



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

DOCTORADO EN PSICOLOGIA Y EDUCACION

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y PERSONALIDAD EN SOCIEDADES COOPERATIVAS**

**TESIS**

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de:  
Doctor en Psicología y Educación

**Presenta:**

Francisco Javier Macías Hernández

**Dirigida por:**

Dr. Luis Enrique Puente Garnica

**SINODALES**

Dr. Luis Enrique Puente Garnica  
Presidente

Dra. Jaquelina Preciado del Castillo Negrete  
Secretario

Dr. José Antonio Robles Hernández  
Vocal

Dr. Luis Felipe Ali Sahili González  
Suplente

Dra. Sonia Villagrán Rueda  
Suplente

Firma

Firma

Firma

Firma

Firma

Centro Universitario  
Querétaro, Qro.  
Septiembre de 2014  
México



Universidad Autónoma de Querétaro

Facultad de Psicología  
Doctorado en Psicología y Educación

CULTURA ORGANIZACIONAL Y PERSONALIDAD EN SOCIEDADES  
COOPERATIVAS

**TESIS**

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de

Doctor en Psicología y Educación

**Presenta:**

Francisco Javier Macías Hernández

**Dirigido por:**

Dr. Luis Enrique Puente Garnica

Centro Universitario  
Querétaro, Qro.  
Septiembre, de 2014  
México

## Resumen

El presente trabajo es un estudio de caso que se focaliza sobre la configuración de cultura organizacional en una sociedad cooperativa y como, a través de un proceso educativo y participativo se articulan características de personalidad sociales, se utilizó el método de reconstrucción del dato y el cuestionario Big Five de personalidad. Para tal efecto se trabajó con la cooperativa Panamédica que ofrece los servicios de medicina, psicología, odontología. Optometría y rehabilitación física. Se video grabaron tres entrevistas a fundadores activos de la cooperativa, se aplicó un cuestionarios estructurado a 12 asociados no fundadores y un cuestionario de personalidad a los 15 participantes de un total de 18 miembros. Se asistió como observador y se video grabaron, tres diferentes talleres y congresos en donde participaron diversas cooperativas a nivel nacional, los resultados indican, que en el aspecto administrativo, muestra deficiencias de organización para atender e integrar a los miembros en tareas planificadas, pero en proceso de aprendizaje y renovación de roles y tareas; el sentido cultural central en la que los integrantes coinciden es en ver a la cooperativa como una alternativa ante el sistema capitalista, el desempleo, con un sentir de propiedad sobre la cooperativa, con lazos fuerte de amistad, con relaciones de igualdad y reciprocidad. Los resultados de la prueba BIG FIVE, describe a personas con disposición hacia lo nuevo, con capacidad de considerar perspectivas diferentes, con apertura hacia valores, estilos, modos de vida y culturas distintas, dispuestos a trabajar con otras personas, comprenden a las personas en sus problemas, tienden a no valer la propia influencia sobre los demás, no imponen sus ideas, no tienden a sobresalir. Se concluye que las características de personalidad obtenidas son parte de un proceso de subjetividad que se encuentra en las narrativas de los cuestionarios y congresos cooperativistas, y son diferentes al modelo de las sociedades anónimas.

(Palabras clave: cultura, personalidad, configuración, subjetividad, procesualidad)

## Summary

This work is a case study which is focused on the configuration of organizational culture in a cooperative association and how, through an educational and participatory process, the characteristics of social personality are expressed. The data reconstruction method and big five personality questionnaire were used. To this end, the Panamédica cooperative was worked with, a cooperative that offers the services of medicine, psychology, dentistry, optometry and physical rehabilitation. Three video-recorded interviews were carried out with active founders of the cooperative and 12 structured questionnaires with other associates who were not founders. Fifteen participants were given the personality questionnaire, out of total of 18 members. Three different workshops and congresses were observed and video-recorded in which diverse cooperatives from national level participated. Results indicate that the administrative aspect shows organizational deficiencies in attending to and integrating members in planned tasks, but in the learning and renovation of the tasks process. The central culture feeling in which members coincide is in seeing the cooperative as an alternative to the capitalist system and unemployment, with a sense of proprietorship of the cooperative, strong ties of friendship and relationships of equality and reciprocity. Results of the Big Five test describe people who are open to what is new, with the ability to consider different perspectives, with openness toward values, styles and different cultures, willing to work with other people, understanding of people and their problems, a tendency to not value their own influence over that of others, no desire to impose their ideas and without a tendency to be outstanding. It was concluded that the personality characteristics obtained are part of a process of subjectivity found in narratives of the questionnaires and cooperative congresses and that they are different from the corporation model.

(Key words: Culture, personality, configuration, subjectivity, processuality)

## Dedicatorias

Con todo mi amor a Patty, Ale y Laurita, ya que son la fuente de inspiración y motivo de mi diario vivir.

## Agradecimientos

A los hombres y mujeres leales a los principios de solidaridad, que con el día a día viven su hermandad y me permitieron descubrir una visión de la vida económica optimista, les agradezco su ejemplo de tenacidad, dedicación y de bien común.

A todos y cada uno de los profesionales de Panamédica por ser sensibles y creer en una sociedad con personas pro-sociales, que con su trabajo cotidiano son capaces de decir un si, por un mundo asociado que cada día crece en organizaciones con relaciones de reciprocidad.

Al Dr. Luis Enrique Puente por su guía y asesoría siempre cálida y profesional

Al Instituto Politécnico Nacional por mantener una disposición siempre abierta al conocimiento y desarrollo profesional de los académicos.

## INDICE

|   | <b>Página</b> |
|---|---------------|
| Resumen                                     | i             |
| Summary                                     | ii            |
| Dedicatorias                                | iii           |
| Agradecimientos                             | iv            |
| Índice                                      | v-vii         |
| Índice de cuadros                           | viii          |
| Índice de figuras                           | ix            |
| I. INTRODUCCION                             | 1             |
| II. REVISION DE LITERATURA                  | 12            |
| Capítulo I    Sociedades económicas         |               |
| Sociedades anónimas                         | 12            |
| Sociedades cooperativas                     | 16            |
| Capítulo II                                 | 27            |
| Personalidad                                | 27            |
| La psicología como estudio del hombre       | 28            |
| Pragmatismo americano                       | 30            |
| Paradigmas en el estudio de la personalidad | 32            |
| Psicología psicodinámica                    | 36            |

|  | <b>Página</b> |
|--|---------------|
| Enfoque cultural de la personalidad    | 37            |
| La personalidad desde la subjetividad  | 40            |
| Capítulo III                           | 47            |
| Subjetividad e Instituciones           | 47            |
| Subjetividad en el trabajo             | 53            |
| Capítulo IV                            | 64            |
| Organización y cultura                 | 64            |
| La Organización como cultura           | 69            |
| Cultura organizacional en las empresas | 76            |
| Capítulo V                             | 92            |
| METODOLOGÍA                            | 92            |
| Resultados de cultura cooperativa      | 96            |
| Entrevistas                            | 97            |
| Cuestionarios                          | 105           |
| Taller de mutualismo                   | 118           |
| Congreso Cooperativista en Puebla      | 124           |
| Micro finanzas                         | 124           |
| Economía Capitalista                   | 126           |

|  | <b>Página</b> |
|--|---------------|
| Desafíos de Sociedades solidarias                  | 131           |
| Resultados sobre Personalidad                      | 136           |
| Cuestionario                                       | 136           |
| Prueba BIG FIVE                                    | 143           |
| Convergencias entre cuestionario y prueba Big Five | 148           |
| Discusión  | 151           |
| Conclusiones                                       | 159           |
| LITERATURA CITADA                                  | 161           |

## Índice de cuadros

|  | <b>Página</b> |
|--|---------------|
| Cuadro   |               |
| 5.1 Cuestionario de cultura cooperativa                      | 169           |
| 5.2 Tabla 1 Puntajes promedio de BIG FIVE                    | 171           |
| 5.3 Gráfica Puntajes “T” del promedio grupal prueba BIG FIVE | 172           |

## Índice de figuras

|                       | <b>Página</b> |
|-----------------------|---------------|
| Figuras               | 173           |
| Símbolo de Panamédica | 173           |

## INTRODUCCION

El concepto de organización como objeto de estudio se inicia en el contexto de las sociedades anónimas, con los trabajos de Frederick Taylor sobre la administración científica y con los escritos de Max Weber sobre los procesos racionales de la burocracia, ambos coinciden que el trabajador puede ser llevado a un máximo de eficiencia siguiendo el paralelismo de la eficiencia de las máquinas para obtener una mayor producción. A decir de Max Lerner, citado en Smith A. (1958). Los trabajos de Adam Smith se centraron en dos postulados básicos. El primero “el impulso psicológico primordial en el hombre, como ser económico, es el afán de lucro. En segundo término supone la existencia de un orden natural en el universo, conforme al cual todos los empeños individuales, en el sentido del egoísmo, se conjugan para componer el bien social....concluye que el mejor programa consiste en dejar que el proceso económico siga por su cuenta; una tesis que ha llegado a ser conocida como laissez faire, liberalismo económico o no intervencionismo...La conclusión que Smith extrajo de estos postulados es bastante simple: Puesto que existe un orden natural mediante el cual el egoísmo luminoso de todos los hombres se agrega para conseguir el máximo bien de la sociedad; puesto que existe una “mano divina” que guía a cada hombre a la obtención de su propio lucro, para contribuir al bienestar social, la consecuencia clara es que el gobierno resulta superfluo, salvo para mantener y realizar ciertas funciones de rutina. Bajo esta posición se construyó una subjetividad capitalista de la personalidad, basada en la idea del hombre individualista, con metas personales, esta visión de hombre, se infiltró en diferentes grupos de la sociedad y ha permanecido hasta nuestros días en las visiones sociales de las sociedades anónimas.

Zamora Ramírez (2007), retoma a Kingwell (2000) quien hace referencia a quien él denomina, como uno de los principales plutócratas de E. U., y sostenedor de las ideas de desigualdad social como elemento social necesario, Andrew Carnegie, quien manifestó en un discurso pronunciado en 1889, El precio que paga la sociedad debido a la ley de la competencia, como el precio que paga por el confort y cosas superfluas comunes, es grande. Pero las ventajas de dicha ley son mayores

que los costos, pues es a ella que debemos nuestro majestuoso desarrollo material, que nos proporciona situaciones beneficiosas. Aunque a veces la ley puede ser dura a nivel individual, es lo mejor para la raza humana porque asegura la supervivencia del más apto en cada sector. Por lo tanto, aceptamos y damos la bienvenida a la concentración en pocas manos de los negocios industriales y comerciales, a pesar de las condiciones de grandes desigualdades a las que debemos acomodarnos. La ley de la competencia empresarial no sólo es beneficiosa sino que resulta esencial para el progreso futuro de la especie humana.

En contraste con esta visión, la aparición de las sociedades cooperativas, en el siglo del capitalismo industrial, permitió pensar que la puesta en común de las necesidades individuales y el trabajo para el bien social sería una alternativa para el desarrollo de las comunidades creando individuos y personalidades orientadas hacia una fraternidad social, se identifica a Robert Owen como la persona que propone una visión cooperativista de la economía, de acuerdo con la UNESCO (1999) Las comunidades cooperativas tal como las expone Owen en su libro *A new view of society*, podían ser creadas por propietarios, parroquias o asociaciones de trabajadores o asociaciones de obreros o comerciantes, ya en 1826, redactó un “acuerdo para la formación de una comunidad, en un radio de cincuenta millas de Londres, basada en los principios de la cooperación mutua”. Se preveía un sistema de instrucción mutua y de autogobierno, las mujeres estaban liberadas de las tareas domésticas y todos los miembros de la comunidad debían participar en trabajos agrícolas e industriales. Si bien el owenismo, o “cooperativismo”, ganó rápidamente terreno en el decenio de 1820, estos movimientos seguían siendo desconocidos por la mayoría de los trabajadores hasta el decenio siguiente. Mientras Owen estaba en América, socialistas owenistas como William Thompson y William King llevaron adelante el movimiento, superando la idea de que las comunidades cooperativas conducirían por sí solas a una sociedad justa. La noción de “cooperadores” apuntaba a un nuevo orden social basado en la producción para el uso y no para el beneficio y estrechamente vinculado con los sindicatos.

Una de las primeras experiencias que tiene éxito a partir de las ideas de Owen la encontramos en 1844, cuando en Inglaterra, en la ciudad de Rochdale, dedicada por mucho tiempo a la industria textil, donde se presentaron algunos inconvenientes para los trabajadores, por lo cual algunos de ellos pensaron que debían agruparse y se constituyeron en una organización para el suministro de artículos de primera necesidad. Denominada “De los Probos Pioneros de Rochdale”. De acuerdo con Patiño citado en Heilbroner (1972) se estableció el 21 de diciembre de 1844, como origen de las cooperativas de consumo, con la apertura de un pequeño almacén en la Callejuela del Sapo, en Gran Bretaña, el cual fue creciendo e incluyendo a personas de las localidades aledañas, basándose en los siguientes principios: la participación de un miembro igual a un voto, el reparto de los beneficios, igualdad de sexos y la venta de las provisiones justa en peso y medida. Lo que lleva a identificarla como la primera cooperativa formal y señala que según datos de la Alianza. El cooperativismo es una forma de organización social, encaminada a abolir la explotación del hombre por el hombre, en un marco de cooperación en el trabajo, sus miembros que son organizaciones cooperativas nacionales e internacionales de todos los sectores de actividad: agrícolas, bancarias, de crédito y ahorro, industriales, de seguros, pesca, vivienda, salud, servicios públicos, servicios sociales, turismo y consumo. Actualmente, cuenta entre sus miembros con 258 organizaciones de 96 países que representan más de 1000 millones de personas de todo el mundo. Esto permitió que en el año de 1895 se fundara la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) que subsiste hasta nuestros días y que la ONU declare el 2012 como año internacional de las cooperativas.

### **Las experiencias en México**

Rojas Coria (1952) cita un dato curioso como en 1916 como consecuencia de las luchas armadas de la revolución se crea La sociedad Nacional Cooperativa de Consumo, que coadyuvó a la normalización de la situación de alimento durante la guerra, pero que al desaparecer las causas que la propiciaron esta inexplicablemente también desapareció. Sin embargo el cooperativismo fue creciendo y en 1917 se constituyó en Yucatán la cooperativa de productores de

Henequén , poco después en Tampico se formó una cooperativa de alijadores y varias sociedades de consumo, lo que propicio el interés por que se creara una legislación propia para las cooperativas y hasta 1927 es que aparece La ley general de sociedades Cooperativas, que motivaba la creación de cooperativas al apoyarlas en exenciones de impuestos y otros estímulos hacendatarios, impulsándose la aparición de cooperativas de autotransporte del D.F. las de pescadores, salineros y transportistas marítimos del golfo de México. Sin embargo Patiño (1974) explica que uno de los problemas básicos de las cooperativas atuneras es que aun cuando a la fecha estaban registradas quince solo tres recibían crédito para la compra de barcos atuneros. Así mismo se reconoce el impulso del cooperativismo que se creó durante la presidencia del General Lázaro Cárdenas quien sustento su gobierno en la participación de los trabajadores en proyectos de bienestar social formulando una la ley de Sociedades cooperativas de 1938 que rigió el cooperativismo en todas sus ramas hasta el año de 1994 fecha en que aparece la nueva ley de cooperativas y que rige actualmente.

Hoy en día, de las pocas experiencias de cooperativas exitosas se encuentra la de Cruz Azul que nace a partir de la quiebra en 1906 de la sociedad entre los empresarios Gibbon y Watson , por lo que la Cruz Azul pasa a manos del empresario Fernando Pimentel y Faguaga, quien consigue financiamiento de la compañía bancaria de Obras y Bienes Raíces del Banco Central, este último asume en 1909 el control de la fábrica en 1929 debido a la crisis mundial y la depresión en USA, los socios hasta ese momento de la Cruz Azul retiran su capital, lo que propicia que la Tolteca compre la Cruz Azul en 1931 y que provoque que los trabajadores ya organizados en sindicato luchan e inicien los trámites legales para quedarse con la Cruz Azul, teniendo un desarrollo, desde ese momento y un gran repunte con la reestructuración socioeconómica encabezada por Guillermo Álvarez Macías de 1953 a 1976.

