos más recientes, la comunicación intersistémica se plantea a través de dos modelos de comunicación social previas a la propuesta luhmanniana. Estos modelos son descartados tanto por su sentido lineal de la acción, como por su aproximación mecanicista a la explicación de su funcionamiento.

El sentido de la acción social en la teoría de comunicación de Parsons se hace posible a partir del establecimiento de las "condiciones" necesarias para que la acción en general pueda ponerse en marcha; así como de la ubicación de la acción bajo una estructura de expectativas con dirección hacia resultados específicos. De esta manera, la delimitación de zonas específicas de contacto entre los sistemas requiere de la creación de códigos comunes que posibiliten la comunicación mediante ésta interacción. Esta teoría aún no hace referencia a la conservación del significado y sentido de lo transmitido. Este enfoque, por las limitaciones inherentes al establecimiento de códigos para los procesos comunicacionales, conduce a la aplicación del esquema input-output.

La estructura del esquema mecanicista input-output, propuesta por Lapierre, no difiere mucho a las concepciones accionalistas debido a que estos se mueven bajo el mismo marco relativista en el cual los inputs producidos por un sistema en un determinado tiempo sólo son identificados por outputs que dan respuestas específicas a ellos. En consecuencia se obstruye el desarrollo e intercambio del sistema consigo y con otros; al tiempo que se describe sólo la conservación temporal del sistema.

Este modelo no ilustra de manera clara cual es el procedimiento que se lleva a cabo dentro del sistema para la identificación de inputs específicos ante outputs determinados; tampoco se aclara el papel que juega el momento de apertura del sistema ante su entorno de manera tal que produce una disminución de la complejidad de la comunicación a un sencillo intercambio de entradas y salidas de información; sin explicar la diversidad de momentos o mecanismos que la ponen en marcha.

Esta penetración recíproca de información, expuesta en términos de interacción entre el sistema y su entorno, requiere de la ayuda de un código específico de información semántica. Este último no permite visualizar más allá de lo que sucede en la interacción, y por lo tanto, sólo explica una de las partes del proceso de comunicación: aquel donde ésta es funcional de acuerdo al entendimiento que se logre en el proceso de los códigos de comunicación. Sin embargo, sería interesante recuperar el planteamiento de que en ésta interacción se requiere la existencia de un referente significativo capaz de captar el proceso comunicativo. Y que tanto el sistema como el entorno se constituyan recíprocamente como el referente adecuado -relevante- para obtener la atención en el proceso.

Por otro lado, en la teorización Luhmanniana los sistemas logran comunicarse por medio de su capacidad de autonomía. Entendida como la selección de aquellos aspectos en los que el sistema establece lazos de dependencia con el entorno. Esta posibilidad de selección se ve ampliada si el sistema puede organizar con mayor independencia su dirección y sentido como sistema.¹⁵

¹⁵ LUHMANN, N. *Ibidem*, págs. 79 y sigs.

De este modo, el sistema se encuentra en un movimiento constante de actualización, no sólo para su reconstrucción sino, sobre todo, para su conservación y reproducción como tal; a diferencia de los esquemas mecanicistas que sólo permiten la reconstrucción lineal del sistema a partir de la suposición de que un código semántico mutuamente compartido es una condición previa natural -y una garantía- para la realización de la comunicación.

Luhmann propone que sólo son necesarios al menos dos agentes directos -o interlocutores-, en el marco de al menos uno más que establece la diferencia, para todo proceso de comunicación. Los interlocutores que forman el proceso comunicativo son, a diferencia del modelo tradicional, dos identidades que cada una se colocan a sí misma en el lugar de *ego* (identidad) y coloca a su respectivo "otro" en el lugar de *alter* (diferencia).

De acuerdo con Luhmann, la conceptualización del proceso comunicativo se realiza a partir de tres momentos, a diferencia del modelo tradicional de comunicación que habla de dos pasos. Los tres pasos que describen el proceso de comunicación son los siguientes:¹⁶

1. *Selección*, que se refiere a la posible información selectiva. En este momento tiene lugar lo que se ha denominado como la autorreferencia basal en la comunicación, que consiste en la primera identificación de información presentada por ego ante alter. Lo que se puede considerar el inicio de la identificación de la demanda social.

2. *Notificación de la información seleccionada*. En éste momento ocurre la información como acontecimiento que permite visualizar a "ego" que la información notificada ha sido relevante para un "otro". Este enlace es la condición de posibilidad de la comunicación como acto de notificar.

¹⁶ LUHMANN, N. *Ibidem*, págs. 151 y sigs.

3. *Comprensión de la comunicación.* Se realiza en el momento que los significados emitidos han sido comprendidos por el "otro" y se realiza el acto autorreferencial. Este acto surge como el proceso de diferenciación; esto es, en el momento que ego identifica sus diferencias ante alter y puede comprender la complejidad de la correlación existente. Para que el proceso comunicativo se realice, se requiere rebasar el acto de notificación.

Una de las condiciones necesarias para que el proceso de comunicación se lleve a cabo es que ego, una vez que haya realizado la selección, obtenga una reacción por parte de alter ante la información que ha sido notificada y no sólo la percepción de los acontecimientos informativos; alter responde ante ello, originando así el cierre del acto comunicativo. Desde este enfoque, el proceso comunicativo posibilita la existencia de los sistemas sociales, puesto que, a partir de la confirmación o negación de la selectividad notificada, el sistema está en condiciones de modificar o consolidar su estructura y funciones originales, realizándose así el proceso de cierre autorreferencial del sistema.

El proceso comunicativo requiere, en primera instancia, de la obtención de atención y, posteriormente, la confirmación de un conjunto de significados compartidos en el acto mismo de comunicación; con lo que la idea de un código previamente compartido resulta inoperante. En la práctica de la comunicación intersistémica siempre está abierta la posibilidad del malentendido entre los interlocutores. Sólo en el proceso continuo de comunicaciones sucesivas es que se produce la compartición de significados y, por ende, la comprensión.

El proceso comunicativo se dirige hacia el cierre de los momentos de selección, notificación y comprensión. Si consideramos que el sistema "A", al comunicarse con el sistema "B", tiene por finalidad su reproducción autopoiética y que, al mismo tiempo, se enfrenta ante otro sistema, B, que se orienta por un propósito semejante de conservarse y reproducirse a sí mismo, entonces es comprensible que la comunicación se obtenga a partir del cierre de una comunicación anterior entre A y B. No hay un entendimiento en el acto mismo de hablar, sino que éste se alcanza en función de la comprensión de la comunicación anterior.

2.5 La noción de demanda social en el marco de la comunicación intersistémica.

El proceso de comunicación intersistémica como tal tiene diversas formas de expresión que nos conducen a plantear el problema de la demanda como un momento de los intercambios comunicacionales y no solamente como el reconocimiento de carencias calculadas y estructuradas con anterioridad, como es el caso de los intercambios económicos. La diversidad de aplicaciones que propicia los malentendidos del concepto nos invita a ensayar una reelaboración de la noción de demanda social dentro del proceso comunicativo intersistémico.

El proceso de comunicación es la condición de posibilidad de las interacciones entre sujetos dentro de un marco social, en el cual todo lo que ha sido constituido como deseable en algún sector se encuentra en función de una construcción reconocida socialmente. La construcción social de los intercambios en los juegos psicosociales del mercado posibilita el

reconocimiento de la falta ante un "otro", el cual a su vez puede o no percibir un mensaje para realizar un intercambio económico.

Desde una perspectiva económica la demanda social se considera como la expresión de necesidades y deseos que -en la mediación social que aporta la distribución de la riqueza- posibilita los intercambios entre sectores dentro del proceso de la comunicación interaistémica. Dentro del proceso de comunicación, como se ha venido explicando, existen tres momentos gracias a los cuales los sistemas involucrados logran reconstruirse, conservarse y reproducirse. Es en este proceso que se propone la reelaboración de la noción de demanda social, que se constituye en el acto mismo de notificación.

La demanda social se desarrolla a lo largo de los tres momentos que describen el proceso de comunicación, y son: la selección, la notificación y la comprensión.¹⁷

La selección se realiza cuando un sistema "A" hace una descripción de sí mismo y de cómo se visualiza en el mundo (autorreferencia basal), seleccionando la información que el mismo sistema considera relevante comunicar a un segundo sistema, en este caso, "B".

La notificación de información consiste primeramente en que el contenido de la información emitida -deliberadamente o no- sea relevante para el sistema "B", que la perciba y reaccione ante ella. En segundo lugar, que el sistema "A" note que el sistema "B" ha percibido su primera información transmitida. Este segundo momento, en el que se han contactado ambos sistemas es el enlace de la demanda social (condición para el proceso de autopoiesis en "A"). Cuando la demanda social adquiere relevancia para ambos sistemas se

¹⁷ LUHMANN, N. *ibidem*, págs. 131 y sigs.

constituye en un acontecimiento que se fija en el tiempo, posibilitando así que los sistemas estén en condición de realizar el proceso comunicativo.

El último momento es el de la comprensión, el cual se lleva a cabo cuando ambos sistemas comparten significados en el contenido de la comunicación recíproca. Desde el punto de vista de "A" este momento permite el cierre del acto autorreferencial. El cierre del acto comunicativo se obtiene cuando los sistemas involucrados identifican sus diferencias entre sí y logran comprender la complejidad de su relación. Este cierre se realiza siempre y cuando se haya rebasado el acto de notificar. La comprensión se lleva a cabo en el acto mismo de comunicar, y no como un requisito preexistente.

Los deseos y necesidades son una forma de expresión de la demanda social. Los deseos son el móvil de la producción de necesidades, en donde los deseos son la construcción histórica del individuo que se concretiza a partir de la formulación de necesidades con la finalidad de ser satisfechas. Sin embargo, la demanda se puede activar aún antes de que exista alguna forma de satisfacerla.

La demanda social es la manifestación de carencias de un individuo ante el mundo, expresada siempre desde un momento histórico y status social determinado. La demanda social se construye socialmente y no a través de sensaciones o cálculos ya estructurados con la finalidad de ser satisfechos, necesidades dentro del juego de la oferta y la demanda. Cabe aclarar que el reconocimiento de una demanda no garantiza su total satisfacción.

De acuerdo con lo planteado anteriormente se puede concluir que la demanda social surge en el momento que un sistema se constituye en calidad de demandante ante y para otro sistema; es decir, sólo a través del proceso de comunicación intersistémica puede un sistema " X " reconocer su estado actual de carencia, necesidad, deseo o expectativa como resultado del momento de notificación en el acto de comunicación con otro.

A partir del proceso de comunicación intersistémica se pueden reconocer las diferencias y semejanzas de las concepciones organización-individuo en los discursos empresariales como se abordará en el siguiente capítulo.

CAPITULO 3

CONCEPTUALIZACION ORGANIZACION - INDIVIDUO

Cada época genera formas de organización apropiadas a su particular ritmo de vida. Si se considera que una organización, como se ha manejado en capítulos anteriores, opera como sistema y entorno en un mismo momento, este sistema se constituye con un sentido, una temporalidad y una dirección específica que la hace diferente de las otras organizaciones que la rodean, sin demérito de sus capacidades para interactuar con las otras organizaciones.

Las organizaciones, como cualquier sistema, cuentan con procesos dinámicos que posibilitan su existencia, los cuales incluyen en su formato cierto número de subprocesos, muy particulares de acuerdo a su estructura. Desde la perspectiva del sistema organizacional, la persona constituye el componente básico por su carácter de "miembro" de la corporación; aún cuando, desde su propia perspectiva, constituye un sistema en sí mismo.

Esta persona forma parte de una composición social que le permite realizar interacciones para integrarse y crecer en el marco del dinamismo social en que se encuentra. Tanto la organización como el individuo realizan operaciones basadas en concesiones recíprocas; es decir, transacciones. Las transacciones son una relación constante entre dos sistemas -en este caso organización-individuo-, cuyas respectivas finalidades son la de conservarse y crecer en una dirección que posibilite su proyección hacia la búsqueda y

conformación de una identidad particular como organización, o como individuo, de manera autónoma.

Sin embargo, la naturaleza de esa reciprocidad está estrechamente relacionada con la estructura de los deseos, necesidades o expectativas de la organización, del individuo o de la interacción entre ambos. Al considerar que la organización y el individuo son sistemas en sí mismos con deseos y necesidades particulares cabría preguntarse por los procesos por medio de los cuales la organización y el individuo realizan transacciones entre ellos; en otras palabras, cómo es que esas transacciones se constituyen como tales a partir de los procesos de comunicación intersistémica.

Si se considera que los procesos de comunicación siguen el patrón propuesto por Luhmann, entonces las transacciones entre la organización-individuo sólo se harán manifiestas como tales en los procesos de comunicación si se realiza el acto de notificación como un acontecimiento entre ellos. Para que las transacciones entre organización-individuo se realicen es necesario que tanto la organización como el individuo hagan manifiestas sus demandas.

Las demandas de la organización y del individuo se formulan de manera lingüística a partir del cierre de los procesos de comunicación intersistémica. Primeramente, las demandas se "perciben" desde el momento que el "sistema", ya sea una organización o individuo, realiza la primera identificación de información de sí mismo, su autorreferencia basal, en la cual el sistema reconoce su identidad como sistema. Esa autodescripción lo ubica en falta ante el mundo, reconociendo así su lugar de demandante.

En un segundo momento, ya que el primer sistema se identifica a sí mismo y se reconoce como sistema y entorno de otros sistemas a la vez, se produce en este sistema un enlace significativo. Ese enlace significativo se refiere a que cuando el sistema se percibe observado por otros sistemas deduce que su información ha sido comunicada produciéndose así el acto de notificación entre los sistemas. El acto de notificación entre la organización-individuo se hace manifiesto a través de diferentes mecanismos, como puede ser, en el caso de las transacciones laborales, los procesos de selección de personal.