Por otra parte Zamudio (2007), comenta que la cooperativa Pascual Boing nace como producto del movimiento, para la mejora de condiciones de trabajo y ajustes de salarios, al solicitar asesoría y apoyo al del Partido Mexicano del Trabajo,

los dueños despiden a 150 trabajadores, lo que ocasiona el pronunciamiento de huelga el 18 de mayo de 1982, tras un periodo de lucha de tres años en agosto de 1984, los trabajadores propusieron adjudicarse los bienes de la refresquera y trabajar en cooperativa. Todos los trabajadores unidos y asesorados por el líder sindical el C. Demetrio Vallejo y el Ing. Heberto Castillo Martínez (líder estudiantil del 68) lograron conformar, en 1985, lo que se conoce actualmente como Sociedad Cooperativa Trabajadores de Pascual, S.C.L.

### **Estado del Arte sobre cultura organizacional, personalidad y cooperativas**

En relación a los estudios centrados sobre cultura cooperativa, estos son escasos y aquellos enfocados a los temas de cultura organizacional dentro del terreno de la psicología son aún menos, los artículos más recientes de la Universidad de Málaga (2008) en España, se centran a trabajos de economía, estudios descriptivos sobre tipos de cooperativas y su distribución por sectores de actividades. En Latinoamérica se inicia un proceso de confederaciones y pronunciamientos sobre legislación y propuestas de trabajo e interrelación entre grupos para fortalecerse como entidades en sus intercambios de demandas y apoyos con sus gobiernos-estado, como ejemplo tenemos a Félix J. (2010) director ejecutivo de la Confederación de Cooperativas del Caribe Centro y sur América CCCA señala que el cooperativismo surgió como alternativa ante las consecuencias inhumanas del liberalismo capitalista en la Europa del siglo XIX. Al establecerse en Latinoamérica, lo hace como alternativa económica y social para las grandes mayorías. ..En el nuevo contexto, el cooperativismo debe seguir en alerta ante la corriente de neoliberalismo y privatización, aunque con la crisis global hayan quedado demostradas las falacias del modelo neoliberal.

Por su parte Sánchez Cabrera (2007) en un estudio para la Universidad de Málaga trabajo su tesis sobre si existe una cultura organizacional cooperativista de solidaridad social en la cooperativa financiera avacemos de Colombia, los autores encontraron que el personal seleccionado, en muchos de los casos, no se identificaba ni se articulaban al modelo de gestión empresarial y a sus políticas de desarrollo cooperativista. En otros casos no había una apropiación de los principios

y valores que tenía la empresa. En estas condiciones la adaptación a la cultura organizacional fue precedida de innumerables conflictos e intereses, muchos de ellos con posturas de visión individualista tanto en su parte laboral, como en su concepción de mundo. El resultado de estas contradicciones llevó a estos funcionarios a utilizar estrategias para sostenerse o mantenerse en sus cargos. Se crearon a su vez grupos o nichos de poder que, algunas veces torpedearon y obstaculizaron el desarrollo del proyecto Avancemos. En otros casos utilizaban al grupo para esconder sus carencias.

Sánchez Cabrera (2010), en un trabajo para la Organizaciones financieras de Cooperativas (OFCC) de Colombia señala “a pesar de que las cooperativas están circunscritas en una economía de mercado, y que poseen una concepción organizacional poco coherente con sus principios y valores. En su investigación centrada en los aspectos administrativos de las cooperativas destaca, que la OFCC transformaron sus estructuras organizacionales sin mantener el enfoque social propio que les caracteriza como organizaciones de doble carácter (la asociación y lo empresarial o de negocios)...privilegiaron los objetivos de lo empresarial que era el medio, en detrimento de los objetivos sociales de la asociación que en últimas instancias es la finalidad de éstas organizaciones.

Por su parte Díaz y Jiménez (2009) en un trabajo sobre cultura cooperativa se interesaron en conocer si el tipo de cultura cooperativa influye en la estructura de valores personales. Asumiendo que los valores son elementos cambiantes, hipotetizando que aquellas personas que trabajan en cooperativas desarrollan perfiles de valores más colectivistas hacia todos sus integrantes, frente a otro tipo de empresas. Para estudiar este problema de investigación, llevaron a cabo una investigación en dos empresas cooperativas y otras dos no cooperativas. En total se recogieron 148 cuestionarios (74 de trabajadores de cooperativas y 74 de no cooperativas). Los resultados muestran como ambos grupos poseen diferencias significativas, aunque no en el sentido esperado.

En un trabajo de Montoya en Rendón Cabán (2008), investigó el papel que juega los valores compartidos en la conformación de los modos de organización en organizaciones cooperativas en un grupo de mujeres que, como consecuencia del sismo de 1985 en la ciudad de México, varios talleres y fábricas se derrumbaron por lo que algunas mujeres quedaron desempleadas. Apoyadas por el sindicato de costureras y asesoradas por la asociación civil, decidieron constituirse en una cooperativa. En este trabajo se concluye que, la concepción organizacional en términos de valores, sirven de orientación continua, para motivar el comportamiento y visión de las metas finales hacia las que se dirigen los esfuerzos cooperativos. Las dimensiones de los valores encontrados en esta investigación son lealtad organizacional, obediencia organizacional, colaboración, normas sociales compartidas, vocación tutorial, y símbolos organizacionales. Las representaciones que se describen de esta investigación son que en el orden simbólico la cooperativa como organización, no solo es un centro de trabajo, se convierte en una ampliación de la casa, donde se sienten en familia, se identifican con ella y las relaciones interpersonales son afectivas, de la misma manera, se consideran como si estuvieran en una escuela cuando realizan el proceso de formación y capacitación.

De acuerdo a Arnold citado en revistamad (1992), en un trabajo efectuado en Manquehua región de Ovalle en Chile trabajo con “las campesinas” que es una organización productiva agrícola compuesta por mujeres de la localidad –nueve en total- que se dedica al cultivo comercial de claveles. La mayoría de ellas trabajan ocasionalmente como temporeras y son amas de casa. Su origen se remonta hacia el año 1996. Como parte del Programa de capacitación laboral para personas habitantes de asentamientos precarios del programa Chile Barrio, se creó un subprograma que desembocó en un curso de capacitación en cultivos de flores bajo plástico y al aire libre. Ejecutado por el IER (Instituto de Educación Rural) con financiamiento SENCE (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo) y dictado el curso por la Técnico agrícola Sra. Eliana Hernández. Una vez terminado el curso, en 1997, las mujeres deciden, formar una organización con lo allí aprendido. El grupo, además, proviene de PRODEMU (Programas de Desarrollo de la Mujer) que les entregó capacitación en gestión empresarial y desarrollo personal, realizado

paralelo y coordinado con el aprendizaje técnico. Las Campesinas no tienen un organigrama definido. La dirección de la organización se basa en tres cargos de escasa especialización y que son ocupados por mujeres de la organización como actividad extra a los procesos propios de la producción. Estos cargos, a saber, son tres: Presidenta, Secretaria, y tesorera. En este contexto Arnold (1992: 5) “entiende por cultura organizacional todos los diseños cognitivos y estructuras interpretativas, organizacionalmente compartidos, racionales e irracionales (en el sentido técnico) que existen en un momento dado y que actúan como guías potenciales del comportarse en un sistema organizacional

Conforme a la postura epistemológica antes señalada, la cultura organizacional se presenta como un programa o set de programas a través de los cuales se procesan las decisiones. Se entiende a las organizaciones como sistemas autopoieticos de comunicación de decisiones, que se re-producen a sí mismos sobre la base de sus propios elementos. Dentro de esta perspectiva Arnold (1992) ha desarrollado un modelo de cultura organizacional que se centra en tres dimensiones, a saber: Las etnosociologías o modalidades de organización: rutinas y costumbres dentro de la organización; los etnoconocimientos: proposiciones y creencias compartidas, relacionadas con la operatoria organizacional; y las etnocogniciones: premisas y orientaciones significativas (culturales) básicas. Estas variables constituyen esquemas de distinción de la misma organización (etno) respecto de sí y de su entorno relevante. Constituyen una observación de sus observaciones (segundo orden) y un modelo de observación cultural.

Reconsiderando la participación de la psicología como disciplina Aplicada que llega como invitado a un escenario social, donde los esquemas organizacionales contaban con un fundamento económico y administrativo dirigidos hacia la productividad, Urdaneta ((2005) haciendo un resumen, señala que de los primeros trabajos de la psicología con carácter de ciencia joven, aplicada a los ámbitos de la industria fue en 1901, Walter Dill Scott quien se interesó primero por las aplicaciones de la psicología a la publicidad y en 1903, a instancias de la industria de publicidad, publicó *The Theory and Practice of Advertising*, libro en el

que trata sobre psicología y un aspecto del mundo laboral, para 1908 publica *psychology of advertising*. En el primer libro trata sobre la argumentación y la sugestión para influir en la gente, mientras que el segundo hace referencia a el incremento de la eficiencia humana, recurriendo a estrategias como la imitación, la competencia, la lealtad y la concentración. Por su parte Hugo Munsterberg psicólogo Alemán que enseñaba en la universidad de Harvard, y quien fuera discípulo de Wund publicó en 1913 *the psychology of industrial efficiency* para algunos considerado como el inicio de la Psicología Aplicada y la psicología Industrial, los temas centrales que trata se refieren al aprendizaje. El ajuste a las condiciones físicas, la economía de movimientos, la monotonía, la fatiga, la compra y la venta, entre otros. Enciso (2004) comenta que posteriores desarrollos en el área se deben a los trabajos de Frederick Taylor y que para algunos historiadores, la psicóloga Lillian Gilbreth fue la primera en recibir un doctorado en psicología I/O (Industrial-Organizacional). Otros señalan que el primer doctor en el área es Bruce V. Moore, quien recibió este título en 1921 por parte de la Penn State University. Los mayores avances en este campo de la selección de personal, como en la mayoría de disciplinas científicas, se presentaron a partir de las guerras mundiales. En 1917, durante la primera guerra, comienza a verse la utilidad de esta área a través de las pruebas de capacidad mental como el Amy Alpha y Amy Beta. Posteriormente surgen las firmas de consultoría, siendo la primera de ellas la de James Catell, Psychological Corporation fundada en 1921. Los estudios de Hawthorne, en 1924, muestran cómo los aspectos sociales afectan el comportamiento y el desempeño de los empleados. Este análisis de los grupos en el trabajo contribuyó al establecimiento de la parte organizacional del área. Durante la segunda guerra mundial, en 1944 la APA (American Psychological Association) reconoce el carácter científico y abre la división 14 of industrial Organizational Psychology. En el APA se genera también el primer código de ética cuyos principios son los siguientes: competencia, integridad, responsabilidad profesional y científica, respeto por la dignidad y los derechos de los trabajadores

En este sentido, Braverman citado en Pfeffer (2000), sostuvo que tanto la psicología industrial como la sociología industrial surgieron como auxiliares de la

orientación del taylorismo hacia la ingeniería y se entienden mejor en ese contexto... Poco después de Taylor, la psicología industrial y la fisiología aparecieron para perfeccionar los métodos de selección, capacitación y motivación de los obreros, y éstas pronto se ampliaron a un intento de sociología industrial, que es el estudio del lugar de trabajo como sistema social. La característica más relevante de estas diversas escuelas... es que... por lo general, no se interesan en la organización del trabajo, sino más bien en las condiciones que propician que el trabajador coopere con el plan de trabajo organizado por el ingeniero industrial.

De tal forma que se dio un salto de la conceptualización de actividades mecánicas orgánicas, al concepto de organización como fenómeno social del cual se desarrollan diferentes sentidos. Para Solís (1993) citado en Ramírez (2000), dada la enorme importancia que las organizaciones han venido a constituir dentro del desarrollo social, actualmente es posible afirmar que las organizaciones son el mecanismo matriz que dirige la evolución social contemporánea"... Por tanto la Teoría de la Organización se ha venido constituyendo como un enfoque multidisciplinario cuyo desarrollo"... se ha enriquecido por el debate entre explicaciones alternativas que se han dado desde la perspectiva de diferentes disciplinas como la ingeniería, la economía, la biología, la administración, la sociología y la psicología social entre otros".

Allaire (1984) quien retoma las necesidades de supervivencia de las organizaciones para su estudio hace uso de analógicas y metáforas. Según una analogía biomorfica, las organizaciones se convierten en entidades cuya principal preocupación es la supervivencia; ellas tienen ciclos de vida, luchan con problemas de salud y están sujetas a los procesos implacables de selección... la analogía predominantemente consiste en comparar las organizaciones con sociedades en miniatura... Sistemas sociales dotados de procesos de socialización así como de normas y estructuras sociales... Es precisamente dentro de este contexto donde tiene sentido el concepto de cultura organizacional. Si las organizaciones son sociedades en miniatura, deben poseer características culturales... "Si es cierto que la particularidad de un individuo se transparenta en su personalidad, la

individualidad de una organización se manifiesta en su cultura”. Esta concepción de Allaire permite hacer la transición del estudio de las organizaciones como entidades cerradas, ordenadas, y programadas; y nos sitúa en un ambiente de construcción social que explica y define a las organizaciones.

Al considerar las propuestas de las organizaciones cooperativas como alternativa social ante las sociedades anónimas con su filosofía individualista y el hecho de que la psicología se ha acomodado a ofrecer servicios psicotécnicos en la selección de personal con una visión centrada en una comprensión del ser humano y del trabajo estructuralista y mecánica para alcanzar fines de producción, en contraste, hoy en día el estudio de las organizaciones ha convocado a diferentes disciplinas sociales como la antropología, la sociología la psicología social entre otras, con una propuesta de análisis social en la construcción de relaciones sociales, significados y sentidos, de acuerdo al contexto particular y la época histórica de las organizaciones. Es así que bajo esta tendencia de estudio en psicología de las organizaciones como un paradigma de cultura, se problematiza en la presente propuesta de trabajo, el ¿cómo es la cultura organizacional en las sociedades cooperativas y cómo a partir de esta cultura basada en la participación y repartición de la riqueza colectiva, se articulan subjetividades que procesualizan características de personalidad sociales acordes con la cultura cooperativa.

## **CAPITULO I**

### **Sociedades Económicas**

#### **Sociedades Anónimas**

Espinal (2010) señala que el sistema económico y de trabajo del capitalismo flexible toma sus principios de las propuestas del consenso Washington en 1990,

el cual es un complejo político-económico-intelectual integrado por los organismos internacionales (FMI, BM), el Congreso de los EUA, la Reserva Federal, los altos cargos de la Administración y los grupos expertos, que coincidieron en el establecimiento de diez puntos centrales a saber. Disciplina presupuestaria, cambios en las prioridades del gasto público, reforma fiscal encaminadas a buscar bases imponibles amplias y tipos marginales moderados; liberación financiera; búsqueda y mantenimiento de tipos de cambio competitivos; Liberación comercial; y apertura a la entrada de inversiones extranjeras directas; privatizaciones; desregularizaciones y garantía de los derechos de propiedad.

Para López (1997) La globalización económica del capitalismo flexible, se puede definir como el proceso de interrelación compleja entre diversos mercados, generalmente por conducto de agentes privados y cuyo objetivo primordial consiste en ensanchar su escala de ganancias por la venta de productos y servicios o el establecimiento directo de filiales con el fin de reducir costos o el de competir en mercados protegidos... Los gobiernos y los organismos mundiales también desempeñan un papel relevante al tomar decisiones que afectan al entorno económico mundial. Por ejemplo, la decisión del Fondo Monetario Internacional de restringir la liquidez de los países endeudados prácticamente se convierte en un promotor de la inversión extranjera y por ende de una “mayor globalización” de los mercados de capitales en el mundo. Por su parte Huerta (1998), establece que con las exigencias de política económica fijadas por el proceso de globalización, los estados-nación pierden soberanía en el manejo de la política económica, la cual deja de responder a las demandas nacionales de crecimiento económico, de empleo y mejores condiciones de vida para la población. La política se establece en función de las necesidades de expansión y valorización impuestas por el capital financiero internacional...el efecto de la globalización, ha traído una considerable reducción en la capacidad de los Estados-nación para controlar sus economías nacionales que han sido mayormente influidas por instituciones supranacionales y acuerdos comerciales.

Ianni (1996) considera que en este entorno de la globalización el Estado-nación entra en decadencia, como realidad y concepto. No se trata de decir que dejará de existir, sino que está realmente en decadencia: pasa por una fase crítica, busca reformularse. Las fuerzas sociales, económicas, políticas, culturales, geopolíticas, religiosas y otras, que operan en escala mundial, desafían al Estado-nación, con su soberanía, como el lugar de la hegemonía. Así los espacios del proyecto nacional, sea cual fuere su tonalidad política o económica, se reducen, se anulan o solamente pueden ser recreadas bajo otras condiciones.

La respuesta reactiva humana a esta realidad económica de falta de condiciones legales de protección al trabajador bajo el ambiente de la globalización del mercado, ha engendrado temor constante de despido, y el desempeño del trabajador está condicionado en tiempos y términos que le solicite el empleador. La influencia de una sociedad basada en una economía de mercado tiene un costo o impacto sobre las formas de pensar, actuar y sentir del trabajador, las cuales, sean construido a partir de la salida, de una economía centrada en el autoconsumo a una economía de mercado, emergiendo desde sus orígenes, como mediadores entre los trabajadores y los dueños del capital, las disciplinas de la economía y la administración que proponen una idea bien definida de ser humano en las sociedades anónimas. De acuerdo a Kingwell (2000), citando a Andrew Carnige como uno de los principales plutócratas de USA, quien decía. “El mejor gobierno es el que gobierna menos... La mejor política económica es la que brota de la acción espontánea e ininterrumpida de los individuos. Reconocemos en ello, en efecto, la económica capitalista individual y sin reglas, lo que Carlyle ha definido, de modo inolvidable, como “anarquía más un guardián del orden”.

Bajo el contexto de una visión de sociedad que nos presentan los citados autores existe una justificación por parte de los dueños del capital, en complacencia con las naciones-estado. Para beneficio del capital privado, y nos presentan la desigualdad social como eventos sociales naturales y necesarios, y es entendido que bajo las premisas de sus intereses, se justifica desde el nacimiento del

capitalismo individualista las consecuencias futuras de su crecimiento natural, en menos cabo del bien común

El elemento importante dentro del capitalismo de mercado que propició la capacidad de generar un mayor crecimiento de productos es la división del trabajo, que como indica Babbage (1832), citado en Harwood (2000) tal vez es el principio más importante sobre el que descansa la economía de la producción, por un lado aumentando la riqueza centrado en un enfoque hacia metas de producción, mientras que en lo referente al trabajador la división del trabajo, se acompañó de una división de las relaciones sociales. Sennet (2000) comenta en relación a los infames estudios de Taylor sobre los trabajos de tiempo/movimiento que estos se realizaron con un cronómetro, midiendo en centésimas de segundo el tiempo que se tardaba en colocar un faro o un guardabarros y que a decir de Taylor que “cuanto menos se distrajeran tratando de comprender el diseño del conjunto, con mayor eficiencia se pondrían a hacer cada cual su trabajo”. De tal forma que los tiempos de socialización, convivencia, colaboración, ayuda etc., encuentran su fin en esta nueva forma de trabajo, para Henry H. (1961) El desarrollo de las fábricas ocasiono una clara distinción entre trabajador y patrón. Una nota anterior pero que sirvió de base a la visiones administrativas del siglo XIX y XX es la que señala Owen (1825), citado en Harwood (2000) dirigiéndose al trabajo de los administradores diciendo. Muchos de vosotros habéis experimentado durante largo tiempo las ventajas en operaciones de fabricación, de una maquina sólida, bien diseñada y bien hecha...Entonces, si la debida atención por el estado de vuestra maquinas inanimadas puede producir esos resultados beneficiosos ¿qué no puede esperarse si se consagra igual atención a vuestras maquinas vitales, mucho más maravillosamente construidas. Desde la general introducción de mecanismos, inanimados en las fábricas británicas, el hombre, salvo pocas excepciones, ha sido tratado como una maquina secundaria e inferior; se ha prestado mucha más atención a perfeccionar la materia prima de madera y metal que la del cuerpo y la mente. Prestad la debida reflexión al tema y encontrareis que el hombre incluso como instrumento para la creación de riqueza aún puede ser mejorado

grandemente. Con estas palabras se pone de manifiesto que el trabajador queda encapsulado dentro de una visión de hombre máquina.

Por su parte Webber (1964) profundiza aún más indicando que La prácticas de manejo de personal se orientaron hacia la dominación de la voluntad del otro, esto es, la capacidad de tomar decisiones que no le pertenecen dentro del ambiente laboral siendo el administrador o capataz quienes ejercieron un control sobre las acciones, las conductas y sobre las creencias de los trabajadores. Para Webber debe entenderse por “dominación”, la probabilidad de encontrar obediencia dentro de un grupo determinado para mandatos específicos... un determinado mínimo de voluntad de obediencia, o sea de interés (externo o interno) en obedecer, es esencial en toda relación auténtica de autoridad....En lo cotidiano domina la costumbre y con ella interés materiales, utilitarios, tanto en esta como en cualquier otra relación. Pero la costumbre y la situación de intereses, no menos que los motivos puramente efectivos y de valor (racionales con arreglo a valores), no pueden representar los fundamentos en que la dominación confía. Normalmente se les añade otro factor: la creencia en la legitimidad.

El impacto de esta economía flexible y globalizadora edificada en un basamento de la división del trabajo, impacta sobre la psicología de los individuos La aplicación de esta visión del egoísmo del hombre dentro de la economía capitalista en el siglo XXI, más el desarrollo de la electrónica, la programación, la automatización entre otras, ha potencializa como nunca la acumulación de capitales, económicos, científicos y tecnológicos en unas cuantas manos, lo que repercute en el ambiente social generando una mayor cantidad de desempleados, de sub-empleo sin garantías sociales, permitiendo la proliferación de los llamados out sourcing, la migración de poblaciones de regiones donde no hay trabajo hacia aquellos donde establecen su asentamiento las empresas, generando una revitalización de los esquemas de racismo mundial, de inseguridad laboral y de perdida de acceso a servicios sociales elementales como la educación, la asistencia en salud, vivienda, seguridad pública entre otros.

### **Sociedades Cooperativas**

De los beneficios de la revolución francesa citada por Pastor (2007) son las ideas de democracia social y de fraternidad que se popularizan entre el nuevo proletariado que en 1848 irrumpe de forma masiva en la política, y ve nacer sus primeras organizaciones estables...unido a la progresiva industrialización capitalista, conduce al refuerzo tanto del poder asociativo (mediante los sindicatos, partidos, cooperativas y su concentración en determinadas zonas urbanas) como del poder estructural ( es decir, de negociación tanto en el mercado de trabajo como en el lugar de trabajo). Podemos identificar en estas organizaciones sociales el desarrollo discreto y en muchas ocasiones precario de una forma particular de asociación, las llamadas sociedades cooperativas. Robert Owen se cita como un activista social que propone un modo diferente de relaciones socioeconómicas, realizando proyecto de comunidades sociales con una visión de ayuda colectiva, lo que lleva a embarcarse en proyectos de comunidades sociales en los EU con reiterativos fracasos pero impregnando una nueva filosofía de trabajo cooperativo, presentada en su libro “una visión social diferente”

La primera experiencia de éxito con esta visión social, la encontramos en 1844, el 21 de diciembre cuando en la Rochdalle Society of Equipment Pionner, situada en Lancaster Inglaterra, a partir de una huelga y la falta de trabajo, los trabajadores dedicados por mucho tiempo a la industria textil pensaron que debían agruparse y se constituyeron como una organización para el suministro de artículos de primera necesidad. Téllez (1977) comenta, “Eran tres corrientes que luchaban por imponer el mejor de sus criterios siendo estos: “”cartistas” los que pugnaban sobre el sufragio masculino ( derecho de todos los hombres a votar), abstencionistas”, los que deseaban erradicar las bebidas embriagantes ( de los socios) y Owenistas, quienes propugnaban que se tomara como base la protección de los trabajadores (ley de factorías que Rober Owen formulará 28 años atrás)...Para llegar a ese objetivo debieron antes, con gran esfuerzo de su parte, ahorrar cada uno en la medida de sus capacidades, logrando así reunir un pequeño capital de 28 libras esterlinas, una por cada uno de los socios. Con ese exiguu patrimonio, fundaron una sociedad denominada "De los Probos Pioneros de Rochdale".

Heilbroner (1972) señala que a partir de la organización de Manchester es que se establecieron “Los siete principios que actualmente rigen el cooperativismo mundial: libre adhesión, control democrático, distribución de excedentes de acuerdo a las operaciones realizadas, interés limitado del capital, neutralidad política y religiosa, educación cooperativa e integración”. Lo que lleva a identificarla como la primera cooperativa formal, de acuerdo con Patillo 1974 según datos de la Alianza. El cooperativismo es una forma de organización social, encaminada a abolir la explotación del hombre por el hombre, en un marco de cooperación en el trabajo.) Esto permitió que en el año de 1895 se fundara la Alianza cooperativa internacional que subsiste hasta nuestros días y que la ONU declare el 2012 como año internacional de las cooperativas.

### **Historia de Cooperativas**

En la historia que nos presenta Mac Grath (1971) señala que, la ley cooperativa original fue basada en la ley india de sociedades Cooperativas de crédito de 1904, y que tenía como fines el ahorro de los cooperativistas, en 1912 se modifica esta ley gracias a las posibilidades de mercadeo con el arroz y caña de azúcar en la india, el mundo colonial británico introduce en Malaya las sociedades de crédito en 1921, las cooperativas árabes de palestina inician en 1932 con cajas de ahorro para préstamos a los miembros, así también en África occidental y oriental los británicos se orientan hacia cooperativas de mercado, en 1949 la (FAO) Organización para alimentos y la Agricultura de las naciones Unidas declara que las “Instituciones cooperativas de mercadeo bien organizadas le darían mayores beneficios al productor agrícola que las instituciones de crédito...si... los intermediarios se pudieran eliminar y el campesino asegurara un porción justa del precio, el ingreso adicional que recibiría sería de mucho mayor beneficio para él que una reducción de los intereses”. La propuestas se focalizan en prácticas de capital para enfrentar las deudas y garantizar la producción destinada al mercado, excluyendo la responsabilidad por parte del estado hacia las prácticas de explotación por parte de los prestamistas que hoy en la actualidad son claramente identificados en la presencia de, el Banco Mundial que sustituyo paulatinamente a

los pequeños prestamista mercaderes de las regiones, sin que esto indique su total desaparición en algunas regiones rurales. En 1948, el departamento de Crédito Agrícola del Banco, mencionó en el “informe del banco de la reserva india 1939-1946 que el movimiento para ampliar las funciones de las sociedad primaria para incluir todos los aspectos de la vida del cultivador, ya estaba tomando impulso desde antes de la guerra; se tenía la sensación de que una de las principales razones de que el movimiento cooperativo en la india hubiera hecho pocos progresos era que se había limitado principalmente al crédito.” Ya el autor presenta que el gobierno colonial a través de Campbell y Strickland había identificado varias razones para limitar la implantación de un modelo de cooperativas de multipósitos en la india, entre las que destacan

1. Una cooperativa con varios departamentos era demasiado compleja como para ser manejada por campesinos ignorantes y para el calibre de los administradores que se podrían encontrar en las aldeas.
2. La concentración de varios servicios en una sola cooperativa propiciarían una indeseable concentración de poder en las manos de uno o más miembros inteligentes y astutos.
3. La falta general de una cooperación real entre campesinos haría muy difícil el funcionamiento exitoso de las cooperativas multipropósito pag12

Puesto que los campesinos de los países en vías de desarrollo carecen de educación formal y apenas están saliendo de varias formas de feudalismo socioeconómico no saben valorar no comprender las cooperativas. Con pocas y notables excepciones donde líderes capaces y educados han desarrollado las sociedades, las cooperativas siempre han sido organizadas por departamentos gubernamentales. Por este motivo, la evolución de las cooperativas viables en países en vías de desarrollo depende en gran parte de la actuación de los departamentos gubernamentales de desarrollo cooperativo.

### **Historia cooperativa en México**

En la historia del México Prehispánico Coria citado en Patiño (1977) comenta que, desde los tiempos más remotos se han venido practicando ciertas formas de cooperativismo en México...en la organización agraria denominada “calpullali” o “calpulli” que significa tierra de barrios...las tierras de un barrio estaban lotificadas y cada lote pertenecía a una familia, la cual la explotaba en cuenta propia. Quiere esto decir que el barrio no era el conjunto de tierras explotadas en común, sin que nadie fuera dueño de nada, sino que sin poseerla en propiedad individual y sin una disposición enteramente para enajenarla, la propiedad era familiar, hereditaria y condicionada al bien social.

Coria (1952) señala que en plena época de la colonia aparece una organización denominada los “pósitos” que funciono como organización de ayuda a los indigentes y posteriormente evoluciono en cajas de ahorro y refacciones que sirvió de apoyo a los labradores otra organización durante el virreinato fue la “alhóndiga” que funcionaba en las ciudades y que tenía como propósito eliminar intermediarios y acaparadores siendo el antecedente más remoto de lo que sería las cooperativas de distribución, para los años de 1860-1870 en México llegaba información del éxito de las cooperativas en Europa y esto motivo a las organizaciones mutualistas de obreros y artesanos a formar la primera cooperativa integrada por sastres en 1873. De tal manera que el cooperativismo surge en México como una forma de organización económica, para hacer frente a los problemas, cada vez mayores de desempleo. Los primeros intentos de formación legal, de este tipo de sociedades...se encuentran en el libro segundo del Código de comercio de 1889, en el capítulo VII del título segundo. Coria cita un dato curioso como en 1916 como consecuencia de las luchas armadas de la revolución se crea La sociedad Nacional Cooperativa de Consumo, que coadyuvó a la normalización de la situación pero que al desaparecer las causas que la propiciaron esta inexplicablemente también desapareció. Sin embargo el cooperativismo fue creciendo y en 1917 se constituyó en Yucatán la cooperativa de productores de Henequén , poco después en Tampico se formó una cooperativa de alijadores y varias sociedades de consumo, lo que propicio el interés por que se creara una legislación propia para las cooperativas y hasta 1927 es que aparece La ley general

de de sociedades Cooperativas, que motivaba la creación de cooperativas al apoyarlas en exenciones de impuestos y otros estímulos hacendatarios, impulsándose la aparición de cooperativas de autotransporte del D.F. las de pescadores, salineros y transportistas marítimos del golfo de México.

Según Coria citado en Téllez (1977) los artesanos de Orizaba Veracruz en el año de 1839 del 30 de noviembre crearon la Sociedad mercantil y de Seguridad de la caja de Ahorros para hacer frente a sus necesidades de efectivo y ahorro siendo el antecedente de la creación de las sociedades mutualistas, que con la aportación de sus integrantes se tenía un fondo económico para hacer frente a los problemas de salud, ayuda económica y fomento deportivo y cultural de sus miembros estas subsistieron durante la reforma y el Porfiriato, pero desaparecieron al no poder resolver los problemas de su economía buscando nuevas formas de organización y con la lectura de un libro llamado "historia de las asociaciones obreras europeas" la mirada se dirigió hacia las estructuras de organización cooperativa por parte de los mutualistas. "En 1873 se integró la primera cooperativa llamada "primer taller del gran círculo obrero la cual solo duró tres años le siguió la "Sociedad progresista de carpinteros que en 1874 se denominó Compañía cooperativa de obreros de México. Para el año de 1933, se creó el departamento de cooperativas en la entonces secretaria de industria, comercio y trabajo... los gobiernos revolucionario establecieron distintos mecanismos para el fomento de las cooperativas en el país, entre ellos la fundación en 1942 de, el banco de fomento cooperativo a través del cual de ha otorgado créditos directos a refaccionarios. el nuevo impulso del cooperativismo se creó durante la presidencia del General Lázaro Cárdenas quien sustentó su gobierno en la participación de los trabajadores en proyectos de bienestar social formulando una la ley de sociedades cooperativas de 1938 que rigió el cooperativismo en todas sus ramas hasta el año de 1994 que aparece la actual ley de sociedades cooperativas.