Todo proceso de selección de personal cubre ciertas etapas para llegar a la selección y contratación del personal adecuado para la organización mediante transacciones. Esas etapas se estructuran de acuerdo a los requisitos que la organización establece en un momento dado, tales como: la búsqueda de mano de obra barata, la incorporación de personal especializado, etc. La organización está en la búsqueda de personal que sea compatible con su filosofía y de quien se sienta comprometido con la organización.

Dentro del proceso de selección el individuo también expresa sus capacidades, habilidades y requerimientos ante la organización que pretende ingresar. De este modo tanto la organización como el individuo hacen manifiestas sus demandas por medio del acto de notificación. Este acto de notificación posibilita que la información manifestada por los sistemas sea comprendida por ambos. En este tercer momento, la comprensión de información entre sistemas permite el cierre del proceso de comunicación intersistémica, en el cual el flujo de demandas entre sistemas se hace manifiesto, sin que con esto se garantice la satisfacción total de demandas de ambos.

Para que una organización logre expresar claramente sus demandas con relación al personal que desea incorporar a sus actividades, es necesario que esta tenga una conceptualización definida de sus principios y filosofías con la finalidad de que dentro del proceso de selección las transacciones tengan el mayor éxito posible. Se puede decir entonces que una demanda surge de la autoreferencia basal de la organización, cuando una organización se conoce a sí misma *sabe qué y a quién demandar*.

La autorreferencia basal de una organización se construye mediante las reflexiones de las teorías administrativas. Las teorías administrativas son la síntesis de conceptos referentes a la estructuración o funcionalidad de una organización y que surgen en un periodo específico. Los conceptos que generan las teorías administrativas dan lugar a la existencia de "*caracterizaciones canónicas*" con relación a las cuales se formulan las autodescripciones de una organización; esas mismas caracterizaciones se pueden integrar a las autodescripciones de otras organizaciones. Sin embargo, la organización posee una identidad particular que la hace diferente de las demás organizaciones. La identidad de una organización se crea dentro del contexto con otras.

Esto trae como consecuencia diversidades en la autodescripción dentro del proceso de selección entre las propias organizaciones, lo que provoca que el personal que solicita una transacción con las diferentes organizaciones se encuentre en desventaja ante ellas, debido a que no logra identificar con claridad las demandas de la organización con la que esta realizando transacciones de incorporación.

Partiendo de la idea de que una demanda no es algo meramente lineal, preestablecido o automático entre los involucrados sino que es una noción más compleja que incluye transacciones de aspectos psicosociales y no sólo de aspectos económicos, que se hacen manifiestos a través del proceso de comunicación, en el presente capítulo se analizan las diferencias de la conceptualización organización-individuo para identificar la naturaleza de dichas transacciones.

Una primera directriz de la presente investigación establece que una demanda social se expresa primeramente como las autodescripciones realizadas en una organización. Estas posibilitan la comunicación de la organización con otros sistemas, creando así las condiciones necesarias para que el flujo de demandas entre los sistemas se manifieste en las transacciones.

Considerar que una demanda social se expresa como un proceso de comunicación intersistémica dentro de las transacciones organización individuo implica que en un primer momento, la precisión con la que una organización seleccione a su personal se encuentre directamente relacionado con la autodescripción de quien demanda, en este caso la organización.

En un segundo momento, los mecanismos donde ocurre el posible enlace de información entre sistemas, organización-individuo, propician las condiciones necesarias para el flujo recíproco de demandas. Y en un tercer momento, la organización requiere identificar la compatibilidad de demandas del posible nuevo elemento de su estructura como soporte para una decisión positiva y de crecimiento dentro de su estructura. La comprensión entre los sistemas posibilita la reproducción y conservación de la organización.

En el marco de la investigación general denominada: "Las definiciones de los perfiles de puesto en el área de recursos humanos, como forma de expresión de la demanda social, en el sector productivo de bienes a la Psicología como profesión", el presente reporte de investigación corresponde a la etapa preliminar del proyecto.

Cuyo objetivo es "caracterizar las diversas autoconcepciones de las organizaciones productoras de bienes que sustentan el vínculo entre la organización y el individuo, como marco de las transacciones en materia de recursos humanos".

El universo de la investigación se define como las comunicaciones internas en materia de recursos humanos emitidas por el sector empresarial pertenecientes al corredor industrial de Tlanepantla durante el periodo comprendido entre los años de 1989-1992.

3.1 Hipótesis de investigación.

La presente investigación se orienta a partir de dos hipótesis de estudio. La primera de ellas se constituye en la idea de que toda organización tiene una concepción global de sí misma, constituida a través de lo que la organización ha considerado que ella misma es. De tal idea surge la interrogante por la relación entre la complejidad estructural de la organización y la definición en la autoconcepción basal. Considerando que las teorías administrativas constituyen síntesis normativas de las autoconcepciones compartidas por las organizaciones en un momento dado, y considerando además su naturaleza diacrónica y sincrónica puede esperarse que las organizaciones que presentan una experiencia de

consolidación y crecimiento -y con ello, han complejizado su estructura- se han visto en la necesidad de limitar la permeabilidad sincrónica de las concepciones administrativas circundantes.

Al mismo tiempo presentaran una dominancia compuesta por la selección de una o mas concepciones canónicas que integran su identidad particular. En este sentido la hipótesis es: A mayor complejidad en la estructura organizacional deberá de presentarse una mayor definición diacrónica en el contenido de la autoconcepción basal, (Hn). A menor complejidad estructural las organizaciones presentaran mayor dispersión sincrónica en el contenido de su autoconcepción basal, (Ho).

Una segunda hipótesis de estudio, hace referencia a las diferentes transacciones que se llevan a cabo entre la organización y el individuo bajo el marco de cinco áreas específicas de penetración, definidas anteriormente. Al parecer, la precisión con la que una organización establece sus relaciones en los procesos de selección de personal se encuentra directamente asociada a las autodescripciones de la organización, afirmandose entonces que entre mejor estructurada sea la autodescripción de una organización, mas eficientes serán los procesos de selección de personal a través del empleo de las áreas de penetración establecidas, con las cuales se pretende llegar a satisfacer la manifestación de demandas sociales entre los involucrados.

Algunas de las áreas de penetración hablarían en primer lugar de un discurso emitido por las organizaciones hacia el individuo, en el cual la organización le informa al individuo lo que ella espera de él, primer momento de la comunicación intersistémica. Un segundo momento en el que se realiza la selección de personal mediante la notificación del flujo de

demandas entre la organización y el individuo; y un tercer momento en el cual las áreas de penetración referentes a lo que el individuo puede esperar de la organización cierra el proceso de comunicación inter sistémica mediante el flujo de demandas.

Las áreas de penetración tienen la finalidad de ayuda en la identificación del discurso de la organización si este se refiere al habla de la identidad de la misma organización o si solamente el habla de la organización adquiere contenido en función de las corrientes externas; si realmente se han llevado a cabo los procesos de reproducción autopoiética dentro de la organización.

De lo anterior se obtiene la siguiente hipótesis: Entre más definida se la autodescripción basal de una empresa mas equilibrada será la distribución de su dominancia en las áreas de transacción con el individuo, (Hn). Mientras más dispersa sea la autodescripción basal de una empresa, la distribución de su dominancia en las áreas de transacción con el individuo presentará más inconsistencia, (Ho).

3.2 Descripción metodológica.

Con el propósito de identificar y analizar las demandas entre la organización y el individuo se elaboró un cuadro de análisis auxiliar que no pretende ser una revisión histórica, sino un proyecto diacrónico en el que se organicen las diferentes concepciones organización-individuo en el tiempo, desde la teoría de la Administración Científica hasta el Enfoque de Cultura Organizacional. Este esquema describe cómo han surgido en el terreno

teórico y en el tiempo, qué las caracteriza, y cómo se definen las transacciones que realizan la organización y el individuo.

La disposición diacrónica de las concepciones sobre la relación organización-individuo no compromete la idea de que hay, o debe haber, un orden "progresivo" en el desarrollo conceptual de cualquier sociedad. Por el contrario, en el presente trabajo se parte de la idea de que en una misma sociedad, en un mismo momento histórico, conviven sincrónicamente las concepciones más antiguas con las más innovadoras, e incluso que, en la mayoría de los casos, se presenta un fenómeno de hibridación. El cuadro auxiliar sólo desempeñará el papel de referencia para el análisis de los discursos "vivos" entre los sistemas organizacional e individual.

CUADRO DE ANALISIS

TEORIA	AUTOR	PERIODO DE SURGIMIENTO	OBRAS	CARACTERIZACION
<p>ADMINISTRACION CIENTIFICA</p>	<p>Frederick W. Taylor</p>	<p>1903</p>	<p>Transactions of the American Society of Mechanical Engineers. Vol. 24 págs. 1356- 1364. Extracto de "Shop Management".</p>	<p>Esta teoría considera al individuo como un elemento más de la línea de ensamblé. La finalidad de esta teoría es crear métodos de producción más eficientes con base al conocimiento de los trabajadores. El trabajo se conceptualiza como un proceso integrado de tiempos y movimientos en el cual el trabajo debe tender a reemplazarse por procesos automatizados con el uso de maquinaria y la creación de métodos eficientes para favorecer la especialización individual. Las remuneraciones económicas se dan de acuerdo al desempeño especializado de cada individuo.</p>

TEORIA	AUTOR	PERIODO DE	OBRAS	CARACTERIZACION
SURGIMIENTO				
ADMINISTRACION BUROCRATICA	Max Weber	1921	The Theory of Social and Economical Organization. New York: Free Press.	Esta teoría propone el desarrollo de una organización ideal que se caracteriza por una racionalidad; es decir, por una orientación hacia metas, y de una impersonalidad que implica objetividad en las relaciones interpersonales. El individuo se considera un instrumento inerte. Todo empleado se selecciona por su mérito y habilidad para realizar una operación global. Existen normas fijas de conducta en la organización; jerarquías y el rechazo a la actitud humana, debe de haber el menor número de cosas imprevistas.

TEORIA	AUTOR	PERIODO DE SURGIMIENTO	OBRAS	CARACTERIZACION
ADMINISTRACION ORGANIZACIONAL	Henry Fayol	1925	Administration Industrielle et Generale- Prevoynas, Organization, Commen- dement, Coordination, Controle, Paris.	Esta teoría propone guías para una gerencia exitosa. Ella propone catorce principios administrativos, cinco de ellos tratan de las relaciones humanas, uno enfatiza la eficiencia de la producción y los ocho restantes están dirigidos hacia la administración de la organización. Estos principios pueden ser aislados y ensuñados a otros. El individuo se considera como parte del cuerpo social de la organización que sigue estos principios.

TEORIA	AUTOR	PERIODO DE SURGIMIENTO	OBRAS	CARACTERIZACION
ADMINISTRACION DE RELACIONES HUMANAS	Elton Mayo	1929	The Human Problems of an Industrial Civilization, Boston.	Esta teoría demuestra que los factores sociales y psicológicos ejercen una influencia en la productividad. La efectividad administrativa var. en función de las relaciones de mutua confianza entre el empleado y sus supervisores. La escuela de relaciones humanas no se preocupa por los principios y funciones de la administración, y hace énfasis en el grupo de trabajo. El individuo es un ser social y no meramente racional-económico. La conducta de un individuo influye en la conducta del grupo; por ello el individuo no permanece en un trabajo sólo por una remuneración, sino que además busca elementos que satisfagan sus demandas personales.

TEORIA	AUTOR	PERIODO DE SURGIMIENTO	OBRAS	CARACTERIZACION
ENFOQUE HUMANO	Douglas McGregor	1960	Leadership and Motivation: Essay of Douglas McGregor. The Human Side of Enterprise New York: McGraw-Hill.	<p>Esta obra es un ensayo a partir de dos teorías de motivación: la Teoría X y Y. La primera de ellas sostiene que el individuo es esencialmente perezoso, indolente, a las órdenes, sin responsabilidad y con una demanda mínima de habilidades cognitivas, una representación es el resultado de algunas expectativas negativas del individuo en sus organizaciones. La segunda teoría es una teoría que sostiene que despierta los rasgos inherentes de la personalidad. A diferencia de las teorías tradicionales en la Teoría Y el trabajo es parte del individuo algo que estimula al individuo que en la vida, cuando puede hacerlo. El individuo es responsable con la organización, asume una responsabilidad. Se ve la necesidad de explicar la actividad para la solución de los problemas, todo ello por el interés en un factor alternativo motivador que surge debido a descubrir el hecho de que el individuo demanda una remuneración intrínseca esencial. Esta teoría habla de las expectativas básicas de la interacción organizacional. Individuo, es capaz de una vida en un mundo humano.</p>

TEORIA	AUTOR	PERIODO DE	OBRAS	CARACTERIZACION
SURGIMIENTO				
SISTEMAS ORGANIZACIONALES	James Rosenzweig	1960	Teoría General de Sistemas Científico Optimizing Research New York.	<p>Esta teoría considera a toda organización un sistema; es decir, un conjunto de partes interrelacionadas e interdependientes estructuradas de modo que produzcan un todo unificado. El sistema adquiere un estado de equilibrio tomando insumos del ambiente y creando productos. El éxito de cada sistema está en función de su interacción con el ambiente. En los sistemas organizacionales la organización como el individuo cuentan con una autonomía relativa; ya que trabajan conjuntamente, con la que generan dinámicos de cambio y conservación que movilizan al sistema.</p>

TEORIA	AUTOR	PERIODO DE SURGIMIENTO	OBRAS	CARACTERIZACION
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Edgar Schein	1960	Science, Technology and Management, New York, McGraw-Hill.	Esta teoría es un programa educacional a largo plazo orientado a la resolución de problemas, y renovación de una organización, a través de una administración más colaboradora y efectiva con la cultura de la organización. La teoría del comportamiento organizacional empieza dentro de esta teoría. La organización realiza transacciones con el individuo y complementa su desarrollo mediante la educación. Estas transacciones con ayuda de la comunicación colocan al individuo en el núcleo de la organización.