De acuerdo con la información de Téllez, el cooperativismo en México se ha incrementado pero mantiene un gran rezago en comparación con las cooperativas del primer mundo en 1972 existían 2436 cooperativas en la república 1642 son de

producción y representan el 67 % 794 son de consumo constituyen el 32.6 %...La situación anárquica que prevalece en el sistema cooperativo es producto, entre otros, de los siguientes factores: inoperancia de la ley General de sociedades Cooperativas; el escaso nivel cultural de los cooperativistas; la marcada lentitud de los trámites burocráticos; la nula coordinación entre las dependencias oficiales que se relacionan con estos organismos; la corrupción de los administradores de estas sociedades. Como ejemplo claro de este rezago Patiño 1974, señala que “los problemas de las cooperativas atuneras son similares a los que enfrentan las diferentes cooperativas; pero el financiamiento es el más significativo, debido a que el equipo e instalaciones para la captura de atún resulta costoso. Actualmente se encuentran autorizadas y registradas, en la secretaria de industria y comercio, quince cooperativas atuneras, de las cuales únicamente tres obtuvieron créditos para la compra de barcos atuneros lo que hasta cierto punto resulta inexplicable si tomamos en consideración la rentabilidad de esta pesca, aunado a las restricciones de exportación, en donde hasta hoy mayo del 2012 se ha levantado el embargo atunero por parte de los USA, que duro varios años.

### **Cooperativismo y administración**

Un factor común a todo análisis de las organizaciones cooperativas emergentes es el aspecto administrativo de las mismas, desde la visión de la Agencia para el Desarrollo Internacional (1973) la International Cooperative Training Center. En colaboración con la agencia para el desarrollo Internacional (A.I.D) del departamento del Gobierno de los Estados Unidos de América (O.C.A.) y el Centro Internacional de Adiestramiento Cooperativo de la Universidad de Wisconsin 1969. Elaboraron una serie de temas guía relacionados con prácticas y procedimientos de cooperativas para países en vías de desarrollo, uno de los participantes Gordonh profesor de mercadeo de las cooperativas del estado de Virginia señala que un primer problema de las cooperativas en países en vías de desarrollo es el “nivel generalmente bajo de educación de la gente y la escases de líderes dedicados y honestos...la mayoría de la gente en países en vías de desarrollo son campesinos, analfabetas que viven a nivel de subsistencia con bajos ingresos y recursos

limitados de capital y financiación. Una gran proporción viven endeudada a prestamistas usurarios y se ve obligada a vender sus cosechas a bajos precios para amortizar sus deudas a decir del autor estas circunstancias generan cooperativas con un escaso número de miembros, un pequeño volumen de transacciones, una cantidad limitada de capital pagado y un reducido ingreso para los gastos de funcionamiento, incluyendo el salario de un gerente competente... el problema así visto está en poder generar una organización con suficiencia económica . De acuerdo a Sir Madagan, se sostenía también que con una población relativamente atrasada, las dificultades que implicaba la administración de un negocio de producción y distribución muy bien podrían convertirse en obstáculos insalvables del progreso. Las sociedades de crédito con su sencilla organización y métodos de administración deparaban el campo más fácil para el aprendizaje y la práctica de los principios de cooperación.

Puesto que los campesinos de los países en vías de desarrollo carecen de educación formal y apenas están saliendo de varias formas de feudalismo socioeconómico no saben valorar no comprender las cooperativas. Con pocas y notables excepciones donde líderes capaces y educados han desarrollado las sociedades, las cooperativas siempre han sido organizadas por departamentos gubernamentales. Por este motivo, la evolución de las cooperativas viables en países en vías de desarrollo depende en gran parte de la actuación de los departamentos gubernamentales de desarrollo cooperativo.

Por su parte la Agencia para el Desarrollo Internacional 1973, señala que el programa de Desarrollo de Administración de Cooperativas nació en los USA como una necesidad de grandes cooperativas agrícolas interesadas en la formación de equipos de administración o gerencia vigorosa “Reconocieron también que un programa adecuado para la evaluación de la administración exigía que hubiese esbozos de cursos, textos y materiales instructivos, una guía de adiestramiento y personal especializado en la planificación y dirección de programas sistemáticos de capacitación y formación” de este interés la liga de cooperativas desarrollo el libro de Administración Moderna de Cooperativas de USA en 1953 , en colaboración con

comisión de gobierno. La finalidad central del libro está dirigida a un aspecto funcional de planificación, organización, orientación, coordinación y control, así como en los principios modernos de su época sobre la administración y en los aspectos de actitud y características personales, más que en los métodos. A decir de los autores del libro “Pasaron los tiempos en que la preferencia del público podía mantenerse en ausencia de servicio y actuación iguales a los que son corrientes en las empresas norteamericanas en general. Hoy en día la, la institución cooperativa tiene que demostrar su derecho a la existencia y al crecimiento, por la simple eficiencia de sus operaciones, por la excelencia del servicio que da a sus clientes, y por la contribución que hace al progreso agrícola e industrial.

Estas propuestas de la administración moderna al servicio de las cooperativas encuentran sus raíces en la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) que es una organización no gubernamental independiente que reúne, representa y sirve a organizaciones cooperativas en todo el mundo. Fundada en 1895, sus miembros que son organizaciones cooperativas nacionales e internacionales de todos los sectores de actividad: agrícolas, bancarias, de crédito y ahorro, industriales, de seguros, pesca, vivienda, salud, servicios públicos, servicios sociales, turismo y consumo. Actualmente, cuenta entre sus miembros con 258 organizaciones de 96 países que representan más de 1000 millones de personas en todo el mundo. En 1946 la ACI fue la primera organización no gubernamental a quien las Naciones Unidas le otorgaron estatus consultivo. Hoy en día es una de las 41 organizaciones que figuran en la categoría consultiva ante el consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ACOSOC).

El principal objetivo de la ACI es promover y fortalecer cooperativas autónomas en todo el mundo. Mediante sus actividades internacionales, regionales y nacionales. Sus objetivos se centran en : Promover el cooperativismo basado en la ayuda mutua y la democracia; Promover y defender los valores y principios cooperativos; promover el desarrollo humano sostenible y fomentar el progreso económico y social del individuo, contribuyendo de este modo a la paz y seguridad internacional. La ACI cuenta con cuatro oficinas regionales en América, Europa, y Asia con sede en Ginebra Suiza.

De tal forma que dentro de los trabajos de la ACI se encargó al Dr. Laidlaw con motivo del congreso organizado en 1980 titulado “Las cooperativas para el año 2000” celebrado en Moscú, quien presentó un informe en el que reconoce, en principio, a las cooperativas como un movimiento mundial, presente en todos los países y sistemas económicos y culturales, con todas las diversidades de tamaño y de importancia. Tales son las realizaciones de Japón con un lugar preponderante en el desarrollo agrícola; de estados Unidos donde las cooperativas han “electrificado” el medio rural; de Rumania, con sus importantes cooperativas de turismo y viajes; de la India o de Islandia; o las Cajas Cooperativas Agrícolas francesas, que ocupan el segundo puesto mundial en el sistema bancario y crediticio; o el caso de Mondragón, España, que es un grupo de cooperativas fabricantes de electrodomésticos. Esta experiencias de cooperativas exitosas respaldan la visión de que para el año 2000 la retroalimentación de estrategias entre las cooperativas permitirá un mayor desarrollo social, permitiendo soluciones futuras encaminadas a el cooperativismo obrero y artesanal, cooperativas de consumo, el denominado Barrios cooperativos, como un conjunto multifuncional de redes de apoyo para la solución de los problemas de alimentación que se reflexionaron como un problema importante tanto de producción como de consumo.

### **Actividades para el 2012 Año Internacional de las Cooperativas**

En el marco del año Internacional de las cooperativas decretado por la ONU, para el mes de septiembre se han programado en la ciudad de México una serie de eventos, organizado por el Consejo Consultivo de Fomento Cooperativo del DF, Confederación Nacional Cooperativa de Actividades Diversas de la República Mexicana, Coordinación Estatal en el DF, Confederación Nacional de Cooperativas Pesqueras. Unión General de Obreros y Campesinos de México (UGOCCM), Unión de Universidades de América Latina y el Caribe (UDUAL), Facultad de Economía

de la UNAM, Escuela Nacional de Trabajo Social UNAM, Universidad Autónoma Metropolitana Planteles Xochimilco y Azcapotzalco , Universidad Autónoma de la Ciudad de México, Red Nacional de Investigadores y Educadores en Cooperativismo y Economía Solidaria (REDCOOP), Fundación Mexicana para la Economía Social y la Cultura Cooperativa AC., Agencia para el Desarrollo de Empresas Sociales AC., Centro Bicultural de Cine y Actuación AC., Unión de Juristas de México, MTS Movimiento de Transformación Social, Central Campesina Cardenista, Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo del GDF. Teniendo como eje de discusión las siguientes:

Mesa temática 1: El Contexto Global de la Economía Social y Solidaria y el Cooperativismo. Viernes 7 de septiembre, Auditorio “Narciso Bassols” de la Facultad de Economía, edificio “B” Universidad Nacional Autónoma de México.

Mesa temática 2: Retos y Oportunidades del Marco Legal y de las Políticas Públicas para el Desarrollo y Fomento del Cooperativismo y la Economía Social y Solidaria 8 de octubre de 2012, 9:30 am. Sala Tlomaticalli, UAM-Xochimilco.

Mesa temática 3: Educación, Capacitación y Cultura, como Factores Estratégicos de la Identidad Cooperativista y Solidaria. 23 de octubre de 2012, 9:30 am. UACM Auditorio Plantel del Valle.

Por su parte la Dirección de Promoción al Empleo con dirección en Bolívar 231 1er piso, Colonia Obrera, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06800, México, Distrito federal tel. 55786188 ha organizado una serie de conferencias del 7 de septiembre al 30 de octubre del 2012, teniendo como sede la UNAM, Universidad metropolitana, la Universidad de Chapingo, con diversos temas centrados sobre: "Aplicación de la Planificación en el Cooperativismo como Factor de Desarrollo Social", "Las Empresas Cooperativas como generadoras de desarrollo local y municipal, crisis y desempleo en México", "El papel de las universidades en el apoyo al cooperativismo, entre otros.

## **CAPITULO II**

### **Personalidad**

Al hablar sobre personalidad las referencias tradicionales, se remiten al concepto en su origen etimológico de la palabra griega “persona” que significa “mascara”, y a su raíz latina que deviene de las prácticas teatrales de los romanos que designan a un artefacto que cubre el rostro llamado persona (de per sonare, sonare a través de). De tal forma que en sus primeras consecuencias el término de persona hace referencia a lo enmascarado, a lo no propio, con el objeto de poder

representar a un personaje y amplificar o distorsionar el sonido de la voz. En un intento de no darse a conocer y ser otra persona.

De acuerdo con Lobato (1974) no es sino hasta el siglo VI que Boecio, un teólogo dedicado a estudio de la etimología (la etimología como el estudio de la definición y la interpretación) con la intención de construir y explicar la trinidad define la palabra persona como “De persona et duabus naturis”, c:ii:Naturaerationalis individua substantia (Substancia individual de naturaleza racional). Esta definición, transforma completamente el concepto de persona y le confiere una identidad una certeza intrínseca y real a su naturaleza y existencia elevando a la categoría de comparativa entre los hombres y dios. “Vemos que los accidentes no pueden constituir a la persona”. La substancia es usada en dos sentidos: la sustancia concreta como existiendo en el individuo, llamada substancia primera, lo que en Aristóteles corresponde a la *ousiaprōte*; y de las abstracciones, substancia como existiendo en género y especies, llamada substancia segunda y en Aristóteles, llamada *ousiadeutera*...Naturaleza Racional- Persona se predica sólo de seres intelectuales. La palabra genérica que incluye a todas las substancias individuales existentes, es una *suppositum*. Por lo tanto, la persona es una subdivisión se *suppositum*, el cual es aplicado igualmente a lo racional e irracional, individuos vivos e inertes. Una persona es, por lo tanto, algunas veces definida como una *suppositumnaturationali*. Ec aciprensa. Comm

La definición de Boecio según Lobato perduro dentro de la iglesia durante toda la edad media y no fue sino hasta Tomás de Aquino que se retoma el tema a decir que “el ser mismo de las personas divinas es relación, racionalidad constitutiva. Buenaventura enseña que la racionalidad es constitutiva de la persona cuando escribe: <<La persona humana es para el otro y por lo tanto, entreteje relaciones” (ISent., d.9, a un., q.2, sol.3); sin embargo, Aquino no desarrolla adecuadamente esta intuición, al menos en el plano antropológico. JD. Escoto ve a la persona como realidad relacional (cf. Ordin., 111., d. 2, q.1: <<La esencia y la relación constituyen a la persona”), pero que en última instancia sigue siendo dependiente de los demás, gozando de su *ultimasolitud* (cf.Ib., d. 1, q. 1,”.17. <<La personalidad exige la

ultimasolitud, quiere ser libre de toda dependencia real o derivada del ser respecto a otra persona”’). Estas profundas afirmaciones de carácter metafísico con humus teológico no se ordenaron de forma sistemática. En la filosofía-teológicas, se subrayó de forma privilegiada la subsistencia-identidad incomunicable, dejando de lado la dimensión relacional”.

En las explicaciones de Aquino, sobre la conducta del hombre se mantuvo el Suppositum en las referencias a la lucha del hombre por controlar las pasiones del alma y alcanzar un estado de virtud que pondere la razón por sobre las pasiones del cuerpo, siendo el atributo básico de la existencia de una alma inmortal y transcendental, mientras que la relación con los otros se consideró como influencia no deseable, sobre la cual era imperativo el imponerse, esta dualidad y unicidad ha permanecido en la cultura cristiana, como una de las máximas de su filosofía, ponderando el aspecto de la persona como una esencia individual indivisible en el interior del hombre desligándose el factor interaccional entre las diversas personas de la trinidad y como consecuencia en la conducta del hombre, dejando un escenario intrínseco y volitivo que explicaba la conducta humana.

### **La psicología como estudio del hombre**

A decir de Boring (2006) la psicología como disciplina privilegio el estatus Quo de la persona como identidad individual con atributos que lo diferenciaban del resto de la naturaleza, con un peso especial en la visión de ser racional, considérese que la “psicología como objeto de estudio, aún a mediados del siglo XIX, era una rama no de la ciencia, sino de la filosofía. Por lo tanto es comprensible que en el siglo XVII , el siglo de Galileo, Kepler y Newton, que marca el comienzo de la psicología moderna con autores como Descartes, quien fue principalmente un filósofo, pero también un científico y el padre de la psicología fisiológica y la reflexología el cual se distinguió por tener un pensamiento dualista, que permitió contraponer como objeto de estudio el cuerpo (que lo consideraba como una máquina) y el alma que conoce (con ideas innatas), pero que no escapa al cuerpo, lo que le llevo en una intención científica a proponer a la glándula pineal como residencia de la interacción entre cuerpo y alma. Sus trabajos se dirigieron a

establecer los mecanismo de percepción de las sensaciones, en donde la introspección como método en sí, era el camino para llegar al conocimiento, plantea la pregunta de, si lo que percibimos es una percepción o un conocimiento en sí, o si es necesario percibir la percepción, como guía del conocimiento, en este contexto queda claro que la acción introspectiva tiene en Descartes un puesto privilegiado como acción individual hacia el conocimiento de lo interno.

En oposición a las propuestas de Descartes sobre el conocimiento innato, John Locke citado en Boring (2006) dice “Supongamos que la mente es, como nosotros decimos, un papel en blanco, sin ideas; ¿cómo llega a adquirirlas?; ¿de dónde aparece en el hombre la inmensa y variada cantidad de ideas que posee?; ¿de dónde aparecen todos los materiales que componen la razón y el conocimiento? A esto respondo con una sola palabra: de la experiencia. En ella se basa todo nuestro conocimiento, y es de ella que procede en última instancia.”

Esta postura empirista permitió por una parte abandonar el concepto de alma y de alma racional y proponer, el estudio de la mente como conceptos lógicos que se asocian y para su estudio es necesario el dividirlo por componentes, en donde encontramos unidades de conocimientos o sea ideas. Tal era su propuesta del trabajo de asociación de ideas (asociacionismo). Los trabajos de esta tradición inglesa tuvieron un fuerte impacto sobre el desarrollo de la psicología mundial.

Las propuestas evolucionistas de los científicos de la generación de la mitad del siglo XIX permitió avanzar en un sentido científico, desde Herber Spencer, en sus trabajo sobre “principios de psicología” propone los principio para lo que el llamo “asociacionismo evolucionista” en donde aporta dos elementos básicos, el primero que las sensaciones no son meras ideas como las propone Locke, sino que el dato que es consciente son los sentimientos primarios y que pueden proceder de la fisiología (emociones) o bien de la periferia orgánica reavivados por procesos ideacionales, La cognición y la memoria surgen del instinto. Existe una jerarquía evolutiva y los estados simples dan origen a los más complejos. “Spencer por una parte continua la tradición asociacionista de Locke, pero difieren en el empirismo y el genétismo que puede establecerse con la teoría evolucionista”.

Por otra parte, la teoría evolucionista permitió que Los trabajo de Galton, se focalizaron sobre las diferencias individuales como una forma de medir la inteligencia y 1883 publica su libro *Inquiries into human Faculty and its Developement* , considerado como el origen de los test mentales, siendo un instrumentos rápido y eficiente para diferenciación entre los más aptos y los menos capaces, con dos propuestas básicas, una que privilegiaba la observación de que los hijos de los individuos más inteligentes, tendían a tener hijos inteligentes, la selección adecuada entre los padres establecería un linaje de los más aptos (eugenesia).

### **Pragmatismo Americano**

Estas propuestas fueron bien tomadas y canalizadas en la psicología americana que contaba con el potencial cultural e histórico para hacer una práctica funcionalista y pragmática resaltando los potenciales del hombre a su máxima ejecución y los ponen en condiciones de traducir casi cualquier fenómeno en psicología en un test mental que permitieron a Allport en 1929 y Muray citados en Allport (1988) establecer que si bien existen diferencia individuales , existe un patrón individual que es único, o como él lo denomino “rasgo” (o su variante, “disposición personal”). De tal forma que Allport declara “Doy por sentado que en nuestro equipo neuropsiquico, además de los hábitos y otras estructuras más pequeñas, todos tenemos sistemas integrados de tendencias de acción que comprenden las unidades molares de la estructura total de la personalidad”. De tal forma que se le reconoce como el primer autor que utiliza el término de “personalidad” lo que permitió que las tradiciones en psicología de lo individual y de las mediciones tenga un gran espacio de desarrollo pragmático de la escuela americana hasta nuestros días.

Para enfatizar como se fortaleció esta tendencia pragmática en los Estados Unidos, González Rey (2002) citando a R. Fair (1998) señala “ Wund se planteó tres tareas esenciales en la vida: a)una psicología experimental, b) una metafísica científica, y c) una psicología social” y aun cuando no pudo integrar estos tres aspectos en su trabajo, permitió establecer que el estudio de la conciencia por el

método de la introspección era una parte de la explicación de la conducta de los individuos faltando la explicación de la influencia social.

El problema central en las propuesta de Wundt, es que no conto con un grupo de seguidores que permitieran realizar una continuidad de sus propuestas, y en cambio sus discípulos norteamericanos desarrollaron sus ideas en una orientación experimental, Thichener se orientó hacia un positivismo en las prácticas experimentales, Catell por su parte privilegió el aspecto cuantitativo de la psicología y Stanley Hall desarrolla toda una metodología estadística, en 1912 escribe “Nosotros necesitamos una psicología usable, esto es dietética, eficiente para pensar, vivir y trabajar, y aunque los pensamientos de Wundt son ahora cultivados en los académicos con mucho éxito, ellos no podrán nunca ser aclimatados aquí, porque ellos son antipáticos al espíritu y el temperamento americano”.(Blumenthal (1986) citado en González Rey (2002) )

## **Paradigmas en el estudio de la personalidad**

Allport en 1929 (Tomado de Alport 1988) en una conferencia presentada en la universidad de Yale, presenta por primera ocasión su propuesta titulada What is a trait ¿Qué es un rasgo? Y en 1931 en el noveno congreso de New Haven, presenta un artículo titulado What is a trait of personality el cual contenía ocho propuestas básicas sobre lo que es un rasgo

1. tiene algo más que una existencia nominal.
2. Está más generalizado que un hábito.
3. Es dinámico, o al menos determinante en la conducta.
4. Puede establecerse empíricamente.
5. Solo tiene una independencia relativa respecto a otros rasgos.
6. No es sinónimo de juicio moral o social.
7. Puede verse a la luz de la personalidad que lo contiene, o referido a su distribución en la población en general.

Posteriormente en una revisión anexa un octavo elemento. Los actos, e incluso hábitos, que son inconscientes con un rasgo no constituyen una prueba de la inexistencia del rasgo

Allport (1988) retoma una evaluación de sus primeras propuestas y así mismo hace una revisión de sus detractores, señalando que Skinner (1953) dice lo siguiente: Cuando se dice que un hombre come porque está hambriento, que fuma mucho porque tiene el hábito del tabaco, que pelea debido al instinto de beligerancia, que se comporta brillantemente porque es inteligente o que toca muy bien el piano debido a su habilidad musical, parece que nos referimos a causas. Pero con el análisis, estas frases resultan ser sólo descripciones redundantes...Hace algún tiempo Hunt (1965) enumeró varias teorías de la personalidad que, en su opinión, deben revisarse a la luz de pruebas más recientes. Entre ellas cuestiona la creencia de que los rasgos de la personalidad son las principales fuentes de varianza en la conducta. Hunt, al igual que Miller (1963), sostiene que desplazamos la atención de los rasgos a las interacciones entre la gente, y que buscamos consistencia en la conducta principalmente en los papeles definidos por la situación. Helson (1964) considera al rasgo como el efecto residual de la estimulación anterior, y por ello lo subordina al nivel de adaptación presente del organismo.

La mayoría de las críticas a los rasgos se desarrollan en el terreno del positivismo y situacionismo al rechazar el factor de que los rasgos sean disposiciones y se congregan a enfatizar el factor de ambiente situacional y de índole reactivo, en un estudio de Stouffer titulado *The American Soldier* (1949) las actitudes se explicaron por factores que tenían que ver más con la edad, tiempo de servicio, estado marital, educación, dejando según Allport (1955) el factor personalidad más como un apéndice de la demografía. En especial suelen ser los sociólogos y los antropólogos los que prefieren las explicaciones en términos de "estructura externa", en vez de "estructura interna" En su defensa Allport señala. Admito que diferentes situaciones provocan distintas tendencias de mi repertorio. No sudo sino permanezco en el calor, no tiemblo sino estoy expuesto al frío; pero la

temperatura externa no es el mecanismo de la sudoración o el escalofrío: mis capacidades y mis tendencias están adentro. A esta defensa se suma Gibson citado por Allport (1941) "el concepto de disposición o actitud es casi universal en el pensamiento psicológico". Por su parte Walker (1964) dice, el rasgo-no importa cómo se defina-siempre connota una tendencia duradera de algún tipo. Es la contraparte estructural de conceptos funcionales, tales como "expectativas" y "dirección e objetivo". Vernon (1964) concluye "Podríamos llegar muy lejos en la predicción de la conducta si fuera posible evaluar esas características estables en las cuales las personas difieren unas de otras". Las brillantes contribuciones de Thurstone, Guilford, Catell y Eysenck, basadas en el análisis factorial, concuerdan en que en la búsqueda de los rasgos finalmente deberá proporcionar una taxonomía satisfactoria de la personalidad y de su estructura jerárquica. El testimonio de estos y otros importantes autores nos ayudan a repeler los ataques pesimistas del positivismo y del situacionismo. Finalmente Allport (1961) señala que el estudio de los rasgos puede realizarse en dos dimensiones: una dirigida al nivel dimensional, es decir, como un aspecto de la psicología de las diferencias individuales; y dos, el nivel individual en términos de disposiciones personales.

La propuesta de Allport para la investigación de los rasgos es bajo el realismo heurístico aceptando que al hacer un estudio, existe una realidad externa al científico en donde se acepta que el sentido común de las personas es real. Allport citándose en 1955, señala "En virtud de que los rasgos...nunca se observan de modo directo sino que sólo se infieren, debemos esperar dificultades y errores en el proceso de descubrir la naturaleza de aquello", este realismo lo lleva a entender que aun cuando sea complejo la demostración de una existencia de estructura de personalidad el compromiso de descubrir cómo es en verdad la otra persona lo lleva al uso de métodos empíricos para la comprobación de las hipótesis sin embargo esta metodología "aunque deseamos cimentar nuestro caso de los rasgos sobre pruebas empíricas, el área que estudiamos deberá concebirse de modo racional, comprobarse con métodos racionales y a los resultados se les deberá interpretar de forma racional". Definiendo el nivel de estudio ya sea el dimensional o de disposiciones. Es un elemento central de su propuesta metodológica las pruebas

de validez sobre el marco de referentes externos ya comprobados de tal forma que en un estudio de valores económicos, religiosos etc. estos se efectúen con aquellos individuos en los que se espera posean dicho rasgo, pero al mismo tiempo no posean o en menor grado el rasgo opuesto o disímil.

En una autocrítica Allport dice “Por ultimo hay varios problemas relacionados con los rasgos que no he intentado revisar. Por ejemplo, hay matices de diferencia entre rasgos, actitud, hábito, sentimiento, necesidad, etc. Como todos ellos son tendencias internas de algún tipo, por el momento los considero, como rasgos. Tampoco intento aquí explorar la cuestión de hasta qué grado los rasgos son motivacionales, cognoscitivos, afectivos o expresivos.”

Los aportes de Allport son numerosos para una psicología aplicada, sienta las bases de un modelo teórico- descriptivo, que se transforma y se cuestiona, lo cual es propio del trabajo de una ciencia. En conjunto con otros autores ha contribuido a la psicología de las mediciones, sean desarrollando una gran cantidad de pruebas de personalidad de uso generalizado en el área laboral, militar, educativa y clínica entre otras. Bajo una tradición de lo individual se comprometió a buscar el núcleo estructural que explicara los comportamientos humanos y su prueba de los rasgos sigue siendo usada y estudiada en los ámbitos académicos de la psicología.

Geiwitz (1977) hace referencia a un artículo de Henry A. Murray (1959) quien publica un artículo de psicología titulado A Study of Science en el cual lanza una cuestión básica de su trabajo “¿Qué es lo más característico de la personalidad humana? ¿Qué es lo que debería ser explicado? Después es preciso aplicar nuestro pensamiento, con honradez y profundidad, al análisis de lo que es característico dentro de los componentes básicos o constructos, tratando de formular estos componentes en una dirección que sea científicamente útil. Esta condición de <<científicamente útil>> nos obliga a seleccionar cuidadosamente nuestros términos, definirlos explícitamente y especificar exhaustivamente en qué sentido inferimos su acción dentro del individuo (especificación de los criterios operativos).

A veces es preciso un escalón más: desarrollar un test y unos procedimientos para detectar unos constructos que no tienen unos criterios aceptables de validez.

Para White (1966) citado en Geiwitz (1977) lo importante es el estudio de la personalidad a través del tiempo – esto es la dimensión temporal del hombre- constituye el fundamento de la definición de personalidad de Murray. Constituido en tres expresiones suyas con un énfasis fisiológico:

1. (La personalidad es) la completa sucesión de los procesos directivos organizados que se dan en el cerebro desde el nacimiento hasta la muerte
2. La historia del organismo es el organismo
3. La biografía resumida es la personalidad, en tanto en cuanto puede ser formulada.

Al pasar a terreno de la psicología lo que se va a explicar es las actividades cerebrales organizadas, sin consideración por los factores sociales y ambientales

### **Psicología psicodinámica**

Desde otro frente para el estudio de la personalidad, la tradición médica focalizada en la comprensión diagnóstica y tratamiento de las desviaciones y trastornos del individuo contribuyó con las teorías de las motivaciones humanas, destacando las propuestas teóricas de Freud al proponer los factores tópicos, estructurales, dinámicos y del funcionamiento de la psique, nombrando a su trabajo una psicología de lo inconsciente, que confronta los ideales de libertad y autodeterminación del individuo de la época, propone como un elemento central de las motivaciones humanas los instintos de carácter biológicos de sexualidad y el instinto de muerte, los cuales se encuentran presentes en todo momento de la vida anímica. La cualidad de los trabajos de Freud es su propuesta de las causas de la conducta humana debían ser encontradas no en las representaciones conscientes, sino en el orden de lo simbólico distinguiendo el factor inconsciente, como el no saber de esos símbolos y representaciones que gobiernan el aparato psíquico, el cual es accesible al conocimiento en el análisis de los sueños y los actos fallidos,

los síntomas mediante el trabajo de la asociación libre. La crítica central al trabajo de Freud es su determinismo conductual y la universalización de las causas de la conducta, sin embargo contribuyó a entender lo intrincado del estudio de los símbolos, las representaciones mentales y sus referentes conductuales

Por otra parte Jacques Lacan sustenta su teoría en los conceptos sobre el lenguaje, y en ampliar la teoría freudiana desde la visión del lenguaje, de tal forma que presenta, los tres componentes centrales de su propuesta, lo imaginario, lo simbólico, y lo real. Lo imaginario en Lacan transcurre por el proceso de reconocerse así mismo en el otro en una identificación que realiza el infante con su imagen en el espejo a través de la mirada del otro, proceso que ocurre durante los primeros dos años de vida, el carácter imaginario constituye la construcción que el niño hace de sí mismo en función de su reflejo en el espejo, si el infante no puede, apropiarse de su propia imagen, el infante queda en situación de falta, la cual sienta el paso a la aparición del deseo que fundamenta el principio organizador de las relaciones que el niño tendrá con el mundo social. En el imaginario el niño puede sentirse y verse integrado, pero en la falta su imagen está fraccionada y es terreno fértil de patología y de enfermedad.

En lo simbólico el niño construye a partir de los signos y símbolos la salida de la patología que le precedió y el lenguaje social se convierte en un segundo organizador de la psique que le protege de la enfermedad e inicia la posibilidad según Lacan de construir un inconsciente estructurado como un lenguaje, y la constitución del sujeto como sujeto del discurso del otro, sentenciado en la ley del padre (forclusión), de tal forma que el sujeto buscará en su acción social, las religiones, los mitos, las ideologías entre otras, para la realización imaginaria de la falta.

El orden de lo real no está inscrito ni en lo imaginario ni en lo simbólico, su mundo es el mundo del deseo y del impulso de muerte, condenado a una repetición y búsqueda de satisfacción de un deseo jamás satisfecho, de ahí su propia tragedia.

En los modelos psicodinámicos el individuo es más un sujeto atado, que un sujeto de cambio en una visión reduccionista y pesimista de la vida social de las personas, la posición estructuralista sitúa a los individuos en lugar que de antemano esta ya dispuesto por la sociedad y parece que sus acciones no modifican su posición en la estructura y mucho menos la modifica, de tal forma que el individuo se sujeta a ser un mero reproductor del sistema y ser víctima de los destinos simbólicos del discurso de la estructura psíquica.

### **Enfoque cultural de la personalidad**

De tal forma que para los años 30 con una tradición evolucionista que pondera por una parte los atributos de lo individual como factor de adaptación y por otro lado los ambientales que influyen en que características son las deseables para dicha adaptación, es que se realiza desde otro frente el rescate de las visiones sociales, a decir de Allport (1988) “la consigna era Cultura y Personalidad, y el patrocinador era el Social Science Research Council, que en una serie de conferencias y textos yuxtapuso la investigación y el pensamiento de antropólogos, sociólogos y psicólogos...con una búsqueda honesta de medios para unificar los enfoques individual y de grupo, lo que Parsons denomina el sistema de la personalidad y el sistema social.