TEORIA	AUTOR	PERIODO DE	OBRAS	CARACTERIZACION
ENFOQUE DE CULTURA	William Ouchi	1970	Theory Z. How American Business Can Meet the Japanese Challenge.	Este enfoque más que una teoría administrativa es una filosofía en el modo de vida de una cultura. Con la tendencia de ser aplicada en las organizaciones actuales. Este enfoque persigue que las organizaciones consoliden sus condiciones laborales mediante el desarrollo de relaciones integralistas. Estas tienden como finalidad buscar una compatibilidad entre la identidad del individuo y la de la organización. Esto se lleva a cabo mediante el compromiso que el trabajador adquiere con la organización y viceversa. Este compromiso se constituye a través de la estipulación de una filosofía o misión en la que valores morales, fraternidad, lealtad, fidelidad y trabajo vitalicio se encuentran presentes manteniendo el equilibrio entre el individuo y la organización.

3.2.1. Construcción de matrices conceptuales.

Para realizar el análisis de los discursos se construyó una matriz conceptual a partir de los cuadros auxiliares de análisis. Esta matriz conceptual contiene las diferentes concepciones de las transacciones organización-individuo, que subyacen a cada teoría administrativa.

Ahora bien, con el propósito de caracterizar las construcciones que cada organización elabora frente a las concepciones, que podríamos llamar "canónicas" del discurso académico, se precisarán cinco aspectos estructurales de las concepciones:

- 1.- Concepción de individuo.
- 2.- Beneficios que adquiere la organización al realizar transacciones con el individuo.
- 3.- Beneficios que adquiere el individuo al realizar transacciones con la organización
- 4.- Tipos de interacción individuo-organización que se generan durante las transacciones.
- 5.- Términos en los que se plantea la proyección del individuo en la organización.

Estas cinco áreas corresponden a los campos estructurales que describen y hacen diferente a cada modelo conceptual. Las diferentes concepciones de las transacciones organización-individuo se identificarán por la asignación de tres dígitos. El primer dígito hace referencia a la teoría administrativa de la que se está hablando, el segundo dígito pertenece a uno de los cinco aspectos estructurales de las concepciones ya mencionadas. Y el último dígito se asigna para darle un orden progresivo a cada una de las concepciones.

Por ejemplo; en el análisis de contenidos la clave 4.5.2, nos remite con el número 4 a los principios característicos de la Administración de Relaciones Humanas. El número 5, hace referencia a uno de los cinco aspectos estructurales sobre las concepciones administrativas, en este caso, a la proyección del individuo dentro de la organización. Y el último número, al orden progresivo de las diferentes frases que conforman al quinto aspecto estructural en que se describe el modelo conceptual.

MATRIZ CONCEPTUAL

TEORIA	AUTOR	AÑO	CONCEPCIONES
ADMINISTRACION CIENTIFICA	Frederick W. Taylor	1903	<p style="text-align: center;">ORGANIZACION-INDIVIDUO</p> <p>1.1.1. El individuo es un ser con conocimiento empírico.</p> <p>1.1.2 El individuo cuenta con habilidades, aptitudes y destrezas que hay que clasificar y tabular para la creación de leyes sobre el trabajo.</p> <p>1.1.3 El individuo es una parte más de la línea de trabajo, una herramienta o pieza más.</p> <p>1.1.4 El individuo debe adaptarse al trabajo que desea realizar.</p> <p>1.2.1 El individuo incrementa la producción de la organización con su trabajo.</p> <p>1.2.2 El individuo se contrata para realizar un trabajo en específico.</p> <p>1.2.3 El individuo aporta conocimiento a la organización.</p> <p>1.2.4 El individuo se contrata para mejorar sus métodos de trabajo empíricos por métodos científicos.</p> <p>1.2.5 El individuo debe de disminuir tiempos y movimientos en el trabajo para incrementar la producción de la organización.</p> <p>1.3.1 El individuo busca obtener una mayor remuneración económica.</p> <p>1.3.2 El individuo busca ser un obrero destacado en alguna parte de la línea de trabajo.</p> <p>1.4.1 La organización y el individuo propician una relación de utilidad mediante la relación de trabajo.</p> <p>1.4.2 El trabajo se divide entre la organización y el individuo de manera equitativa.</p> <p>1.4.3 La organización y el individuo buscan la cooperación en el trabajo a través de la división del trabajo.</p> <p>1.5.1 El individuo necesita modificar sus métodos científicos de trabajo.</p> <p>1.5.2 El individuo busca ser un obrero de primera clase.</p>

TEORIA	AUTOR	AÑO	CONCEPCIONES
ORGANIZACION-INDIVIDUO			
ADMINISTRACION BUROCRATICA	Max Weber	1921	<p>2.1.1 El individuo es un miembro de la organización.</p> <p>2.1.2 El individuo se selecciona sobre las bases de sus calificaciones técnicas, capacidades de trabajo.</p> <p>2.1.3 El individuo realiza acciones uniformes y regulares de acuerdo al nivel en el que se encuentra.</p> <p>2.1.4 El individuo es un elemento inerte.</p> <p>2.1.5 El individuo está dispuesto a obedecer reglas organizacionales.</p> <p>2.2.1 El individuo propicia la especialización dentro de la organización.</p> <p>2.2.2 El individuo se contrata para lograr la eficiencia y provisión dentro del trabajo bajo reglas preestablecidas.</p> <p>2.3.1 El individuo trabaja por un salario fijo.</p> <p>2.3.2 El individuo aspira el realizar una carrera dentro de la organización.</p> <p>2.4.1 La organización define y divide los puestos en tareas simples y rutinarias.</p> <p>2.4.2 La organización ordena los puestos por jerarquías.</p> <p>2.4.3 La organización crea reglas que rigen todas las acciones y trabajos.</p> <p>2.4.4 La organización trabaja objetivamente las relaciones humanas.</p> <p>2.4.5 La organización aplica de manera uniforme reglas y controles para evitar así involucrar o tener preferencias con el individuo.</p> <p>2.5.1 El individuo obtiene una promoción basada en las calificaciones y demandas del trabajo.</p> <p>2.5.2 Los administradores deben de ser especializados.</p> <p>2.5.3 El individuo aspira a una proyección de acuerdo a su especialización funcional.</p>

TEORIA	AUTOR	AÑO	CONCEPCIONES
ORGANIZACION-INDIVIDUO			
ADMINISTRACION ORGANIZACIONAL	Henry Fayol	1925	<p>3.1.1 El individuo debe de ser un trabajador especializado.</p> <p>3.1.2 El individuo debe de estar siempre dispuesto a obedecer y respetar las reglas de la organización.</p> <p>3.1.3 El individuo tiene la oportunidad de expresar sus ideas y ejercitar su juicio en el trabajo.</p> <p>3.1.4 El individuo sólo debe operar bajo un plan preestablecido.</p> <p>3.1.5 El individuo forma el cuerpo social de la organización.</p> <p>3.2.1 El individuo se contrata para realizar el trabajo de la organización como una totalidad.</p> <p>3.2.2 La organización contrata al individuo con el fin de emplear de manera óptima todas las facultades del personal.</p> <p>3.3.1 El individuo busca tener una remuneración económica que le proporcione satisfacción.</p> <p>3.3.2 El individuo busca asegurar una remuneración justa.</p> <p>3.4.1 La organización emplea planes de trabajo que le permitan realizar una integración entre el personal y sus tareas.</p> <p>3.4.2 La organización propone se trabaje con una escala en cadena buenos supervisores en todos los niveles.</p> <p>3.4.3 La organización crea convenios claros y justos con sus individuos.</p> <p>3.4.4 La organización aplica sanciones de manera juiciosas.</p> <p>3.4.5 La organización y los individuos tienen derechos y obligaciones especiales.</p> <p>3.5.1 El individuo obtiene ascensos de acuerdo a su experiencia y antigüedad en la organización.</p> <p>3.5.2 El individuo debe de tener iniciativa para buscar una proyección en la organización.</p>

TEORIA	AUTOR	AÑO	CONCEPCIONES
ADMINISTRACION DE RELACIONES HUMANAS	Elton Mayo	1929	ORGANIZACION-INDIVIDUO
			<p>4.1.1 El individuo es un ser social y no sólo un ser racional-económico.</p> <p>4.1.2 El individuo se reconoce como alguien con identidad propia.</p> <p>4.1.3 El individuo no es una máquina.</p> <p>4.1.4 El individuo forma parte de grupos formales e informales.</p> <p>4.2.1 el individuo es alguien capital en la determinación de la producción.</p> <p>4.2.2 La organización establece lazos de confianza con el individuo que propicia la producción.</p> <p>4.3.1 El individuo busca lograr el espíritu de grupo.</p> <p>4.3.2 El individuo adquiere seguridad al formar parte de un grupo.</p> <p>4.3.3. El individuo busca una adaptabilidad organizacional.</p> <p>4.4.1 La organización reconoce los factores sociales y psicológicos de cada individuo para incrementar la producción.</p> <p>4.4.2 La organización se relaciona con los individuos reconociendo la naturaleza del grupo.</p> <p>4.4.3 La organización reconoce su influencia en la conducta individual de sus miembros.</p> <p>4.4.4 La organización crea relaciones de confianza con los individuos que generan utilidades.</p> <p>4.5.1 El individuo acepta una proyección dentro de la organización siempre y cuando no ocasione problemas a sus compañeros.</p> <p>4.5.2 El individuo busca crecer en el trabajo si sabe que tiene capacidad de interactuar con el equipo de trabajo.</p>

TEORIA	AUTOR	AÑO	CONCEPCIONES
ORGANIZACION-INDIVIDUO			
ENFOQUE HUMANO	Douglas McGregor	1960	<p>5.1.1 El individuo es alguien capaz de gozar en el trabajo.</p> <p>5.1.2 El individuo ejerce autocontrol sobre su desempeño cuando las condiciones son favorables.</p> <p>5.1.3 El individuo encuentra motivación en el trabajo por el simple deseo de hacer un buen trabajo.</p> <p>5.1.4 El individuo tiene un buen desempeño si cuenta con la oportunidad de afiliarse con sus iguales.</p> <p>5.2.1 El individuo aporta sus habilidades en la toma de decisiones para incrementar logros materiales.</p> <p>5.2.2 El individuo encamina sus energías creadoras hacia objetivos de la organización.</p> <p>5.2.3 El individuo se contrata para buscar y aceptar responsabilidades dentro de la organización.</p> <p>5.3.1 El individuo ambiciona tener afiliación con la organización.</p> <p>5.3.2 El individuo asume responsabilidades dentro de la organización.</p> <p>5.3.3 El individuo explota su creatividad.</p> <p>5.3.4 El individuo ve en el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego.</p> <p>5.3.5 El individuo ejerce su autodirección y autocontrol.</p> <p>5.4.1 La organización delega responsabilidades en los individuos de acuerdo a sus capacidades.</p> <p>5.4.2 La organización dispone las condiciones organizativas y métodos de funcionamiento para que las personas puedan lograr sus propias metas.</p> <p>5.4.3 La organización encamina los esfuerzos propios de los individuos hacia fines organizativos.</p> <p>5.4.4 La organización trabaja bajo el marco de una administración por objetivos.</p> <p>5.5.1 El individuo logra una proyección cuando la organización reconoce el potencial que representa su profesionista.</p> <p>5.5.2 El individuo obtiene una proyección al utilizar su ingenio, destreza y status que tiene como profesionista.</p>

TEORIA	AUTOR	AÑO	CONCEPCIONES
ORGANIZACION-INDIVIDUO			
SISTEMAS ORGANIZACIONALES	James Rosenz- weig	1960	<p>6.1.1 El elemento es un individuo del todo.</p> <p>6.1.2 La conducta del individuo puede afectar al todo.</p> <p>6.2.1 El individuo se contrata para producir.</p> <p>6.2.2 El individuo se contrata para consumir.</p> <p>6.3.1 El individuo satisface sus propios deseos y los de los demás.</p> <p>6.3.2 El individuo intercambia su trabajo por dinero.</p> <p>6.4.1 La organización se visualiza como una totalidad con partes conformadas por individuos.</p> <p>6.4.2 La organización busca su crecimiento al interactuar con los individuos.</p> <p>6.4.3 La organización fomenta las actividades de investigación y desarrollo, educación.</p> <p>6.4.4 La organización protege a sus individuos.</p> <p>6.4.5 La organización hace programas para resolver conflictos.</p> <p>6.5.1 El individuo se capacita en el trabajo.</p> <p>6.5.2 El individuo aprovecha la educación que brinda la organización.</p>