Los primeros trabajo en el terreno de la antropología se sustenta en autores como Ruth Benedict (1987-1943) quien propuso la teoría configuralista , en sus trabajos con los Zuñi de América, los Dobu de la melanesia y los habitantes de la isla Vancouver, ella afirmaba que cada cultura es moldeada en una forma o modelo único llamado ethos, que tiene la función de describir los elementos emocionales y de conciencia que se destacan como propios e identifica de manera clara las cualidades de la cultura, y aun cuando en forma individual los sujeto deseen ir en contra de los preceptos de la cultura, esta los obliga a ir hacia un ideal básico de personalidad, de tal forma que cada cultura difiere y tiene su propio ethos cultural, concluyendo que cada cultura configura la personalidad de sus integrantes. Por otra parte en los trabajo de Margaret Mead en 1935, publica los trabajos realizados en las sociedades de nueva guinea con el título de “Sexo y temperamento en tres

sociedades primitivas”, el objetivo fue establecer “en qué medida las diferencias temperamentales entre los sexos eran innatas o hasta qué punto estaban determinadas culturalmente, y además investigar en detalle los mecanismos educacionales en su conexiones con estas diferencias (Mead, 2006. Pág. 153). Su propuesta fue establecer, que es la cultura y no la biología la responsable que define la personalidad individual dado la capacidad de la persona humana para ser maleable. Dentro de las conclusiones a las que llega es que en las sociedades de los Araphes de las altas montañas los habitantes tanto hombre como mujeres en los temas referentes a las actividades de crianza participan de igual manera y encuentran una gran disposición en participar, mostrando cooperación y gusto por el cuidado de los niños, observándose que no existe distinción de género para esta actividad, en cuanto a los Manus desde pequeños son entrenados en trabajos exigentes para fortalecer los aspectos de éxito económico y son alentados para ser individualistas en la crianza de los hijo

Por su parte Erich Fromm (1956) sitúa el problema de la personalidad desde el concepto de carácter y plantea la pregunta, ¿Qué se entiende por carácter social?, Me refiero, con ese concepto, al núcleo de la estructura de carácter compartida por la mayoría de los individuos de la misma cultura, a diferencia del carácter individual, que es diferente en cada uno de los individuos pertenecientes a la misma cultura... Los individuos de la sociedad y (o) las diferentes clases o sectores que existen en su seno, tienen que comportarse de manera que puedan funcionar en el sentido requerido por el sistema social. La función del carácter social consiste en moldear las energías de los individuos de la sociedad de tal suerte, que su conducta no sea asunto de decisión sino asunto de querer obrar como tiene que obrar , encontrando al mismo tiempo placer por obrar como lo requiere la cultura. En otras palabras, la función del carácter social consiste en moldear y canalizar la energía humana dentro de una sociedad determinada a fin de que pueda seguir funcionando aquella sociedad...Aunque es cierto que el hombre puede adaptarse a casi todas las circunstancias, no es una hoja de papel en blanco sobre la que escribe su texto la cultura.

Fromm señala que hay ciertos rasgos que sean hecho predominantes a través de la historia del capitalismo. En resumen esos rasgos comunes son: 1) la existencia de hombres política y jurídicamente libre; 2) el de hecho de que hombre libres (trabajadores y empleados) vendan su trabajo al propietario de capital en el mercado de trabajo; mediante un contrato; 3) la existencia de mercado de mercancías como mecanismos que determinan los precios y regula el cambio de la producción social ; 4) el principio de que cada individuo actúa con el fin de conseguir una utilidad para sí mismo, y sin embargo, se suponga que, a causa de la acción competitiva de muchos, resulta para todos la mayor ventaja posible.

En resumen, escribe Allport, que el carácter social del siglo XIX fue esencialmente competitivo, acumulativo, explotador, autoritario, agresivo e individualista...el siglo XX, en vez de la orientación explotadora y acumulativa, encontramos la orientación receptiva y mercantil. En vez de competencia encontramos una tendencia creciente al “trabajo en equipo”; en lugar de la tendencia a utilidades sin cesar crecientes, el deseo de un ingreso fijo y seguro; en lugar de explotación, la tendencia a compartir y generalizar la riqueza y a manejar a otros y así mismos; en lugar de autoridad racional e irracional, pero franca, encontramos la autoridad anónima, la opinión pública y del mercado, en vez de conciencia individual, la necesidad de adaptarse y de ser aprobado por los demás; e lugar del sentimiento de orgullo y de dominio, un sentimiento cada vez mayor, aunque acentuadamente inconsciente de impotencia.

### **La personalidad desde la subjetividad**

Fierro (1993) al cuestionarse sobre que es la persona(lidad) rechaza las tendencias teológicas y filosóficas que insertan a la persona en el marco de la esencia invisible y divina de la estructura de la trinidad, así también en oposición a las tendencias del empirismo neoconductistas que como el caso de Allport (1988) establecen que los rasgos, al igual que todas las variables intermedias, nunca se observan de modo directo sino que sólo se infieren” Fierro sitúa a la persona(lidad) en un marco de los fenómenos y de los hechos como un sistema comportamental manteniendo una postura crítica por atribuir a la persona el sólo objetivo de estudio

de lo observable. En este aspecto distingue dos grupos de conductas el hecho diferencial y la estabilidad comportamental. El hecho diferencial se refiere al hecho de que en las mismas situaciones, individuos distintos reaccionan, obran de manera diferente. “Personalidad equivale, en esta consideración, a peculiaridad, conjunto y sistema de diferencias distintivas. Se contrapone a la universalidad del ser humano” como ejemplo se establece la categoría de los singular como el timbre de voz o el rostro mismo que conforman un patrón determinado. Pero no constituyen el determinante de la personalidad.

Para González Rey en Díaz G. (2004), es necesario establecer como punto medular, que la organización del sujeto concreto individual, está procesual. Histórica y socialmente configurado. “La idea de procesualidad es la clave en tanto se opone a la idea prevaleciente de estructura, de organización cerrada y con ello a la dicotomía entre lo social y lo individual”. ..

La personalidad es el sistema que tiene el momento organizativo de la subjetividad individual, pero ésta no se reduce a la personalidad porque es una subjetividad que existe en un sujeto en acción, en un sujeto en relación y por lo tanto permanentemente confrontado en un contexto, Así voy pasando a una visión no determinista de la personalidad...Por lo tanto aquellos sentidos subjetivos originalmente asociados a la personalidad, se pueden corroer, desvirtuar, modificar, transformar en el proceso de producción de nuevos sentidos subjetivos que se desarrollan en el curso de la acción del sujeto.

El concepto de subjetividad se obtiene de la organización de la personalidad y lo traslada al espacio de la subjetividad social en el marco de los espacios institucionales, los códigos, las memorias que están más allá del contacto personal.

González aclara que la subjetividad es la parte más simbólica y más compleja de la psique “la subjetividad, para no ser una subjetividad metafísica, causa última de todo comportamiento, tiene en el sujeto el componente de la acción, de lo impredecible, de lo contextual, de la subversión del orden...la subjetividad

puede ser conocida en términos de la vida cotidiana por vía de la narrativa. Cuando yo narro, presento un discurso mediante el cual explico mi subjetividad.

González fundamenta la epistemología cualitativa en la construcción-interpretativa del conocimiento operando sobre los aspectos que no pasan por la representación intencionalidad de un complejo narrado de un interlocutor “ no es describir lo que dices, sino construir a partir de cómo lo dices”...La narrativa influye en cómo soy yo, pero hay muchas cosas que no son solo como me narraron, también es como me sentí, no sólo frente a lo narrado sino a las consecuencias indirectas muy complejas de los espacios sociales en que me desarrollo... De tal forma que la subjetividad es poner en entre dicho la lógica y la metodología racionalista, operativa , influyente y determinista de la visión del hombre, permitiendo la puesta en escena de lo ilógico y lo irracional, no como patología y enfermedad sino como visión des-estructurante de un mundo organizado, controlado y predecible, permitiendo los factores humanos de creatividad, espontaneidad, que contrastan con lo planeado y permite lucidez en los momentos circulares repetitivos de una maquinaria humana insensible, dando lugar a saltos de innovación, ampliación de las fronteras de lo establecido a través de nuevos lenguajes y configuración de sentidos sociales

González Rey (2002) presenta un resumen, de los trabajos de la psicología soviética, que permiten reconocer, como se cuestionan las aproximaciones sobre el tema de subjetividad y la personalidad a partir de diferentes autores : “En mi opinión, de lo que se trata es de comprender que la subjetividad no es algo que aparece sólo en el plano individual, sino que la propia cultura en la cual se constituye el sujeto individual, y de la cual es también constituyente, representa un sistema subjetivo generador de subjetividad, tenemos que reemplazar la visión mecanicista de ver la cultura, sujeto y subjetividad como fenómenos diferentes que se relacionan, para pasar a ver los fenómenos que, sin ser idénticos, se integran como momentos cualitativos de la ecología humana en una relación de recursividad ...las propuestas de Vigostsky permitieron una primera apertura para integrar lo social y los individual “el sujeto concreto, no desapareció, sino que fue colocado en el plano de la

concreción de su acción social, y no como naturaleza inherente a la individualidad” y en consecuencia con las representaciones de su época explicaron que el plano social se interiorizaba (Vigostky) o era un reflejo de la realidad externa (Rubinstein) . Rey sostiene que estas metáforas de corte de la física mantiene al sistema en condiciones de un tránsito hacia lo interno” cuando en realidad toda influencia externa representa un momento de algo nuevo que se configura en otro plano cualitativo asumiendo formas diferentes. Este plano es la subjetividad. Para Miasichev (1961) la escuela soviética sufre de subdesarrollo, siendo su problema esencial que la psique es estudiada esencialmente por los procesos, pero su portador-la personalidad- se estudia insuficientemente. La actividad se investiga separada del actor. El objeto-los procesos de la actividad psíquica-se estudian sin el sujeto-la personalidad.

Para Nepomnichaya el pensamiento, los procesos sensoriales y la actividad se separan de la personalidad y el concepto de personalidad se limita, por ejemplo, al de motivos y no incluye muchos otros aspectos del sujeto integral ... para Lontieve los motivos están organizados en plano objetivo inmediato de la acción, con lo cual se elimina el problema de su organización subjetiva, posición que, desde su carácter políticamente dominante, se convierte en un impedimento central para el desarrollo de una teoría de la motivación y la personalidad humana. La motivación no tiene un carácter teleológico, aspecto que Rey reforzara en su definición de personalidad. Abuljanova (1989) en relación con poner distancia a la tradición dominante del reflejo en la psicología dice. “La realidad actúa de manera integral sobre el hombre, pero el sentido de esta realidad depende de las necesidades de aquel, de su ideología, de sus aspiraciones, conformadas en su propio desarrollo histórico. La historicidad del sujeto del reflejo tiene diferentes formas de expresión, de acuerdo con el nivel de desarrollo alcanzado por la personalidad individual”...La existencia del hombre como sujeto: esa es la premisa y el fundamento de la investigación de todas las conexiones de lo psíquico.

Finalmente en este resumen González (1989) cita. Pongo el énfasis en el carácter histórico del sujeto, cuyas opciones están determinadas no por las

influencias externas tomadas de forma aislada, sino por el desarrollo de su personalidad, cuyo carácter diferenciado conduce a la consideración del carácter singular y subjetivo de toda influencia externa sobre el individuo, con el cual se supera la concepción objetivista del reflejo. Y lo pone según el autor en condiciones dialécticas donde “ambos son parte de un mismo sistema y, a su vez, se relacionan de manera contradictoria dentro de él, generando las fuerzas motrices que mueven a ambos y dentro de los cuales uno y otro, o sea, lo social y lo individual, actúan de forma recíproca como constituyentes del otro y son, simultáneamente constituidos por el otro.

De tal forma que los trabajos de la psicología soviética sirven para presentar una posición crítica y dialéctica a los paradigmas tradicionales sobre el concepto de personalidad y ya para el González, pone distancia en relación a las propuestas norteamericanas del enfoque evaluativo de los test mentales sobre la personalidad, así como del modelo psicodinámico, estableciendo que en el enfoque de los rasgos, citando a Danziger “Ante la ausencia de cualquier modelo teórico que permitiera distinguir entre los rasgos en términos de su significación psicológica, la elección de las categorías de la personalidad que formaban el objeto de la práctica investigativa, fue finalmente determinado por su aparente utilidad práctica o por su interés “intuitivo”, este último enteramente gobernado por factores culturales que estaban sujetos a las usuales limitaciones de tiempo y espacio”. En crítica al psicoanálisis el concepto personalidad indica que no aparece como sistema generador, sino como un organizador que se subordina a una capacidad generadora que está más allá de la acción del sujeto, sea esta libido o lenguaje. En la propuesta de González señala que al representarnos la personalidad como sistema en el que se expresa la organización de las configuraciones subjetivas de la persona remitimos a un plano de la organización psíquica que no representa una suma de elementos (lo que implica un momento tiempo-espacial dinámico de realidades e ideologías yo)...en esta condición la personalidad no está determinada por fuerzas externas, sino que tiene una capacidad generativa que se expresa ante la acción de cualquier fuerza externa, la que dejará su marca sobre el sistema en los términos del sistema, o sea, en forma de sentido subjetivo. Los sentidos subjetivos aparecen

en términos del desarrollo de la personalidad a través de la configuración entre lo histórico y lo cultural. Como sentido autónomo la personalidad se expresa de forma permanente en una procesualidad generadora de sentidos a lo largo de la historia del sujeto individual. La personalidad deja de ser comprendida como causa que actúa desde fuera de la acción del sujeto, para pasar a ase un momento de sentido de la propia acción. De esta forma la personalidad adquiere una elasticidad que no fue considerada dentro de ninguno de los marcos anteriores que la trabajaron.

De tal forma que el sujeto es un sujeto de acción en un momento histórico cultural que procesuliza las realidades y las ideologías en juego en esa cultura y en esa historia, configurando un sentido subjetivo, en un tiempo espacio determinado, pero en permanente acción procesual y configurativa, lo que permite en un momento historial capacidad de encontrar diferentes sentidos, construidos a partir del entorno cultural. Para ello Gonzales utiliza el concepto de núcleos de sentidos que son más permanentes y que entra en conflicto cuando se configuran nuevos sentidos, entendiendo que la “configuración como la interrelación entre estados dinámicos diversos y contradictorios entre sí, la que se produce en el curso de las actividades y relaciones sociales del sujeto a través de las diferentes emociones producidas en dichas actividades”. Siendo la configuración no un organizador de sentidos, sino más bien, como interrelación de estados anímicos, que desembocan en nuevos sentidos. Por ejemplo una situación de interacción social como el enamoramiento pone según su resultado, diferentes posibilidades de sentido amoroso, como confianza, lealtad, o en su contrario, la desconfianza, la incredulidad.