TEORIA	AUTOR	AÑO	CONCEPCIONES
ORGANIZACION-INDIVIDUO			
DESARROLLO	Edgar Schein	1960	<p>7.1.1 El individuo es autónomo.</p> <p>7.1.2 El individuo es capaz de satisfacer sus necesidades.</p> <p>7.1.3 El individuo crea soluciones a problemas que se le presentan.</p> <p>7.1.4 El individuo se compromete con el desarrollo de la organización.</p> <p>7.2.1 El individuo se esfuerza para complementar la autoridad asociada a los conocimientos.</p> <p>7.2.2 El individuo promueve el aumento en el bienestar y efectividad organizacional.</p> <p>7.3.1 El individuo satisface sus necesidades en orden de importancia por su dignidad.</p> <p>7.3.2 El individuo busca la realización de su propio potencial.</p> <p>7.3.3 El individuo busca remuneraciones extrínsecas, dinero.</p> <p>7.3.4 El individuo busca recompensas intrínsecas por parte de sus jefes, reconocimientos.</p> <p>7.3.5 El individuo busca la integración a un equipo de trabajo.</p> <p>7.4.1 La organización ubica la toma de decisiones y de solución de problemas tan cerca de la fuente de información como sea posible.</p> <p>7.4.2 La organización establece confianza.</p> <p>7.4.3 La organización fomenta la competencia para cubrir metas de trabajo y maximizar los esfuerzos de colaboración.</p> <p>7.4.4 La organización planifica la administración desde la alta gerencia.</p> <p>7.4.5 La organización desarrolla un sistema de recompensas y reconocimientos para el logro de metas.</p> <p>7.4.6 La organización fomenta el sentido de posesión de los objetivos de trabajo en estos individuos.</p> <p>7.4.7 La organización ayuda a la administración llevar a cabo su labor de acuerdo a objetivos.</p> <p>7.4.8 La organización crea espacios para reuniones en las que se realicen confrontaciones y retroalimentaciones acerca de las actividades de trabajo.</p> <p>7.4.9 La organización promueve la autogestión del personal.</p> <p>7.5.1 El individuo se integra a su equipo de trabajo.</p> <p>7.5.2 El individuo participa en reuniones de confrontación sobre el trabajo.</p> <p>7.5.3 El individuo se capacita en laboratorios de trabajo.</p> <p>7.5.4 El individuo participa en encuestas.</p>
ORGANIZACIONAL			

TEORIA	AUTOR	AÑO	CONCEPCIONES
ORGANIZACION-INDIVIDUO			
ENFOQUE DE CULTURA	William Ouchi	1970	<p>8.1.1 El individuo es un miembro de la organización.</p> <p>8.1.2 El individuo participa de manera activa en la organización.</p> <p>8.1.3 El individuo le interesa a la organización.</p> <p>8.1.4 El individuo hace aportaciones importantes.</p> <p>8.1.5 El individuo es digno de confianza y autónomo en su trabajo.</p> <p>8.2.1 El individuo crea mecanismos de control implícitos.</p> <p>8.2.2 Al individuo ayuda al interés global de la organización.</p> <p>8.2.3 El individuo se contrasta por su capacidad, desarrollo y desempeño.</p> <p>8.2.4 La organización pretende ampliar los horizontes profesionales.</p> <p>8.2.5 La organización adquiere estabilidad en sus individuos.</p> <p>8.2.6 La organización crea códigos de valores.</p> <p>8.3.1 El individuo busca un empleo vitalicio.</p> <p>8.3.2 El individuo busca una responsabilidad colectiva.</p> <p>8.3.3 El individuo desarrolla un proyecto de carrera o especializado.</p> <p>8.3.4 El individuo busca ser tratado como ser humano.</p> <p>8.3.5 El individuo comparte espacios con jefes y subordinados.</p> <p>8.3.6 El individuo intercambia actividades de trabajo con actividades de la vida social.</p> <p>8.4.1 El individuo se compromete con los objetivos de la organización.</p> <p>8.4.2 El individuo forma parte de la toma de decisiones.</p> <p>8.4.3 La organización fomenta una relación integralista entre el personal.</p> <p>8.4.4 La organización maneja una filosofía empresarial de fidelidad y fraternidad.</p> <p>8.4.5 La organización propicia el desarrollo de las relaciones humanas.</p> <p>8.5.1 El individuo se esfuerza en el trabajo.</p> <p>8.5.2 El individuo coopera sin esperar un reconocimiento inmediato.</p> <p>8.5.3 El individuo trabaja y participa en todas las áreas de trabajo.</p> <p>8.5.4 El individuo adquiere conocimiento de todos los que forman parte de la organización.</p>

3.2.2 Determinación de la muestra de estudio.

A partir de las diferentes teorías administrativas estudiadas se creó un grupo de matrices conceptuales de la relación organización-individuo. Las matrices conceptuales fueron empleadas en el análisis de documentos, sobre políticas internas de recursos humanos por ejemplo; boletines, hojas de información, revistas internas o cualquier órgano de información escrita; editados por organizaciones productoras de bienes pertenecientes a la Asociación de Industriales de Tlanepantla, A. C. en el periodo comprendido entre los años de 1989-1992.

Para efectos de la presente investigación se desarrolló la técnica de muestreo probabilístico estratificado, debido a que ésta cubre las necesidades de selección de una muestra representativa de la población y la recolección de información de las diferentes empresas productoras de bienes de acuerdo a su rama de actividad.

Para que la muestra fuera proporcional fue necesario considerar dos rangos de valores -uno máximo y uno mínimo- a diferentes rangos de confianza, con el fin de seleccionar el que se adecuara a los fines de la investigación. Por ello, se seleccionó el rango mínimo de confiabilidad en una muestra.

De este modo, al emplear el valor mínimo la muestra estimada fue de 29 empresas¹⁸ en total distribuidas proporcionalmente en función al total de empresas en cada rama. En los documentos se analizaron las diferentes concepciones descritas en las matrices conceptuales con la finalidad de identificar los posibles cruzamientos o fracturas dentro de los discursos empresariales.

El cuadro 1¹⁹ representa la relación de empresas que conforman la muestra de estudio. En su primer columna se clasifica la rama de la industria seleccionada. En la segunda columna se indica el total de empresas productoras de bienes en cada rama. La tercer y cuarta columna hacen referencia a los porcentajes y proporción de empresas seleccionadas, respectivamente. La quinta columna indica el rango mínimo de empresas seleccionadas por rama para la obtención de una distribución proporcional de la muestra en el análisis. La recolección de documentos en las empresas para la muestra de estudio presentó varios inconvenientes que se explican a manera de bitácora (ver anexo 1).

¹⁸ **NOTA:** La muestra estimada fue de 29 empresas y no de 39 como marca el rango mínimo, debido a que en algunas casos: las empresas registradas no aparecen en realidad; otras han cambiado de giro, razón social o actividad empresarial quedando con ello fuera de la muestra de estudio; un último inconveniente en la selección de la muestra fue que la clasificación de empresas por nivel marca la fragmentación que la industria mexicana está viviendo; es decir, las gran empresas se subdividen a la vez en medianas o pequeñas empresas, dando pie de este modo al surgimiento de grupos empresariales corporativos con menor índice de conflictos laborales y una mayor productividad.

¹⁹ **NOTA:** Las industrias pertenecientes a las ramas Maderera, Servicios, Servicios Administrativos y del Transporte; también pertenecen a la A.I.T.A.C.; debido a que no son productoras de bienes no son consideradas parte de la muestra de estudio. ²⁰ **Ramas con empresas que forman parte de Grupos Corporativos.** (Ver anexo 2)

CUADRO 1

ASOCIACION DE INDUSTRIALES DE TLANEPANTLA, A.C. (A.I.T.A.C.)

RAMA INDUSTRIAL	EMPRESAS PRODUCTORAS	PORCENTAJES	PROPORCIONES	RANGO MINIMO
ALIMENTOS**	27	4.258	0.042	1.26
ART. DEL HOGAR	5	0.788	0.007	0.21
ART. ESCOLARES	2	0.315	0.003	0.09
AUTOMOTRIZ**	18	2.839	0.028	0.84
DEL CALZADO	5	0.788	0.007	0.21
DE LA CONSTRUCCION**	30	4.731	0.047	1.41
ELECTRONELECTRO	31	4.889	0.048	1.44
GALVANOPLASTICA	2	0.315	0.003	0.09
GRAFICA**	16	2.523	0.025	0.75
HULERA	23	3.627	0.036	1.08
JOYERA	2	0.315	0.003	0.09
METAL MECANICA **	204	32.176	0.321	9.63
MUEBLERA **	35	5.520	0.055	1.65
DEL PLASTICO	42	6.624	0.066	1.98
PAPEL **	12	1.892	0.018	0.54
QUIMICA	114	17.981	0.179	5.37
TEXTIL	45	7.097	0.070	2.01
VARIOS	10	1.577	0.015	0.45
VIDRIERA	8	1.261	0.012	0.36
VINICOLA	3	0.473	0.004	0.12

3.3 Descripción metodológica del análisis.

3.3.1 Construcción de indicadores.

A diferencia de otros reportes de investigación realizados sobre este estudio, el análisis de discursos del presente trabajo se realizó a partir de una sola dimensión de estudio; los índices de penetración por concepción. Este análisis de penetración posibilita la identificación de los diferentes grados de penetración de los modelos conceptuales por empresa y sector de acuerdo a la clasificación de rama o nivel industrial.

El análisis de penetración hace referencia a la introducción o repetición discursiva de alguna de las diferentes concepciones canónicas de la relación organización-individuo. La tipificación de las concepciones canónicas se realizó a través de la lectura de los instrumentos de comunicación interna de las empresas. La lectura se dirigió a la búsqueda de menciones acerca de enunciados alusivos a la relación organización-individuo. Estas menciones se tipificaron de acuerdo con la matriz de concepciones canónicas presentada anteriormente.

Se consideró como característica de una determinada concepción canónica a cualquier enunciado, independientemente de la frecuencia con la que se presentara la mención. De tal manera, que la captura de información por instrumento se expresó mediante un código binario (0 - 1). El índice de penetración por empresa se calculó mediante el promedio de los valores obtenidos en todos los documentos.

Con la intención de identificar los patrones de definición-dispersión en las autoconcepciones de las empresas estudiadas se procedió a la realización de un análisis de dominancia que consistió en la obtención de un índice del producto del promedio de los valores obtenidos en las cinco áreas de penetración por rama para cada concepción canónica, de tal manera que si la rama de Alimentos obtenía 0.33, 0.50, 0.33, 0.33, 0.33; en la concepción de Administración Científica el índice de dominancia de la rama de Alimentos es de 0.37.

ID: INDICE DE DOMINANCIA
 IP: INDICE DE PENETRACION
 AP: TOTAL DE AREAS DE
 PENETRACION POR RAMA

$$ID = \frac{\Sigma (IP1+IP2+IPn)}{AP}$$

Con relación a los índices de dominancia por rama o nivel, se establecieron cinco rangos de dominancia en función de los siguientes puntajes: MUY ALTA 1.00-0.80, ALTA 0.79-0.60, MODERADA 0.59-0.40, BAJA 0.39-0.20, NO SIGNIFICATIVA 0.19-0.00. Estos rangos de dominancia no se definieron en función de la distribución estadística de los comportamientos de las empresas estudiadas, sino que se elaboraron de acuerdo a las regularidades encontradas en el análisis, el cual permitió ordenar las diferencias; tanto en el análisis por rama como por nivel.

A lo que se refiere al índice de dominancia de un " X " nivel, el procedimiento fue similar al anterior, la única diferencia fue que las empresas estudiadas se agruparon en función al número de personal ocupado. Esta clasificación se realizó de acuerdo a la escala establecida en el Programa para la micro y pequeña empresa documento editado por NAFINSA, (ver anexo 3).

El índice de penetración por concepción canónica se obtuvo a partir de la suma de los valores obtenidos en cada área de penetración de todas las ramas entre el número total de ramas analizadas, para cada concepción canónica.

$$IP = \frac{\sum IR (R2+R3+Rn)}{R}$$

IP: INDICE DE PENETRACION POR CONCEPCION
 IR: INDICES DE PENETRACION POR RAMA
 N: NUMERO TOTAL DE RAMAS

Un último tratamiento de la información nos permitió obtener los índices de penetración por concepción canónica para cada nivel empresarial. En este caso, se realizó un procedimiento similar al punto anterior con la diferencia de que no se aplicó de manera global el análisis, esto es, a todas las empresas estudiadas, sino que se organizaron de acuerdo al nivel que pertenecen las empresas. Por lo tanto se llevaron a cabo cuatro análisis en relación a los índices de penetración por concepción uno para la gran, mediana, pequeña y micro empresa respectivamente.

$$IP = \frac{\sum IN (N2+N3+Nn)}{N}$$

IP: INDICES DE PENETRACION POR CONCEPCION
 IN: INDICES DE PENETRACION POR NIVEL
 N: NUMERO TOTAL DE EMPRESAS POR NIVEL

CUADRO DE DOMINANCIAS DE CONCEPCIONES CANONICAS POR RAMA

RAMA/AREA	ADM. CIEN.	ADM. BUR.	ADM. ORG.	ADM. R.R.L.	ENF. HUM.	SES. ORG.	DES. ORG.	ENF. HUM.	1°	2°	3°
ALIMENTOS	0,37	0,27	0,20	0,23	0,27	0,37	0,30	0,33	0	0	0
AUTOMOTRIZ	0,30	0,40	0,50	0,50	0,40	0,60	0,70	0,90	8	7	6
CONSTRUCCION	0,33	0,67	0,50	0,50	0,70	0,57	0,67	0,87	8	5	7
ELECTNELECT	0,30	0,40	0,30	0,30	0,40	0,30	0,90	0,70	7	8	0
GRAFICA	0,20	0,80	0,40	0,40	0,60	0,60	0,80	0,80	8	7	2
HULERA	0,00	0,13	0,07	0,13	0,13	0,33	0,47	0,73	8	0	0
METALMECAN	0,32	0,02	0,31	0,42	0,47	0,23	0,55	0,66	8	0	0
MUEBLERA	0,40	0,20	0,00	0,30	0,20	0,30	0,30	0,30	0	0	0
DEL PLASTICO	0,40	0,06	0,52	0,42	0,58	0,42	0,82	0,96	8	7	0
PAPEL	0,60	0,80	0,40	0,20	0,20	0,20	0,60	0,40	2	7	1
QUIMICA	0,38	0,18	0,38	0,45	0,65	0,44	0,62	0,86	8	5	7
TEXTIL	0,30	0,30	0,50	0,30	0,10	0,30	0,40	0,20	0	0	0

RANGOS DE DOMINANCA	
MUY ALTA	1,00 - ,80
ALTA	,79 - ,60
MODERADA	,59 - ,40
BAJA	,39 - ,20
NO SIGNIFICATIVA	,19 - 0

CUADRO DE DOMINANCIAS DE CONCEPCIONES CANONICAS POR NIVEL

NIVEL/AREA	ADM. CIEN.	ADM. BUR.	ADM. ORG.	ADM. R.H.	ENF. HUM.	SIS. ORG.	DES. ORG.	ENF. HUM.	1°	2°	3°
GRAN EMPRESA	0,80	0,00	0,60	0,20	0,40	0,40	0,60	1,00	8	1	7
MEDIANA EMP.	0,27	0,13	0,33	0,40	0,49	0,34	0,56	0,71	8	7	5
PEQUEÑA EMP.	0,31	0,34	0,40	0,40	0,51	0,39	0,70	0,68	7	8	5
MICRO EMPRESA	0,53	0,33	0,13	0,27	0,20	0,30	0,27	0,33	0	0	0

RANGOS DE DOMINANCIA	
MUY ALTA	1.00 - .80
ALTA	.79 - .60
MODERADA	.59 - .40
BAJA	.39 - .20
NO SIGNIFICATIVA	.19 - 0

CUADROS DE INDICES DE AREAS DE PENETRACION POR RAMA

ADMINISTRACION CIENTIFICA

RAMA/AREA	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	TOTAL	DOMIN.
ALIMENTOS	0,33	0,50	0,33	0,33	0,33	0,37	B
AUTOMOTRIZ	0,50	0,50	0,00	0,50	0,00	0,30	B
CONSTRUCCION	0,17	0,50	0,17	0,83	0,00	0,33	B
ELECT/ELECT	0,00	0,50	0,00	1,00	0,00	0,30	B
GRAFICA	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,20	B
HULERA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	NS
METALMECAN	0,72	0,11	0,22	0,17	0,36	0,32	B
MUEBLERA	0,50	0,50	0,50	0,50	0,00	0,40	M
DEL PLASTICO	0,60	0,90	0,00	0,40	0,10	0,40	M
PAPEL	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00	0,60	A
QUIMICA	0,40	0,24	0,24	0,32	0,68	0,38	B
TEXTIL	0,50	0,00	0,50	0,50	0,00	0,30	B
PENETRACION	0,31	0,48	0,23	0,38	0,21	0,32	B

ADMINISTRACION BUROCRATICA

RAMA/AREA	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	TOTAL	DOMIN.
ALIMENTOS	0,50	0,00	0,50	0,33	0,00	0,27	B
AUTOMOTRIZ	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,40	M
CONSTRUCCION	1,00	0,17	0,67	0,83	0,67	0,67	A
ELECT/ELECT	1,00	0,50	0,00	0,50	0,00	0,40	M
GRAFICA	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,80	MA
HULERA	0,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,13	NS
METALMECAN	0,11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	NS
MUEBLERA	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,20	B
DEL PLASTICO	0,30	0,00	0,00	0,00	0,00	0,06	NS
PAPEL	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,80	MA
QUIMICA	0,20	0,36	0,08	0,20	0,08	0,18	NS
TEXTIL	0,50	0,00	0,50	0,50	0,00	0,30	B
PENETRACION	0,52	0,23	0,31	0,36	0,31	0,35	B

ADMINISTRACION ORGANIZACIONAL

RAMA/AREA	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	TOTAL	DOMIN.
ALIMENTOS	0,33	0,00	0,17	0,50	0,00	0,20	B
AUTOMOTRIZ	0,50	0,50	0,00	0,50	1,00	0,50	M
CONSTRUCCION	0,83	0,00	0,17	0,83	0,67	0,50	M
ELECTELECT	0,50	0,00	0,00	0,50	0,50	0,30	B
GRAFICA	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,40	M
HULERA	0,00	0,00	0,00	0,33	0,00	0,07	NS
METALMECAN	0,56	0,00	0,11	0,56	0,33	0,31	B
MUEBLERA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	NS
DEL PLASTICO	0,80	0,10	0,00	0,90	0,80	0,52	M
PAPEL	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,40	M
QUIMICA	0,08	0,48	0,24	0,52	0,56	0,38	B
TEXTIL	0,50	0,50	0,50	0,00	1,00	0,50	M
PENETRACION	0,43	0,13	0,10	0,55	0,49	0,34	B

ADMINISTRACION DE RELACIONES HUMANAS

RAMA/AREA	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	TOTAL	DOMIN.
ALIMENTOS	0,33	0,17	0,17	0,33	0,17	0,23	B
AUTOMOTRIZ	0,50	0,00	0,50	0,50	1,00	0,50	M
CONSTRUCCION	0,17	0,50	0,67	0,67	0,50	0,50	M
ELECTELECT	1,00	0,00	0,50	0,00	0,00	0,30	B
GRAFICA	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,40	M
HULERA	0,33	0,00	0,00	0,33	0,00	0,13	NS
METALMECAN	0,67	0,08	0,39	0,56	0,39	0,42	M
MUEBLERA	0,50	0,00	0,00	1,00	0,00	0,30	B
DEL PLASTICO	0,20	0,70	0,10	0,90	0,20	0,42	M
PAPEL	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,20	B
QUIMICA	0,60	0,28	0,28	0,76	0,32	0,45	M
TEXTIL	0,00	0,50	0,50	0,00	0,50	0,30	B
PENETRACION	0,36	0,35	0,26	0,50	0,26	0,35	B

ENFOQUE HUMANO

RAMA/AREA	5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	TOTAL	DOMIN.
ALIMENTOS	0,17	0,00	0,50	0,67	0,00	0,27	B
AUTOMOTRIZ	0,50	0,00	0,50	0,50	0,50	0,40	M
CONSTRUCCION	0,50	0,83	0,67	1,00	0,50	0,70	A
ELECTELECT	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,40	M
GRAFICA	1,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,60	A
HULERA	0,00	0,00	0,33	0,33	0,00	0,13	NS
METALMECAN	0,50	0,31	0,64	0,81	0,11	0,47	M
MUEBLERA	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,20	B
DEL PLASTICO	0,80	0,80	0,30	1,00	0,00	0,58	M
PAPEL	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,20	B
QUIMICA	0,36	0,60	0,80	1,00	0,48	0,65	A
TEXTIL	0,00	0,00	0,00	0,50	0,00	0,10	NS

SISTEMAS ORGANIZACIONALES

RAMA/AREA	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	TOTAL	DOMIN.
ALIMENTOS	0,50	0,17	0,17	0,83	0,17	0,37	B
AUTOMOTRIZ	1,00	0,50	0,50	0,50	0,50	0,60	A
CONSTRUCCION	0,17	0,67	0,00	1,00	1,00	0,57	M
ELECTELECT	0,00	0,00	0,00	1,00	0,50	0,30	B
GRAFICA	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,60	A
HULERA	0,00	0,67	0,33	0,67	0,00	0,33	B
METALMECAN	0,11	0,00	0,22	0,39	0,44	0,23	B
MUEBLERA	0,50	0,00	0,00	1,00	0,00	0,30	B
DEL PLASTICO	0,10	0,10	0,20	1,00	0,70	0,42	M
PAPEL	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,20	B
QUIMICA	0,08	0,08	0,28	1,00	0,76	0,44	M
TEXTIL	0,50	0,50	0,00	0,50	0,00	0,30	B
PENETRACION	0,33	0,31	0,14	0,74	0,42	0,39	B

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

RAMA/AREA	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	TOTAL	DOMIN.
ALIMENTOS	0,00	0,17	0,50	0,33	0,50	0,30	B
AUTOMOTRIZ	1,00	0,00	0,50	1,00	1,00	0,70	A
CONSTRUCCION	1,00	0,33	0,33	1,00	0,67	0,67	A
ELECTELECT	1,00	1,00	1,00	0,50	1,00	0,90	MA
GRAFICA	1,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,80	MA
HULERA	1,00	0,33	0,33	0,00	0,67	0,47	M
METALMECAN	0,58	0,42	0,58	0,64	0,53	0,55	M
MUEBLERA	0,00	0,00	1,00	0,50	0,00	0,30	B
DEL PLASTICO	1,00	0,70	0,60	1,00	0,80	0,82	MA
PAPEL	1,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,60	A
QUIMICA	0,80	0,48	0,60	0,80	0,40	0,62	A
TEXTIL	0,00	0,50	0,50	0,50	0,50	0,40	M
PENETRACION	0,70	0,41	0,58	0,69	0,59	0,59	M

ENFOQUE DE CULTURA

RAMA/AREA	8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	TOTAL	DOMIN.
ALIMENTOS	0,50	0,67	0,50	0,00	0,00	0,33	B
AUTOMOTRIZ	1,00	1,00	0,50	1,00	1,00	0,90	MA
CONSTRUCCION	1,00	1,00	0,83	0,83	0,67	0,87	MA
ELECTELECT	1,00	1,00	0,00	1,00	0,50	0,70	A
GRAFICA	1,00	1,00	0,00	1,00	1,00	0,80	MA
HULERA	1,00	1,00	0,33	1,00	0,33	0,73	A
METALMECAN	0,69	0,64	0,86	0,72	0,36	0,66	A
MUEBLERA	1,00	0,50	0,00	0,00	0,00	0,30	B
DEL PLASTICO	1,00	1,00	1,00	1,00	0,80	0,96	MA
PAPEL	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,40	B
QUIMICA	1,00	0,76	0,80	1,00	0,76	0,86	MA
TEXTIL	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,20	B
PENETRACION	0,77	0,71	0,57	0,63	0,54	0,64	A

CUADROS DE INDICES DE PENETRACION POR NIVEL

ADMINISTRACION CIENTIFICA

NIVEL/AREA	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	TOTAL	DOMIN.
GRAN EMPRESA	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	0.80	MA
MEDIANA EMPRESA	0.31	0.18	0.14	0.32	0.41	0.27	B
PEQUEÑA EMPRESA	0.40	0.39	0.17	0.44	0.08	0.31	B
MICRO EMPRESA	0.67	0.67	0.67	0.33	0.33	0.33	M

ADMINISTRACION BUROCRATICA

NIVEL/AREA	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	TOTAL	DOMIN.
GRAN EMPRESA	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	NS
MEDIANA EMPRESA	0.29	0.08	0.12	0.10	0.08	0.13	NS
PEQUEÑA EMPRESA	0.58	0.26	0.23	0.39	0.23	0.34	B
MICRO EMPRESA	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	B

ADMINISTRACION ORGANIZACIONAL

NIVEL/AREA	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	TOTAL	DOMIN.
GRAN EMPRESA	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.60	A
MEDIANA EMPRESA	0.30	0.25	0.09	0.55	0.47	0.33	B
PEQUEÑA EMPRESA	0.55	0.08	0.21	0.52	0.64	0.40	M
MICRO EMPRESA	0.33	0.00	0.00	0.33	0.00	0.13	NS

ADMINISTRACION DE RELACIONES HUMANAS

NIVEL/AREA	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	TOTAL	DOMIN.
GRAN EMPRESA	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	0.20	B
MEDIANA EMPRESA	0.47	0.18	0.41	0.54	0.43	0.40	M
PEQUEÑA EMPRESA	0.57	0.37	0.31	0.59	0.18	0.40	M
MICRO EMPRESA	0.33	0.33	0.00	0.67	0.00	0.27	B

ENFOQUE HUMANO

NIVEL/AREA	5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	TOTAL	DOMIN.
GRAN EMPRESA	0.00	0.00	1.00	1.00	0.00	0.40	M
MEDIANA EMPRESA	0.33	0.49	0.55	0.79	0.31	0.49	M
PEQUEÑA EMPRESA	0.69	0.26	0.57	0.88	0.15	0.51	M
MICRO EMPRESA	0.00	0.00	0.00	1.00	0.00	0.20	NS

SISTEMAS ORGANIZACIONALES

NIVEL/AREA	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	TOTAL	DOMIN.
GRAN EMPRESA	0.00	0.00	0.00	1.00	1.00	0.40	M
MEDIANA EMPRESA	0.13	0.16	0.15	0.77	0.51	0.34	B
PEQUEÑA EMPRESA	0.39	0.19	0.16	0.71	0.53	0.39	B
MICRO EMPRESA	0.00	0.33	0.33	0.33	0.00	0.20	B

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

NIVEL/AREA	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	TOTAL	DOMIN.
GRAN EMPRESA	1.00	0.00	1.00	1.00	0.00	0.60	A
MEDIANA EMPRESA	0.60	0.40	0.44	0.74	0.62	0.56	M
PEQUEÑA EMPRESA	0.79	0.55	0.81	0.71	0.65	0.70	A
MICRO EMPRESA	0.33	0.33	0.33	0.33	0.00	0.27	B

ENFOQUE DE CULTURA

NIVEL/AREA	8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	TOTAL	DOMIN.
GRAN EMPRESA	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	MA
MEDIANA EMPRESA	0.75	0.72	0.74	0.85	0.51	0.71	A
PEQUEÑA EMPRESA	0.83	0.82	0.60	0.68	0.47	0.68	A
MICRO EMPRESA	0.67	0.00	0.67	0.00	0.33	0.33	M

CAPITULO 4

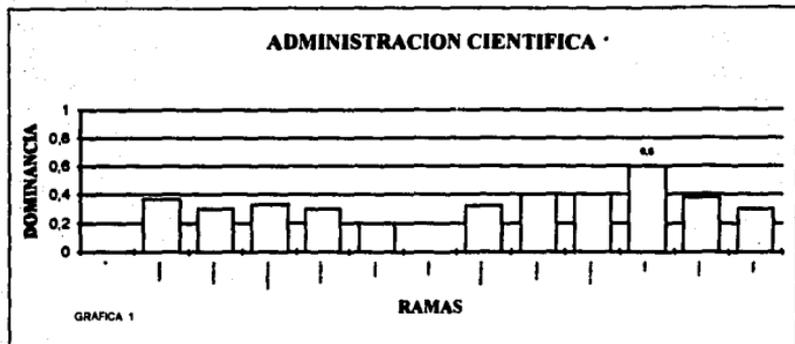
ANALISIS DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos de la aplicación de las matrices conceptuales se presentan en una serie de gráficas que permiten tener una perspectiva acerca de los índices de dominancia de cada concepción canónica por rama y nivel; así como los índices de penetración de acuerdo a las cinco áreas de estudio por rama y nivel.