González citando a Elliott (1997), “En el espacio-tiempo abierto, la acción y la experiencia son constituidas y reconstituidas en diferentes configuraciones en relación con la estructura de comunicación que se engendre.”. De tal forma que en esta propuesta de la configuración de sentidos no existen universales y lo individual es visto con posibilidades de composición de diferentes sentidos, en el transcurso de la vida de los sujetos. González dice como ejemplo, “La personalidad del alumno en el aula aparece en las configuraciones que caracterizan su producción de sentidos en ese espacio y no por las conductas que lo caracterizan ahí....Así por

ejemplo la indisciplina de un alumno en la escuela no está separada de su grado de integración en el aula, de su rendimiento académico, de su percepción sobre el grado de aceptación que tiene de la maestra y del grupo, etc. Todos estos aspectos son elementos de sentido de la configuración subjetiva en que se expresa el sentido subjetivo de la actividad escolar para el alumno. Toda experiencia humana es plurideterminada en cuanto a su sentido subjetivo. El estudio de la personalidad pasa a ser para González un aspecto importante en la superación de la dicotomía entre lo social y lo individual, toda vez que representaría un momento esencial en la constitución subjetiva de la movilidad entre estos dos espacios que caracteriza el desarrollo del sujeto concreto...En este marco teórico la conciencia es un momento de organización, representación e intención del sujeto en un complejo sistema en que su posición consciente tiene carácter activo y generativo sobre los otros momentos que se relacionan dentro de su propia constitución, pero este valor generativo, productor de sentido, viene definido más por la integración de los efectos de la acción consciente dentro del sistema subjetivo que por la intención de sujeto que la expresa...Identidad, seguridad, autoestima y otros conceptos que se han usado en forma fragmentada e independiente, en realidad representan sentidos asociados a sí mismo que se van constituyendo dentro de las diferentes configuraciones de sentido que caracterizan la personalidad...La identidad no es algo ordenado y definido de una vez y por todas, es la definición de un sentido subjetivo que puede aparecer de formas diversas y en contextos diferentes, en dependencia del juego de sentidos comprometidos en la situación...El sentido de la personalidad en la definición de las expresiones humanas es inseparable del lugar del sujeto dentro del contexto social y cultura en que se expresa.

De acuerdo con Armando Capote (1998, datos sin publicar) considera que el concepto de subjetividad permite una interacción entre la psicología y la sociología proponiendo la "Subjetividad como componente estructurador y funcional de la realidad...realidad que conocemos y en la cual interactuamos, es ante todo una realidad humana. Esto quiere decir, que los seres humanos son un componente estructural de la realidad... y hablar de lo humano implica considerar tanto las acciones externas como sus referentes externos. desde L. S. Vigostki dice "la

subjetividad aparece en dos planos interconectados en su desarrollo: una vez en un plano social como función compartida entre dos personas (como función interpsicológica) y una segunda vez en el plano psicológico como función interna al individuo( como función intra- psicológica) En este análisis se pondera de manera importante los papeles de la información, la comunicación y la palabra como vehículo de la conformación de la subjetividad, en la misma medida en que son los elementos primarios de la formación de sentidos que matizan motivacionalmente a los contenidos de la subjetividad.

### **CAPITULO III**

#### **Subjetividad, Instituciones y la organización laboral**

Para contextualizar el concepto de la subjetividad, así como la metáfora de organización como cultura es necesario introducir, algún elemento sobre el tema de la comunicación humana y sobre el concepto de instituciones, los cuales permitirán establecer las bases en la comprensión de la construcción social de símbolos culturales que definen las visiones instituyentes de las realidades humanas. En este sentido, uno de los primeros investigadores que se interesa en el estudio de la lingüística desde un punto de vista estructural, es Saussure citado en Vítale (2002) él establece que “la unidad lingüística es una cosa doble, hecha con la unión de dos términos...lo que el signo une no es una cosa y su nombre, sino un concepto y una imagen acústica, la imagen acústica no es el sonido material, cosa puramente física, sino su huella psíquica. El signo lingüístico es pues una entidad psíquica de dos caras” compuesto por el concepto y la imagen acústica”. Define que un signo se compone por un significante que se construye por una imagen acústica que tiene un referente material, y por un significado constituido por un referente mental, tanto el significante como el significado se construyen dentro de una cultura determinada que transmite sus signos diferenciales de la lengua propia (factor social) y que en lo individual las personas de manera instrumental utilizan el lenguaje, en lo que Saussure definió como “habla”. El habla es por una parte

independiente en tanto son formas particulares a grupos e individuos en el uso del lenguaje, pero que se obligan al mismo tiempo a mantener los signos convencionales y no sustituirlos por otros, estableciéndose un sistema lingüístico propio y diferenciado entre los grupos, pero con un referente de las sociedades a las que pertenecen. Saussure enfatiza que si bien en un momento determinado existe un acuerdo cultural sobre los signos que se utilizan, es posible mediante un trabajo de investigación Diacrónico (a través del tiempo) estudiar cómo se han modificado los signos en un determinado tiempo, la función principal del signo lingüístico es mediar entre los procesos mentales y los sonidos lo cual permite a los individuos establecer diferencias y comparaciones entre los signos constituyendo el valor de significado.

Para Guiraud (1972) el signo es un estímulo- es decir una sustancia sensible- cuya imagen mental está asociada en nuestro espíritu a la imagen de otro estímulo que ese signo tiene por función evocar con el objeto de establecer una comunicación... y definimos el signo como la marca de una intención de comunicar un sentido

Los trabajos sobre comunicación humana, nos permite el acceso a los conceptos de los signos-símbolos y la construcción de significados estables convencionales que hacen a una cultura, pero al mismo tiempo nos propone aquellos signos-símbolos arbitrarios, que permiten una diferencia individual dentro de un mismo contexto social, ya que el signo arbitrario permite establecer los primeros referentes de las representaciones mentales de la imagen objeto en una posición estructuralista que será preámbulo para posicionar a los símbolos como construcciones de significado individual, así como social. Los símbolos así vistos están en lo cotidiano, establecen las líneas bajo las cuales vivimos, los símbolos como la corona, un cetro o una cruz, las banderas, los títulos profesionales de doctor, abogado, todos ellos establecen significados y relaciones con los significados en los cuales están inscritos en las jerarquías y que socialmente les hemos atribuido por ejemplo, a la corona como símbolo del Rey y con ello la sumisión y la nobleza divina, el profesionista como símbolo de conocimiento y

ciencia, el sacerdote como ministro y representante de dios bondadoso etc. configurando nuestras relaciones sociales en cada momento o época histórica, Guiraud (1972) propone que en la relación entre el significante y significado es necesario la codificación que respete el empleo del signo, en este sentido se entiende que la sociedad tiene necesidad de símbolos para expresarse para referir sus ideas, para salir de su condición no humana y para ello crea las instituciones. Este concepto de Institución nos permite un acercamiento colateral a la comprensión de las organizaciones como cultura ya que establece los formatos sociales visibles como las entidades formales llámese estado, sistema educativo, de salud, la familia entre otras las cuales tienen un valor estructural, directivo así como de valor simbólicos. Para Castoriadis (1975) al definir a las instituciones dice: “La institución es una red simbólica, socialmente sancionada, en la que se combinan, en proporción y relación variables, un componente funcional y un componente imaginario. El elemento imaginario de una sociedad o de una época es lo que “da funcionalidad de cada sistema institucional su orientación específica, que sobre determina la elección y las conexiones de las redes simbólicas, su manera singular de vivir, de ver y de hacer su propia existencia, su mundo y sus propias relaciones; este estructurante originario, este significado-significante central, fuente de lo que se da cada vez como sentido indiscutible e indiscutido, soporte de las articulaciones y de las distinciones de lo que importa y de lo que no importa, origen del exceso de ser de los objetos de inversión práctica, afectiva e intelectual, individuales y colectivas.

De tal suerte que las instituciones son creaciones sociales convencionales que en el paso de su práctica ejecutoria regula las relaciones y establece condiciones institutivas e intituyentes a través de dispositivos, los cuales permiten sostener y materializar lo simbólico de los significados, los valores sociales, así como de sus instituciones de confinamiento y exclusión.

Estos dispositivos pueden ser de facto como el caso de las instituciones de contención y represión social llámese Policía, cárcel, hospitales psiquiátricos, o bien realizarse por los dispositivos simbólicos en donde se impone una ideología a través

de los símbolos del lenguaje y que constituye la creación de ideas y creencias acerca de la naturaleza de uno mismo, las cosas externas a uno mismo y de lo social. Una institución así dicha es el rol sexual, la educación, las empresas, las profesiones, etc. así que en el imaginario social se impone símbolos y creencia, y que a diferencia de una representación mental de una imagen-símbolo-significado convencional, en el imaginario se imponen y se reproducen formas de relación social. “No debe olvidar que los símbolos, como los mitos, no han de considerarse en forma individual, sino en relación con otros símbolos y mitos con los que se vinculan formando conjuntos, o estructuras. El rito es el mito en acción y los elementos que utiliza, ya sean sonoros, visuales o gestuales son simbólicos. El rito dramatiza el mito a través de los símbolos. Hay pues una unidad entre símbolos, mito y rito. El gesto, la palabra y la forma, actualizan los mitos permitiendo su encarnación, y con ello establecen una explicación del mundo, de sus relaciones sociales y de una realidad determinada, que se mantiene y se construye gracias a las réplicas de los símbolos a través de los diferentes discursos y actos rituales que se generan en las relaciones sociales. “Tanto el mito como el rito cargan al símbolo con un componente emocional; en la mitología siempre el asombro está presente. Del mismo modo, en los ritos emparentados con las ceremonias religiosas, el factor emotivo es determinante, y si bien símbolo, mitos y ritos pueden identificarse, en definitiva son tres expresiones distintas de una misma realidad. (Gonzales Rey, 1989)

Si bien los símbolos mitos ritos y los discursos que se elaboran sobre estos son productos sociales Castoriadis (1975) plantea ¿Cómo y por qué las significaciones imaginarias y las instituciones se automatizan? La respuesta es que existe en la historia de las sociedades una tendencia a la automatización y predominio del momento imaginario y lo simbólico en la institución. Esa dislocación y alienación se da cuando la sociedad no reconoce en lo imaginario de las instituciones su propio producto. Lo cual retarda la producción de lo nuevo de las iniciativas transformadoras y la flexibilidad de los límites convirtiéndose en algunos casos en lo que establece Kaminsky (1990) que en una sociedad autoritaria, esta se apoya en las instituciones represivas como el caso de los centros de trabajo que

recluye a las personas ocho horas diarias de lunes a viernes y se comportan como una gran familia atravesada por relaciones de poder, que establecen el lugar que le corresponde a cada uno dentro del esquema social. De tal forma que, en el aspecto simbólico “las instituciones expresan a las mismas y no sólo las representa...la dimensión imaginaria o la simbólica son dimensiones institucionales y no sendas representaciones de esa otra cosa asible o imposible, que es la realidad institucional...es precisamente, en el terreno de lo imaginario institucional donde se pone en juego las violencias y contra violencias discursivas”. Kaminsky 1990, una alternativa es entender que “dentro de las mismas instituciones existe lo constituyente que permite a los grupos construir discursos analizadores que contra violenten los dispositivos institucionales ya sean estos los jurídicos, educativos o laborales entre otros, otorgándole a los grupos la posibilidad constituyente de modificar lo instituido, dentro del estudio de los grupos, Kaminsky distingue dos tipos principales, “los grupos objeto que son sometidos a las consignas instituidas, que soporta y sostiene la jerarquización institucional...El grupo sujeto es aquel que opera o se propone operar ciertos desprendimientos de lo establecido.

Aun cuando establece que no existen los grupos puros es una propuesta que otorga a los individuos dentro de los grupos una posición de activa de construcción de sus realidades más allá de las establecidas, y esta acción constituyente se da por la capacidad de los individuos de expresar su subjetividad, innovar y ser creativos en diferentes momentos del desarrollo de las instituciones. Es conveniente tener claro las diferentes definiciones o propuestas sobre las instituciones como formadoras de significados sociales en ellas podremos distinguir las que acentúan un marco legal de convención social par afines de regulación de las relaciones sociales.

Para Fisher (1992) Una institución es lo que da comienzo, lo que es establece, lo que forma. Las instituciones poseen un valor fundador con relación al sistema social, mientras que las organizaciones constituyen aplicaciones diversas de estos principios. Podemos así caracterizar de entrada a las instituciones como formaciones específicas de las relaciones sociales y humanas; en este sentido, el

trabajo es para cada sociedad, no solo una actividad particular, sino una manera de instaurar un tipo de relación y de estructura. Para este autor una institución es un fragmento de las relaciones sociales establecidas sobre un sistema de valores, mitos e ideologías y ordenado según normas, roles y maneras de ser, cuya función es asegurar la conformidad de los individuos y el mantenimiento de un estado de cosas.

Lapassade (1980) Llamamos instituciones a lo que instituimos: la definición de los lugares, de los momentos, de los estatus, de cada cual, de acuerdo con su nivel de comportamiento, es decir, de acuerdo a sus posibilidades, las funciones (servicios, puestos, responsabilidades), los papeles (presidente, secretario), las diversas reuniones (jefes de equipo, clases de nivel, etc.) y los ritos que aseguran su eficiencia.

Podemos tratar de integrar y de hacer coincidir las ideas de estos autores enfatizando que todos ellos identifican los aspectos simbólicos de las relaciones sociales, que estas relaciones sociales se actúan dentro de una serie de instituciones y organizaciones sociales, escuelas, iglesia centros de trabajo etc, que las relaciones y los aspectos simbólicos establecen imaginarios sociales acerca de lo que es la realidad explicándola, reproduciéndola y manteniendo unas fuerzas de resistir al cambio, haciendo uso de estrategias normativas y en algunos casos represivas para mantener su existencia, hasta una nueva propuesta de los actores sociales que constituyan nuevas formas sociales de relación, nuevas formas de pensarse y de ver la realidad social. En esta estructuración del lenguaje entre los signos y los significados que se establecen culturalmente existe una permanente construcción de los significados a lo que para García Canal (2003) permite “la transgresión y límite donde se constituye como par indivisible, no existe uno sin el otro, la transgresión es el gesto que confiere al límite todo su espacio se cumple con el hecho mismo de traspasarlo; salta y vuela a saltar sobre esa línea delgada en lo que intenta ser infranqueable y, en el instante mismo de su barrido, el límite vuelve a cerrarse a ella, retrocediendo nuevamente para constituir un nuevo horizonte...La transgresión no opone nada a nada, sólo desplaza el límite, sólo ensancha el

espacio de la cultura... crea e inventa sus espacios tomados de la nada, de ese vacío de sus lenguajes, y los crea en un trabajo de tensión con los límites mismos. Esto permite que el ser humano encuentre permanentemente significados y objetos (significantes) en una postura constructiva de su realidad. En este sentido el trabajo de creación de nuevos significantes y significados posibilita el abordaje del individuo y la sociedad como eventos dinámicos que están en permanente pasado y presente lo de hoy, mañana será historia” pero una historia presente que se construye y que puede conocerse a través de su lenguaje.

Así al hablar sobre la psicología de las organizaciones es posible entender la propuesta de Carrillo (2008) citado en Carrillo (2010) sobre el enfoque de actores en las organizaciones dice. Analizar la relación individuo-organización desde un ángulo que no vea al sujeto como receptor de significados inmutables y cuya única misión en la vida sea la de “adaptarse” a las estructuras existentes, significa caracterizar y entender las formas en que actúan ante determinado fenómeno.

Esta postura ha invitado a diferentes autores a hacer una revisión crítica sobre las propuestas gerenciales que se han apropiado de los conceptos tanto de la psicología como de la sociología y las han puesto al servicio de los sistemas de producción del capitalismo flexible

### **Subjetividad en el trabajo y las organizaciones**

Desde el trabajo en la cita de su tesis Zamora Ramírez (2007) propone que explicar el papel que juegan los trabajadores en las nuevas formas de organización del modelo Toyotista cuyo objetivo central es hacer que los trabajadores pasen de ejecutores de tareas a tomar decisiones y resolver imprevistos de trabajo sin esperar al supervisor o al jefe de área, como solía hacerse, en las organizaciones Tayloristas y Fordistas. Llama a escena al trabajador como el actor principal de la nueva forma de organización del trabajo, trae como consecuencia estudiar al trabajador más que como actor laboral, como sujeto que recurre a sus valores, creencias, sentimientos, deseos, y conocimiento ordinario.

El manejo subjetivo del control en el proceso del trabajo no viene desde dentro (trabajadores internos), sino que viene desde afuera (trabajadores externos) de la política de globalización económica; las prácticas de trabajo vienen de la voluntad insumisa, de una disensión íntima muy profunda entre la satisfacción de necesidades, deseos de vida y su participación en el trabajo de los actores laborales.