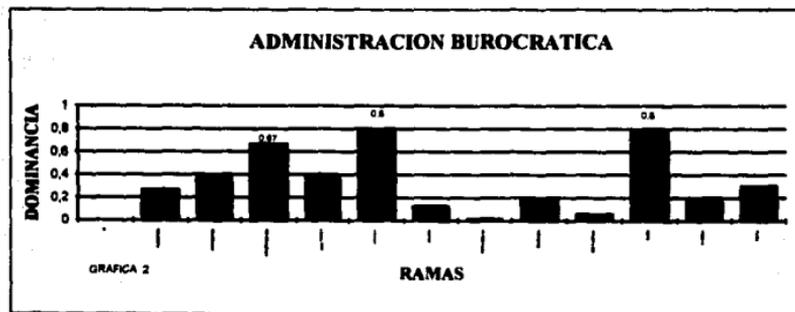
4.1 Análisis de dominancias de concepciones canónicas.

4.1.1 Análisis de dominancia de concepción canónica por rama.

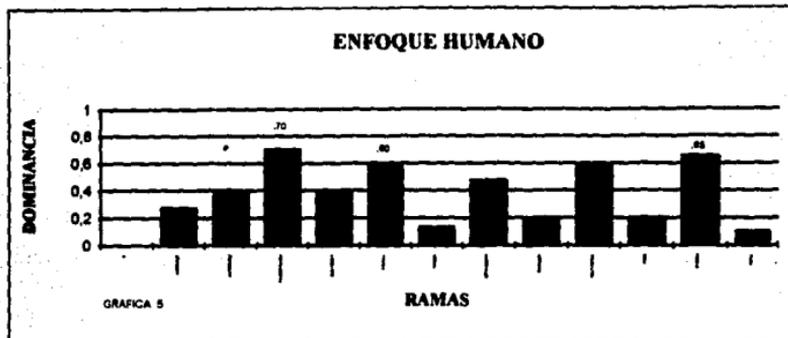
Los índices de dominancia por concepción en su análisis por rama indican los siguientes resultados:



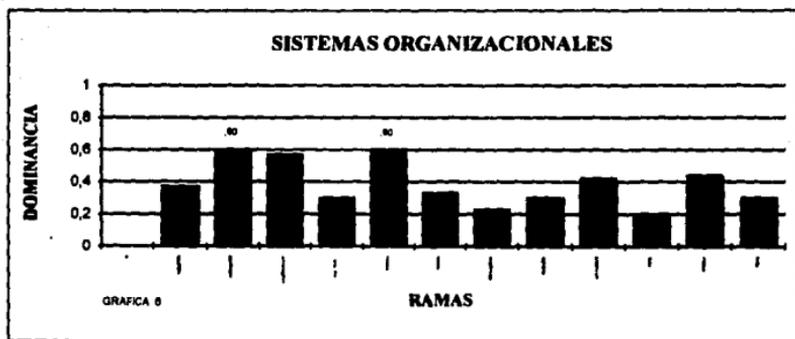
En la gráfica 1, la concepción Administración Científica indica una dominancia baja en el 83% de las ramas. Se destacan dos variaciones importantes dentro de esta concepción en las industrias del Hule y del Papel, en la primera de ellas se observa una dominancia no significativa de cero; en la segunda una dominancia moderada con tendencia a ser alta.



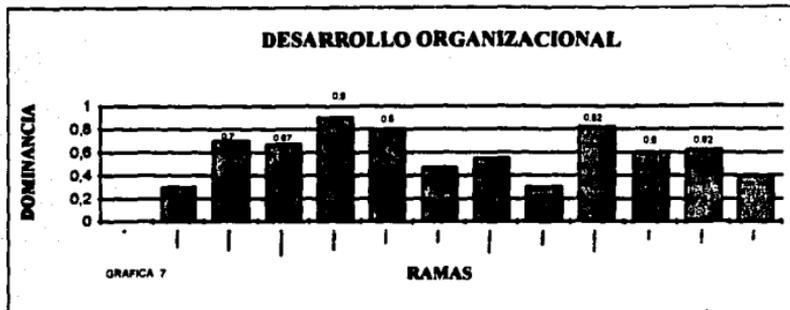
La gráfica 2, perteneciente a la concepción de Administración Burocrática presenta un patrón constante de dominancia baja en el 75% de las ramas, y una tendencia de dominancia alta en las ramas de la Construcción, del Papel y en la industria Gráfica.



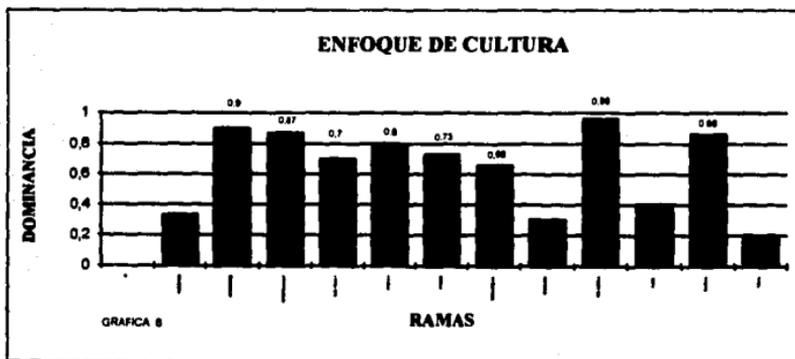
La gráfica 5, que representa la concepción de Enfoque Humano, muestra diversidad en sus índices de dominancia una tendencia no significativa en el 16% de las ramas, una tendencia baja-moderada en el 66% y un comportamiento apenas por encima del nivel de dominancia alta en las ramas de la Construcción e industria Química.



La gráfica 6, de la concepción de Sistemas Organizacionales, muestra un patrón constante en el 100% de las ramas, que no sobrepasa los rangos establecidos de dominancia baja-moderada.

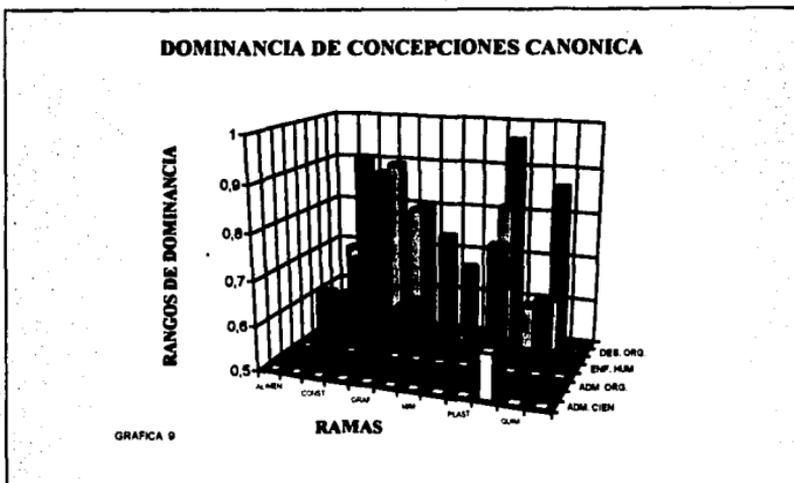


La gráfica 7, referente a la concepción de Desarrollo Organizacional, indica una dominancia alta con tendencia a muy alta en el 58% de las ramas; sobresaliendo la industria Eléctrica-Electrónica. También se presenta una tendencia moderada en el 16% y una baja del 20% de los casos.



En la gráfica 8, la concepción Enfoque de Cultura presenta variaciones significativas: una dominancia alta con tendencia a ser muy alta en el 66% de las ramas, destacando entre ellas la industria del Plástico. Una dominancia baja en las ramas de

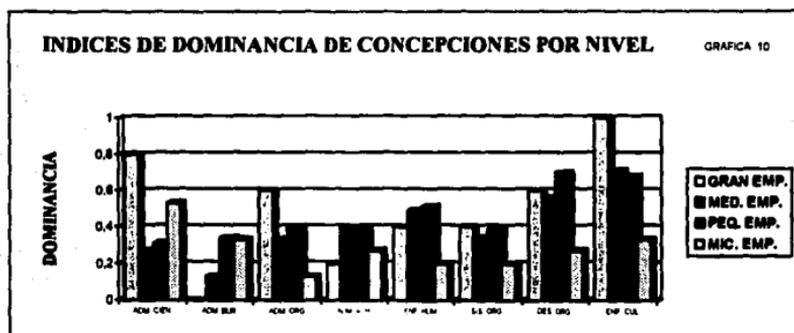
Alimentos, Mueblera, del Papel y Textil, lo que representa el 33% de las empresas estudiadas.



Los datos obtenidos en el análisis correspondiente a los índices de dominancia por concepción canónica en las diferentes ramas, indican que las concepciones predominantes con un rango de dominancia alta a muy alta en las ramas industriales del sector empresarial de Tlanepantla son las concepciones canónicas referentes al Enfoque de Cultura y Desarrollo Organizacional. En un porcentaje menor, del 25% de las empresas -sin dejar de ser interesante-, se aprecia una dominancia alta con tendencia a muy alta en la concepción de Administración Burocrática como se muestra en el concentrado de la gráfica 9.

4.1.2 Análisis de dominancia de concepción canónica por nivel.

El análisis de resultados de los índices de dominancia de cada concepción canónica por nivel, que se muestran en la gráfica 10 indican que, con respecto al nivel de gran empresa existe una gran dispersión en los rangos de dominancia no significativa hasta una dominancia muy alta. La confiabilidad del análisis de estos datos es baja debido a que el número de documentos que se adquirieron durante la investigación no es muy grande como para poder describir con certeza el comportamiento de las concepciones de la gran empresa. Esto es la consecuencia de una actitud empresarial; es decir, en la actualidad las grandes empresas se subdividen a su vez en medianas o pequeñas empresas para la obtención de mayores beneficios en su desarrollo económico y laboral como se explicó en el capítulo anterior.



La mediana empresa presenta una dominancia oscilante en los rangos que van de una dominancia no significativa hasta una alta como es el caso de la concepción de Enfoque de Cultura. El nivel de pequeña empresa indica una constancia en sus rangos de dominancia

que oscilan de baja a moderada presentando una dispersión en la concepción de Sistemas Organizacionales, éste rango asciende de bajo a alto en las concepciones canónicas de Enfoque de Cultura y Desarrollo Organizacional principalmente.

El último nivel empresarial, muestra una dispersión en la tendencia de su dominancia de moderada a baja que se mantiene constante a excepción del rango de dominancia no significativa de la concepción referente a la Administración Organizacional. Estos resultados indican que dentro de la clasificación de índices de dominancia por nivel existen tendencias de dominancia alta-muy alta de manera importante en las concepciones de Enfoque de Cultura y Desarrollo Organizacional principalmente, en la pequeña, mediana y gran empresa; sin menos cabar la importancia del dato en la concepción canónica de Administración Científica en la gran empresa.

4.2 Análisis de índices de penetración.

4.2.1 Análisis de índices de penetración por rama.

Los resultados arrojados mediante el análisis de la gráfica 11, titulada índices de penetración por concepción de acuerdo a la clasificación de ramas industriales, son los siguientes: en lo que respecta al área 1 de penetración, concepción de individuo; esta área presenta una tendencia baja-moderada del 75% y una tendencia alta de penetración en el 25% de las concepciones, correspondientes a Enfoque de Cultura y Desarrollo Organizacional.

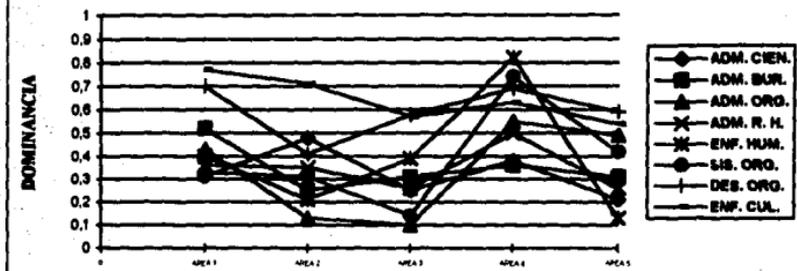
En el área 2, referente a la concepción sobre los beneficios que adquiere la organización al realizar transacciones con el individuo, la tendencia de penetración es moderada-baja en un 75% de las concepciones canónicas, con dos en los extremos. Cabe destacar que la concepción de Administración Organizacional indica una tendencia, dentro de este rango de penetración; no significativa y el Enfoque de Cultura, una tendencia de penetración dentro de los rangos de alta-muy alta.

El área 3 de penetración, beneficios que adquiere el individuo al realizar transacciones con la organización, muestra una tendencia que no rebasa los rangos de penetración moderada, y que tiende más bien, a ser no significativa en las concepciones de Administración Organizacional y Sistemas Organizacionales. En el área 4 de penetración, correspondiente a los tipos de interacción individuo-organización que se generan durante sus transacciones; se identifica una tendencia ascendente constante en todas las concepciones canónicas. Esta ascendencia va de un rango de penetración bajo, en las concepciones de Administración Científica y Administración Burocrática, a uno muy alto en la concepción referente a el Enfoque de Cultura.

El área 5, que habla sobre los términos en que se plantea la proyección del individuo dentro de la organización; muestra una penetración moderada-baja en el 87% de las concepciones canónicas. Dentro de esta área, se destaca la existencia de una marcada diferencia en las tendencias de penetración en relación al área anterior; y es que la concepción de Enfoque Humano en el área 5 aparece como la única concepción no significativa, y dentro del área 4 es la que obtuvo el rango de penetración muy alto.

INDICES DE PENETRACION POR CONCEPCION DE RAMA INDUSTRIAL

GRAFICA 11

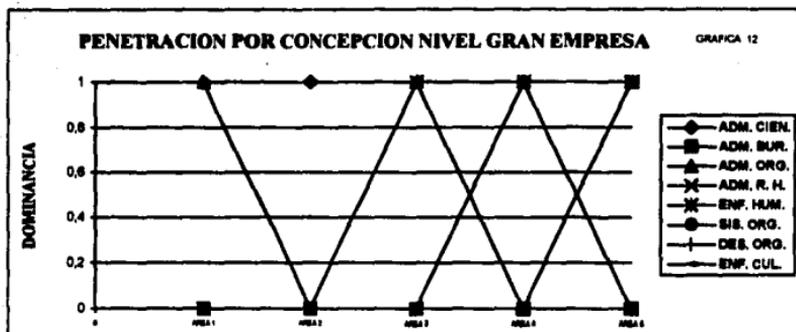


A partir del análisis de penetración de las diferentes concepciones canónicas se observa que las tendencias de penetración con mayor dominancia se concentran en el área 1, en la cual se cita toda concepción de individuo; y en el área 4, la cual se refiere a los tipos de interacción individuo-organización que pueden generarse durante las transacciones de estos, en las concepciones canónicas de Enfoque de Cultura y Enfoque Humano, respectivamente.

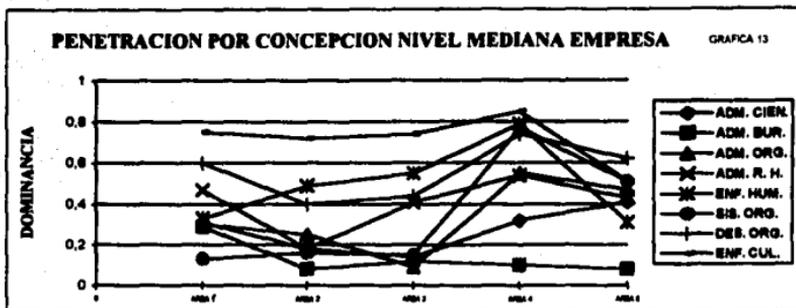
4.2.2 Análisis de índices de penetración por nivel.

El análisis de índices de penetración por nivel presenta los siguientes resultados; en la gráfica 12, correspondiente a índices de penetración de la gran empresa muestran una tendencia muy alta en el 62% de las concepciones de Administración Científica y Enfoque de Cultura, en las áreas 3 y 5, así como una penetración alta en el 50% de las concepciones

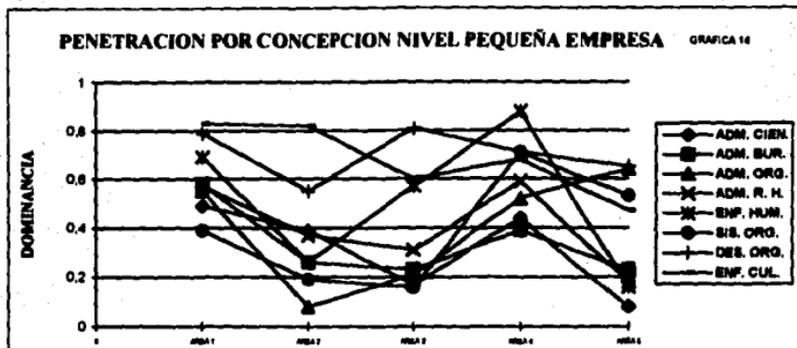
canónicas referentes a Desarrollo Organizacional y Enfoque de Cultura en las áreas 1 y 4. La concepción Administración de Relaciones Humanas presenta un rango no significativo de penetración en 4 de sus cinco áreas de análisis.



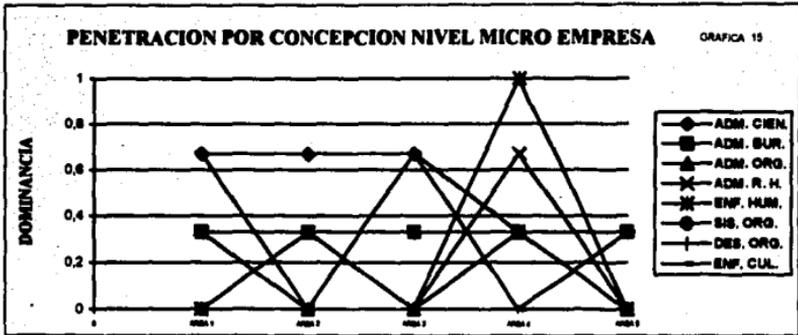
En la gráfica 13, índices de penetración en la mediana empresa se observa una penetración alta con tendencia a muy alta en el 50% de sus concepciones dentro del área 4 referente a los tipos de interacción generados entre el individuo-organización dentro de sus transacciones; sobresaliendo la concepción de Enfoque de Cultura. Con relación a las áreas 1, 2 y 3 la tendencia de penetración oscila entre los rangos de tendencia alta en Enfoque de Cultura y Desarrollo Organizacional; a una no significativa dentro de las concepciones Sistemas Organizacionales, Administración Científica, Administración Burocrática y Administración Organizacional. Se observa en todas las concepciones un descenso dentro del área 5 de penetración concerniente a la Administración Burocrática.



Los índices de penetración de la pequeña empresa registrados en la gráfica 14, presentan una penetración muy alta en la concepción correspondiente al Enfoque Humano dentro del área 4, así como un 37% de penetración alta en Sistemas Organizacionales, Desarrollo Organizacional y Enfoque de Cultura. En las áreas 2 y 3 las concepciones canónicas muestran una tendencia de penetración que se mueve entre los rangos de muy alta como es el caso de Enfoque de Cultura y Desarrollo Organizacional, a no significativa en Administración Científica, Administración Organizacional y Sistemas Organizacionales; respectivamente. La última área de penetración indica un descenso en las concepciones canónicas en comparación con los resultados del área 4, donde se observaron ascensos que van de una penetración moderada a una muy alta. La concepción canónica de Enfoque Humano ejemplifica claramente esta variación.



Con relación a los índices de penetración en la micro empresa la gráfica 15 indica en sus resultados un dato sobresaliente referente a una penetración muy alta en el área 4, correspondiente a la concepción canónica Enfoque Humano. En el área 1 se presenta una penetración muy alta del 25% en Enfoque de Cultura una moderada del 50% y una no significativa en el 25% de las concepciones restantes, Enfoque Humano y Sistemas Organizacionales. El área 2, muestra penetración baja en el 62% de las concepciones, una no significativa del 37%, así como una concepción única por tener una penetración alta Administración Científica. El área 3 presenta porcentajes similares de penetración baja y no significativa en sus concepciones, así como una tendencia de penetración alta en Administración Científica y Enfoque de Cultura. El área 5 correspondiente a los términos en los cuales se plantea la proyección del individuo en la organización; muestra datos interesantes, debido a que en esta área el 62% de las concepciones indican una penetración no significativa como también una baja del 37%, cabe resaltar que en esta área el Enfoque Humano tiene un descenso bastante significativo en comparación al área anterior.



Todos los resultados obtenidos sobre el análisis de índices de penetración por nivel muestran una tendencia de penetración dominante en las áreas 4 y 1, tipos de interacción individuo-organización que se generan entre sus transacciones y toda concepción de individuo, respectivamente. Detectando también a las concepciones canónicas más frecuentes dentro de este análisis que son las correspondientes al Enfoque de Cultura y Enfoque Humano.

CONCLUSIONES

Desde el marco de la teorización luhmanniana, la formulación de demandas sociales es la expresión de intercambios entre sistemas o sectores que sólo se realizan mediante el cierre de los procesos de comunicación intersistémica. En el marco de los procesos comunicacionales, cuando un sistema realiza su autodescripción y se identifica en falta frente un "otro" determinado, es posible que emita una declaración de su deseo -el cual contiene una intencionalidad- y se posibilite el autoreconocimiento de su situación de demandante.

El análisis de dominancia de concepciones canónicas por rama y nivel, producto de la revisión de los documentos emitidos por empresas productoras de bienes pertenecientes a la A.I.T.A.C., permite considerar la existencia de una relación entre la complejidad estructural de la organización y su autodescripción basal. Sin embargo, existen diferencias en las autodescripciones de acuerdo a la complejidad de la organización. Esta última entendida como complejidad de identidad -la rama industrial- o de estructura -el nivel empresarial-, como se observa en el análisis de resultados.

De acuerdo al análisis de documentos emitidos por la A.I.T.A.C. las empresas pertenecientes a las ramas de la industria Metal/Mecánica, Química y Textil; por ser las ramas con mayor número de empresas registradas en la asociación. se esperaría fueran las ramas del sector que delinearan o marcaran la tendencia de identidad en la definición diacrónica del sector industrial de Tlanepantla.

En contraste con las expectativas, el análisis de dominancia de concepción canónica por rama indica variaciones importantes con relación a este dato, y es que, con base al análisis de dominancias, las industrias representantes de la rama o giro Automotriz, de la Construcción y Gráfica son las empresas que presentan una mayor definición diacrónica en el contenido de sus autodescripciones con una pequeña discrepancia con la concepción de Administración Burocrática, la cual a pesar de no ser una concepción reciente cuenta con una dominancia importante en las autoconcepciones actuales de estas ramas industriales. Diferente a ello, las empresas de las ramas restantes del sector muestran índices de dominancia baja en sus autodescripciones frente a las concepciones canónicas recientes.

Por otro lado, con relación a las autodescripciones encontradas en el análisis por complejidad estructural -nivel empresarial-, encontramos una mayor definición diacrónica en las empresas con niveles altos de complejidad sobretodo en las empresas pertenecientes al nivel de la mediana industria; fenómeno cuya explicación se encuentra en las subdivisiones que la gran empresa lleva a cabo con la finalidad de no crear grandes infraestructuras empresariales, a través de la fragmentación o la concertación para la formación de varias empresas medianas con autodescripciones muy consistentes para el mejor desarrollo económico y laboral de la industria corporativa.

De manera similar a los datos obtenidos en el análisis por rama, dentro de la gran empresa destaca una concepción no muy reciente, y es la concepción perteneciente a Administración Científica. También se observan dispersiones sincrónicas en los niveles más bajos de complejidad como es el caso de la micro empresa, nivel en el cual al parecer la empresa no se encuentra definida por una sola concepción canónica. La autodescripción de

éste nivel se encuentra en función de la definición de concepción propuesta por su entorno, que generalmente se constituye por empresas con mayor complejidad estructural.

¿Qué indican estas relaciones entre las autodescripciones basales con relación al grado de complejidad estructural?. Al parecer, la complejidad estructural de una organización es el factor determinante en la elaboración de una autoconcepción organizacional; debido a que como, se aprecia en el análisis, las industrias con mayor definición de sí mismas y mejores condiciones para expresar su flujo de demandas, son las empresas que cuentan con una mayor complejidad estructural, de acuerdo a la escala establecida por el número de empleados de NAFINSA.

Pero, ¿qué diferencias existen entre las autodescripciones basales con relación al grado de complejidad por rama?. De acuerdo al análisis no hay diferencias entre ramas con relación a su complejidad. Como consecuencia de esto se considera que el corredor industrial de Tlanepantla, no cuenta con una identidad compartida ni particular como sector, sino que cuenta con una identidad atomizada entre sus ramas y está se ve modificada en función de quien le demande. Ello indica que las concepciones adoptadas por las empresas pertenecientes al sector empresarial de Tlanepantla, se fijan a partir de mecanismos de ajuste que las propias organizaciones consideran necesarios para el reconocimiento y respuesta ante lo que asumen como demandas sociales.

Las definición diacrónica en las autodescripciones basales de la mediana y pequeña empresa son el resultado de la tendencia actual de la industria mexicana a fragmentarse en el momento de su conformación como gran empresa, debido a que no es lo suficientemente fuerte como para sostener su estructura y con ello ampliar la consistencia de capacidad de

autorreferencia mediante la identificación con su rama industrial.

Para dar inicio al planteamiento de la segunda hipótesis, sirve recordar que el uso eficiente de los recursos humanos se lleva a cabo bajo la aplicación de diferentes técnicas o sistemas diseñados para tal función. La aplicación de estos patrones no puede generalizarse debido a que cada empresa es, en sí misma un sistema con identidad propia que le permite a su vez reproducirse e identificar su lugar en el mundo.

Por ello, para el análisis de la segunda hipótesis de estudio se examinaron las caracterizaciones sobre las diversas autoconcepciones de las organizaciones productoras de bienes que sustentan el vínculo entre la organización y el individuo, como marco de las transacciones en materia de recursos humanos. Dichas caracterizaciones se esquematizaron bajo cinco aspectos estructurales; 1° concepción de individuo, 2° beneficios que adquiere la organización al realizar transacciones con el individuo, 3° beneficios que adquiere el individuo al realizar transacciones con la organización, 4° tipos de interacción individuo-organización que se generan durante las transacciones y 5° términos en los que se plantea la proyección del individuo en la organización.

El área 1 de penetración hace referencia al concepto general de individuo desde la perspectiva de la organización. Las áreas 2 y 4, hablan desde la posición de la organización hacia el individuo, emitiendo un discurso en el cual la organización le informa al individuo lo que las organizaciones esperan de él. Los aspectos estructurales correspondientes a las áreas 3 y 5 hablan desde la organización que incluye la posible perspectiva del individuo. El discurso emitido por la organización le informa al individuo lo que puede llegar a esperar de la organización.

A través de la revisión de documentos emitidos por las diferentes empresas productoras de bienes, del corredor industrial de Tlanepantla, el análisis de penetración de las concepciones canónicas por rama o nivel; describen la incidencia de los cinco aspectos estructurales que corresponden a cada modelo conceptual. La incidencia de los aspectos estructurales permitió la identificación de las diferentes transacciones organización-individuo que subyacen a los mecanismos de comunicación interna que forman parte de la reproducción autopoietica del sistema que las emplea. Con base a lo analizado, la obtención de la información en las diferentes autodescripciones por rama o nivel no implica la aplicación equilibrada en las cinco áreas de penetración.

El análisis de penetración por rama muestra patrones muy consistentes en relación a las tendencias de las áreas de penetración 2 y 4, y 3 y 5. Las áreas 2 y 4 de penetración presentan un incremento constante en todas las concepciones canónicas, lo cual indica el autoreconocimiento de la organización como un sistema demandante ante el individuo.

Diferente de ello, las áreas 3 y 5, referentes al habla desde la posición de la organización hacia el individuo muestran un descenso radical en sus índices de penetración, donde el reconocimiento del individuo como demandante presenta un índice de penetración bajo o casi nulo. Se esperaría que este descenso se presentara en concepciones donde el individuo es casi un objeto o parte de la línea de trabajo, pero esto no es así. Los descensos se observan en concepciones canónicas, como Enfoque Humano y Enfoque de Cultura, que subrayan e incluso se soportan en el rol del individuo dentro de la organización.

Los resultados obtenidos en el análisis de las áreas de penetración por nivel; indican que en la gran empresa las áreas 2 y 4 muestran rangos bajos de penetración y las áreas 1, 3

y 5 rangos altos, esto es consecuencia de las subdivisiones que caracterizan a este nivel empresarial. En los niveles de mediana y pequeña empresa, sobretudo en este último nivel, el análisis de áreas de penetración por nivel es semejante al análisis de áreas por rama, donde las áreas dominantes son la 1, 2 y 4; y las áreas con menor índice de penetración son la 3 y 5. En la micro empresa, destaca sobretudo el Enfoque Humano. En este enfoque se esperaría una penetración dominante en el área 5 correspondiente a los términos en los que se plantea la proyección del individuo en la organización, y no es así; por el contrario, la micro empresa se define en función de su autorreferencia como organización, sin considerar el rol del individuo.

Si se parte de la idea de que existen patrones de dominancia distribuidos de manera equilibrada entre las áreas de penetración, ¿cómo se explican las tendencias de dispersión dentro de áreas específicas de penetración -áreas 1, 2 y 4 y en áreas 3 y 5- entre niveles y entre ramas?. Al parecer aunque el individuo sea un elemento constitutivo de la organización se sigue concibiendo como un elemento más de la organización, y no como un sistema independiente con el cual se interactúa, como lo indican los resultados obtenidos en las áreas de penetración 1, 2 y 4. Las áreas 3 y 5 tenderían hacia un Enfoque de Cultura donde el individuo forma parte activa de la organización. No obstante, en las empresas estudiadas, el individuo no goza de ninguna ventaja en su postura frente a la organización.

Este Enfoque de Cultura tendería como consecuencia hacia un patrón de identidad compartida por una Cultura del Trabajo de las organizaciones productoras mexicanas. La tendencia de un Enfoque de Cultura con perspectivas a la consolidación de una Cultura del Trabajo consideraría al individuo como un sistema demandante que lleva a cabo transacciones con su entorno. Considerar al individuo como sistema demandante capaz de

establecer transacciones con otros sistemas, en este caso en particular con organizaciones, posibilita el estudio de dos patrones de comportamiento que presenta la industria del corredor de Tlanepantla.

Estos patrones de comportamiento se clasificaran en patrones, donde el individuo se percibe como sistema demandante capaz de formar parte activa de la organización con intereses, deseos y necesidades que consolidan su estructura autopoiética, permitiendo de esta manera llevar a cabo transacciones con otros sistemas; y en patrones donde el individuo es solamente una parte mas de la organización.

Para que el primer patrón de comportamiento se realice es necesario que las transacciones entre la organización y el individuo se lleven a cabo dentro de una organización con una autoconcepción, con un buen nivel de definición diacrónica; esto es, con una identidad como sistema. A partir de la autoconcepción de organización se elaboran las transacciones con los demás, se hace manifiesto el flujo de demandas. El discurso de la organización habla de una identidad que adquiere contenido en función de las corrientes externas que inciden en la autorreferencia de la organización. Esta identidad le permite a la organización, en su dinámica interna, realizar transacciones con el individuo y que estas no presenten dispersiones relevantes en sus cinco áreas de penetración.

En un primer momento, el individuo sería capaz de detectar lo que la organización, dentro de la cual se encuentra, busca como organización " X ". Ello se reconoce mediante la dominancia de las áreas 1, 2 y 4 de penetración, que describen el Enfoque de Cultura que se espera que resulte de esta autoconcepción. En un segundo momento el individuo identificaría lo que puede esperar de la organización como individuo mediante la dominancia

de las áreas 3 y 5. Si la aplicación de las cinco áreas de penetración se lleva a cabo dentro de las transacciones entre la organización y el individuo, la consolidación de una planta laboral y la reducción de índices de rotación se visualizarían como una realidad de la Cultura del Trabajo de la industria de Tlanepantla. La organización se enfocaría entonces hacia la búsqueda de un proyecto de crecimiento cuya finalidad sería su complejización estructural como sistema.

En contraste, el segundo patrón de comportamiento, considera que mientras la dinámica interna de la organización no tenga una identidad propia, esto es, que tenga una definición diacrónica, las transacciones entre la organización con otros sectores -el individuo, otras organizaciones, el estado, etc.- resultaran azarosas y por ende contradictorias ya que no se comprenderá el contenido de la transacción durante el flujo de demandas.

Pese a ello, en la actualidad muchas organizaciones se sostienen mediante un discurso dominante desde un habla organizacional que no incluye la posible perspectiva del individuo -áreas de penetración 2 y 4- y que sin embargo, se dirige hacia un Enfoque de Cultura. Paradójicamente, las áreas de penetración 3 y 5 son simplemente ignoradas. Nos enfrentamos así a una "Cultura del Trabajo" de las organizaciones productoras mexicanas que se caracteriza por la sordera selectiva hacia las demandas del trabajador, que por cierto coincide con los datos encontrados en el presente estudio.

Esta sordera se hace latente ante la idea de que el individuo sea considerado como un "ente" demandante y por tanto capaz de realizar transacciones como sistema, a pesar de

las influencias o presiones que las concepciones canónicas actuales ejercen sobre los discursos empresariales.

Ante todo lo anterior se puede considerar que pese a la supuesta aplicación del proceso comunicativo, propuesto por Luhmann, dentro de las transacciones entre la organización-individuo el cierre del acto comunicativo es poco probable o en ocasiones inexistente. Originando con ello que el sistema no logre las condiciones necesarias para la modificación o consolidación de su estructura y funciones originales dificultandose de este modo el proceso del cierre autorreferencial del sistema; sin embargo; existen sistemas que logran a pesar de estas dificultades su desarrollo como tales.

BIBLIOGRAFIA

- Bernard, C., (1975) Diccionario económico y financiero. Madrid, Ediciones Du Sevil.
- Katona, G., (1979) Psicología de la economía, Argentina, Ed. El Ateneo.
- Kurnitzky, H., (1992) La estructura libidinal del dinero, México, Ed. Siglo XXI.
- Lapassade, R., (1981) Claves de la sociología, Barcelona, Ed. Laia.
- López, R., (1983) Economía política, México, Ed. Porrúa.
- Napoleoni, C., (1962) Diccionario de economía política, Madrid, Ediciones Castilla.
- Seldon, A., (1980) Diccionario de economía, España, Ediciones Oikos-Tau.
- Smith, A., (1975) Teoría del valor y la distribución "Ideología y teoría económica", Argentina, Ed. Siglo XXI.
- Smith, A., (1976) La riqueza de las naciones, Madrid, Ed. Aguilar.

ANEXO 1

BITACORA

Durante la búsqueda de los documentos requeridos para la elaboración del presente reporte de investigación surgieron varios inconvenientes que en ocasiones llegaron a detener, limitar o hasta desechar la posibilidad de recolectar el material de trabajo requerido. Por ello a continuación se hace la descripción de algunos de los inconvenientes que aparecieron en las diferentes empresas seleccionadas en la muestra de estudio con la finalidad de justificar el porque el uso de una muestra mínima.

La empresa ARANCIA, S.A. de C.V., rama de alimentos, comenta nunca haber editado algún órgano informativo en la historia de la empresa. Con respecto a la rama automotriz empresas como ASIENTOS PARA AUTOBUSES AMAYA, S.A. de C.V.; CARROCERIAS PRECONSTRUIDAS, S.A. de C.V., FIBRAS ABRASIVAS sólo editan un boletín o catálogo de productos pero no un documento de información interna. ELECTRO-OPTICA y HOESCH SUSPENSIONES AUTOMOTRICES, S.A. nunca han editado un boletín de información interna.

En las ramas de la industria eléctrica-electrónica y hulera -las empresas AMP de MEXICO, S.A. de C.V. y GENERAL TIRE de MEXICO, S.A. de C.V.- no existe ningún tipo de documento que informe al personal de los acontecimientos internos de la empresa.

Un gran número de industrias registradas en la A.I.T.A.C. pertenecen a la rama metal-mecánica, sin embargo; son las que presentan más inconvenientes para la recolección de material de análisis. Entre los inconvenientes se encuentra la ausencia constante del personal de recursos humanos como fue el caso de ACEROS NACIONALES, S.A., muchas de las empresas sólo se dedican a la elaboración de catálogos de ventas como es el caso de ACEROS Y FLECHAS del CENTRO, S.A. de C.V. y EJES TRACTIVOS; debido a que los órganos de información son considerados como gastos innecesarios que afectan la economía de la empresa.

Empresas como ALFA LAVAL; AMSCO MEXICANA, S.A.; ANDAMIOS ATLAS, S.A. DE C.V.; CONSTRUCCIONES Y ADAPTACIONES METALICAS, S.A.; NICHOLSON MEXICANA, S.A. DE C.V.; entre otras nunca han editado un órgano de información interna o por falta de recursos económicos se dejó de editar. Existen empresas que han cambiado de razón social y por tanto de actividad como es el caso de PUROMEX que ahora es una distribuidora y exportadora de artículos infantiles.

Una complicación en la búsqueda del material de estudio fue la inexistencia, clausura o quiebra total de empresas que aparecen en los registros de A.I.T.A.C. como es el caso de BARRENAS DE ACERO Y AGUCES, S.A.; DUROMETAL, S.A. DE C.V.; EQUIPOS METALICOS DE PROCESOS, S.A. DE C.V.; KENCHER, S.A. DE C.V.; MONTACARGAS DE MEXICO, S.A. DE C.V.; entre otras.

Otra dificultad presentada durante la investigación fue que muchas empresas se encuentran fusionadas entre sí, para la disminución de gastos con empresas vecinas que las absorbieron con base a su producción, como sucedió con CAJAS Y EMPAQUES MEXICANA, S.A. DE C.V., que pertenece a la industria del papel.

La industria de la rama textil es otro sector importante dentro del corredor de Tlanepantla, sin embargo, presenta las mismas problemáticas que las empresas de la rama metal-mecánica. ALFOMBRAS Y TAPETES FINOS; FABRICA DE UNIFORMES EL LEON; LA NUEVA ADRIATICA, S.A. DE C.V. y VICKY FORM, S.A. DE C.V. solamente editan catálogo de ventas y TEXTILES ATA S.A. DE C.V. nunca ha editado documentos.

Algunas empresas cambiaron de razón social o dirección como son DICOFISA, S.A. DE C.V.; GRUPO CALCETIMEX, S.A. DE C.V. y SEDAS CONTINENTALES; otras más dejaron de existir, debido a que eran negocios familiares o por su incapacidad de competir ante las otras industrias, como es el caso del GRUPO TEXTIL PUENTE, S.A. DE C.V.

ANEXO 2**LISTA DE EMPRESAS PERTENECIENTES A ALGUN GRUPO CORPORATIVO**

Todas estas empresas forman parte de grupos corporativos en su mayoría considerados como fuertes o grandes grupos. La adhesión a algún grupo corporativo propicia que el nivel de las empresas cambie, es decir, de ser una gran empresa a ser una mediana o pequeña empresa. Esta fusión dentro de las empresas es una alternativa que beneficia a la industria en la disminución de conflictos laborales, el intercambio de productos entre empresas y para complementar actividades como grupo que les permitan aceptar el mercado.

Las empresas que a continuación se enlistan pertenecen a grupos corporativos:

1. COCA-COLA, S.A. de C.V.
2. GRUPO ZAPATA de MEXICO
3. MEXALIT
4. REFRACTARIOS GREEN, GRUPO PEÑÓLES
5. ABB de MEXICO, S.A. de C.V.
6. REGIOPLAST, S.A. de C.V.; SILICATOS y DERIVADOS, S.A. de C.V., GRUPO VITRO
7. ENVASES y EMPAQUES, GRUPO DURANGO
8. AEROPLEX, GRUPO OPLEX

ANEXO 3

**TABLA DE CLASIFICACION DE NUMERO DE EMPLEADOS ESTABLECIDA
EN EL PROGRAMA PARA LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA (NAFINSA)**

TAMAÑO DE LA EMPRESA	PERSONAL OCUPADO	VENTAS ANUALES
MICROEMPRESA	De 1 a 15 empleados	900 mil pesos
PEQUEÑA EMPRESA	De 16 a 100 empleados	9 millones de pesos
MEDIANA EMPRESA	De 101 a 500 empleados	90 millones de pesos
GRAN EMPRESA	Más de 500 empleados	Más 90 millones de pesos