La subjetividad, entonces, es posibilidad y capacidad de construcción dentro de un contexto histórico (espacio y tiempo) determinado; la subjetividad “en su proceso de constitución debe concebirse como una categoría inclusiva de planos de observación y análisis, como puede ser lo micro y lo macro social, el racional y el irracional (Zemelman, 1997:23 citado en Carrillo Pacheco 2010 )

Transfiriendo estas ideas a los ambientes de trabajo Para Filippi (1998), el uso de la subjetividad para el estudio de la administración de los Recursos Humanos desde los trabajos de Elton Mayo en la Western Electric Company (1927-1932) es un indicador de que aun cuando no se utilizará el concepto de subjetividad, inicio un interés particular para alejar la visión del trabajador como una elemento mecánico del proceso de producción, encontrando que los trabajadores en situaciones organizacionales de administración formal, pueden hacerse de una organización informal y exhibir formas para enfrentar las demandas de producción según les convenga, dosificando los esfuerzos y controlando los productos de acuerdo a principios de lealtad hacia el grupo de trabajadores o de lealtad hacia la gerencia, por otra parte el saber que el trabajador en su condición social necesita del reconocimiento de los otros y del trabajo colaborativo. Estos hallazgos contribuyeron a identificar el factor humano como un elemento determinante, más allá de los mecanismos de las máquinas de producción. Filippi (1998) parafraseando con conceptos de Lacan aplicados al factor humano en las empresas habla sobre lo real y la realidad “lo real es lo que el mundo se hace conocer por su resistencia al dominio técnico y al conocimiento científico; mientras que la realidad es el estado de las cosas. Lo psicológico en el trabajo, lo social en el trabajo, se le aparecen a Elton Mayo como algo delo real, que todavía no estaba, no era parte

de la realidad que estaba simbolizada. Ya de alguna manera, él lo que hace es simbolizarlo.

Este comentario es lo más pertinente para entender la importancia de la subjetividad en el trabajo, ya que desde la tradición de Taylor y sus propuestas de administración científica para selección científica se imponía una visión de que bajo un acercamiento de los instructores, como agente de inspiración y de persuasión de los trabajadores, como resultado. Estos trabajarían con mayor atención y de buena gana, de tal forma que desde Dejours, cuando una administración es capaz de gobernar los haceres, saberes y creencias en un momento dado de la vida del trabajador, la subjetividad emerge como respuesta incomoda en una ejecución impensable de los requerimientos del trabajo abriendo un espacio de creatividad no pensada (lo real) dado que lo planeado y escrito es la realidad misma de los planes y programas establecidos, esta posibilidad de cambio propositivo del trabajador para innovar, pasa como una diferencia, como una loca incertidumbre del cambio, que permite renovar las formas del trabajo y no coloca al trabajador como un ser exclusivamente adaptativa,

Carrillo Pacheco (2010) indica que para México, “la década de los ochenta marcó el inicio de los procesos de reestructuración productiva como respuesta a las nuevas tendencias de apertura de mercados de capitales... para lograrlo algunas empresas utilizaron el modelo japonés basado en 14 herramientas de las que destaca en el factor humano “La mejora continua, la idea del vocablo en japonés (Kaisen) es cambiar para mejorar, está enfocado al personal, mediante las células de trabajo y a la estandarización de los procesos, su objetivo es impulsar la productividad...en lo subjetivo...como resultado de la discusión a partir de los círculos de trabajadores, quienes deben planear la producción antes de empezar a trabajar y terminada su jornada-o bien la cuota de producción, dependiendo del caso-tienen la obligación de revisar y analizar las causas de los problemas que se presentan en el transcurso del día laboral y dar una propuesta tendiente a resolverlos satisfactoriamente.

Una primera lectura en estos contexto de la subjetividad como elemento de cambio y estado de indefinición es establecer que el trabajador resiste a estar estructurado en una definición de trabajador máquina, pasivo y adaptado y que en esta rebelión asume el compromiso de ser un actor que no desea ser controlado por las rutinas especializadas que le imponen la tecnología por lo tanto confronta y se pone al frente en las relaciones de producción rompiendo la jefatura del racionalismo empresarial. Dejours citado en Filippi (1998) “El factor humano define al trabajo como la actividad coordinada desplegada por los hombres para enfrentar lo que en una tarea utilitaria no puede obtenerse mediante la estricta ejecución de lo pre-escrito. De acuerdo a la crítica de Filippi (2008) “El paradigma Fordista convoca en el sujeto sus rasgos obsesivos; lo que le pide es: baja autoestima; rutinas; repeticiones; aparecen las dudas, y por eso, baja capacidad de decisión; y un alto respeto por las normas; y, por su puesto, baja predisposición al cambio. Este era el modelo de hombre laboral que tenía el paradigma Fordista. En el posfordismo, en cambio, se pide al sujeto: tome decisiones; sea creativo, sea autónomo; tenga iniciativa; adaptarse a los cambios, sobre todo; anticipe a los problemas; sea imaginativo”

Si bien las fábricas, las necesidades de los clientes, el individualizar la producción convoca a una mayor participación del trabajador, también el hecho que una mayor desarrollo tecnológico y científico se entretujan o se configuran al ser todos ellos aspectos de la creación social del hombre, González Rey citado en Filippi (2008) “cuando la situación exige la necesidad del sujeto de reconocerse así mismo, se pone en juego esas configuraciones, que pueden requerir ser redefinidas” es entonces que en situaciones de tensión y decisiones de cambio el ser humano da forma a su subjetividad y configura en el otro lo social de la realidad. Así el sistema de sentidos de lo subjetivo se configura en un contexto en una historia de un sujeto en concreto y de una sociedad en particular. Desde Descartes que ponderaba el primero pienso luego existo Areli (2011) comenta que era una visión escindida del ser humano y que en el posfordismo encuentra una zona de ventura al ponderarse en los procesos tecnológicos la mente y la racionalidad de los procesos automatizados, dejando al cuerpo como receptáculo de la mente pero un

cuerpo que no trabaja, y que queda en esta sociedad como ornamento de belleza o depósito de enfermedades, de tal forma que el concepto de subjetividad laboral “abre una zona de sentido en la construcción del pensamiento psicológico en lo laboral, a significar la organización compleja del sistema de sentidos y significaciones que caracterizan la psique humana y los escenarios sociales de trabajo en los que el sujeto actúa.

Al pasar de un paradigma social a otro no todos las personas logran hacerlo, las condiciones personales, los compromisos con la subjetividad elaborada hasta entonces establecida, se encuentra tan arraigada que la cultura anterior se mantiene ofreciendo confort y seguridad y no es necesariamente dañina. Pero en el contexto del trabajo esa subjetividad social lleva a un rezago y pone en peligro la existencia de la empresa en el mercado laboral.

En la crítica al modelo Toyotista que hace Areli (2011) comenta que “El modelo gerencial pretende capturar el pensamiento de los trabajadores/as integrando sus iniciativas, imaginación y creatividad en los subjetivos de la producción, como señala Antúnez, la subsunción de la subjetividad de los trabajadores a la lógica del capital en el Toyotismo es de mucho mayor peso y cualitativamente distinta a la existencia en la era del Fordismo...Este interés por la subjetividad como una forma de apropiarse de las ideas del trabajador no es nueva ya que desde Taylor del modelo científico de la administración sugería, que era necesario preguntar y recoger los saberes de los trabajadores y organizarlos científicamente para optimizar su esfuerzos... la propuesta central de la flexibilidad es el factor clave determinante de la productividad en el nuevo modelo, que asume una importancia inédita y define al Toyotismo como la mayor expresión de acumulación flexible bajo el complejo de reestructuración productiva...Los incentivos salariales son formas de estimular el compromiso-pues sin necesidad de control externo, la calidad e intensidad del trabajo es regulada por el propio trabajador/afín de aumenta su salario- y el control del comportamiento de los trabajadores/as por medio del trabajo en equipo, elimina al personal específico para

estas funciones propias del Fordismo e incrementa la manipulación a través de la supervisión ejercida entre los propios trabajadores/as.

Ya sentencia Michel Foucault (2008) en el modelo del Panóptico se crea un dispositivo de Vigilar y controlar partiendo de una torre centrada en el centro de una construcción circular donde el vigilante no es visto por los internos y estos no pueden verse ni hablar entre ellos, de tal forma, que nunca saben si están siendo observados y por este desconocimiento siempre se sienten y perciben vigilados, llevado este modelo al plano social las condiciones Panópticas establecen mecanismo de autovigilancia, lo que permite hacer más eficaz el control de la conducta a partir de esta creencia. De tal forma que en los modelos de trabajo Toyotista el salario como medida visible del rendimiento es la condición específica que determina el éxito de autovigilarse en el esfuerzo laboral y por lo tanto, el trabajador queda expuesto y a la vez determina los niveles de esfuerzo y rendimiento laboral del equipo de trabajo sin necesidad de supervisores, el propio trabajador asume la vigilancia en el control de sus actos en beneficio de la producción y el rendimiento de la fábrica, así como “los detenidos insertos en una situación de poder de la que ellos mismos son los portadores”. El sentirse observado bajo el régimen de los salarios da omnipresencia al observador, el salario como representante simbólico del poder económico de los dueños del capital. Para Foucault Las mutaciones tecnológicas del aparato de producción, la división del trabajo y la elaboración de los procedimientos disciplinarios han mantenido un conjunto de relaciones muy estrechas. Que tienden a salir de los espacios destinados en los cuales se establecieron y su institucionalización permite que circulen libremente en lo social, de tal forma que “el que está sometido a un campo de visibilidad, y que lo sabe, reproduce por su cuenta las coacciones del poder; las hace jugar espontáneamente sobre sí mismo; inscribe en sí mismo las relaciones de poder en la cual juega simultáneamente los dos papeles; se convierte en el principio de su propio sometimiento. En un sentido el Toyotismo perfecciona o se dio cuenta de esta fórmula y logro no sólo que el trabajador obedezca sino que libremente quiera hacerlo como un valor personal, de tal forma que la subjetividad aquí configurada es producto de las influencias externas al individuo que seduce y

se instaura cómodamente en las representaciones sociales de los trabajadores, los cuales en su libertad de ser constituyentes transformadores de realidades en los espacios de trabajo, sus ideas, propuestas y emociones se encuentran atravesadas por una función de aspiración económica. De ciudadanía laboral, de juego de liderazgo y de un modelo de hombre en competencia social.

La subjetividad es entonces construcción social, más no accesible al sujeto concreto en tanto imaginario colectivo de la realidad que mantiene el Statu quo de la realidad construida en la organización laboral, sigue sus fines económicos desde los orígenes de sus aparición tecnológica. A decir de Dávila (2008) “existen algunos rezagos en la investigación sobre aspectos emocionales y afectivos de las personas generando distancia entre los objetivos trazados y los resultados obtenidos en materia del bienestar del trabajador”...En Latinoamérica se han concentrado en elucidar la ideología global y algo de subjetividad en quienes poseen el capital de trabajo de la empresa (los accionistas y dueños), enfocándose en cómo crecer y ser competitivos dentro de la ya creciente y abierta globalización” ...algunas investigaciones tratando de elucidar la parte de la subjetividad del manager (del director, del jefe, quienes no necesariamente son accionistas) sobre cómo él ve la situación de la empresa y su implicación económica nacional. Nuestra realidad nos muestra entonces que la ideología con la cual se rigen las acciones de nuestros países es la de unas pocas personas (a quien denominamos para nuestro análisis: élite). Dicha ideología de la élite determina para el total de la población lo que ha de hacerse, que para nuestro caso latinoamericano ha generado una realidad de agregado social) no los podemos desaparecer entretenlos que no hagan ruido.

Esta visión parcial del trabajador, no aborda que la ideología de la élite atraviesa un imaginario social de éxito y estatus y que las elecciones del trabajador están configuradas por lo simbólico en la búsqueda de las promesas de felicidad y del bienestar que ostentan como modelo la élite de tal forma que las aspiraciones del trabajador son las aspiraciones que se establecen como necesidades y por lo tanto se conciben como naturales y como propias sin caer en cuenta que son la realidad empresarial de la imagen del hombre de éxito de los negocios, así que con

estrategias de ciudadanía homogenizan la percepción del trabajador de ser una gran familia y se satisface en el mismo imaginario de la familia la pertenencia y la identificación con los haceres y pensares de la clase de élite.

Ya de la Garza (2001), citando a (Aglieta 1979) (Baglimi, 1987) (Baglini y Crouh, 1990) la decadencia de la ideología relacionadas con el movimiento obrero, especialmente aquellas de corte social democrático y comunista y sus utopías de sociedad alternativas al capitalismo, que dejaron sin imaginario colectivo a amplias masas de trabajadores que durante este siglo se movilizaron creyendo que había un proyecto cierto de sociedad alternativa”.

Ha dejado a los trabajadores/as en posición vulnerable a la ideología de la élite la cual se filtra no solo en la fábrica sino que en uso y abuso de los medios de comunicación masiva se le impone un imaginario con aspiraciones homogeneizan tés. De manera concreta Garza (2001) citando a Coffel (1985) “Las reflexiones del fin de la sociedad del trabajo...se apoyan en la noción posmoderna de desarticulación, del fin de las ideologías o dela historia, tienen como tarea acabar de enterrar el marxismo. ...Rifkin (1986) con modalidades muy diversas, pareciera que estos autores están dando cuenta más que de las transformaciones concretas del trabajo, del derrumbe de la utopía del socialismo y de la clase obrera como sujeto, hay una suerte de regocijo y alivio de que el peligro de una sociedad no del trabajo sino de los trabajadores haya desaparecido, se trataría de fundarlo teóricamente y además de enterrarlo para siempre, no vaya a revivir en algún momento

De tal forma que Alguna investigaciones en sociología y psicología sigue el camino de una ideología de élite y encuentra en la subjetividad, la justificación hacia el reconocimiento de que el trabajador/a tiene ideas y emociones y en este reconocimiento validan la necesidad de conocer más sobre los trastornos de estrés, bulín que aqueja al trabajador/a, lo cual permite filtrar al interior de las organizaciones el concepto de hombre-trabajador-enfermo, concepto contrario a la visión de un trabajador/a-transformador y revolucionario, de tal forma que las disciplinas de la salud están convocadas a entender, atender y en su caso operar

sistemas de prevención de salud y contaminación, aislando y controlando a los trabajadores. Llevando desde la clase de élite a configurar un imaginario social de trabajadores/as de faltos de competencia, poca tolerancia a la frustración, deprimidos y por lo tanto reemplazables para los fines de eficiencia laboral, convirtiéndose el trabajador/a en piezas o producto con un promedio de vida determinado basado en las necesidades de máximo rendimiento de la empresa y sin derechos de antigüedad y a servicios médicos,

Wexles (1983) citado en Hernán (2011), señala que “los seres humanos en el trabajo son concebidos a través de una visión según la cual los empleados se tornan, de manera exclusiva, en responsables de su propio éxito o fracaso. Visto así el éxito o fracaso como resultado del esfuerzo individual se contribuye en general a desplazar y ocultar aspectos que influyen en el mundo del trabajo

De tal manera que Garza Toledo (2001) recoge algunos argumentos del porque se perfila una visión del fin del trabajo entre ellos cita: el cambio de estructura de las ocupaciones con crecimiento relativo de los trabajadores calificados, técnicos e ingenieros, extensión de trabajos atípicos y trabajos precarios, por hora, tiempo parcial, eventuales, de mujeres migrantes y minorías étnicas. El fin del trabajo debe entenderse en términos sociológicos como el fin de la centralidad del trabajo en el conjunto de las relaciones sociales, en particular de la centralidad del trabajo en la conformación de identidades colectivas, esto hace imposible el surgimiento de movimientos colectivos, de organizaciones e ideologías de proyecto de cambio que partan de los trabajadores.

Para Negri y Lassarato (2001) “El escenario contemporáneo del trabajo y dela producción está siendo transformado bajo la hegemonía del trabajo inmaterial, es decir, del trabajo que produce bienes inmateriales tales como la información, conocimientos, ideas, imágenes relaciones y afectos. Esto no quiere decir que vaya a desaparecer la clase obrera industrial...ni el agricultor que labra la tierra...lo que esto significa es, más bien, que las cualidades y las características de la producción inmaterial tienden a transformar las demás formas de trabajo y de hecho, la sociedad en su conjunto... Varios tipos de trabajo inmaterial tienden a borrar la

distinción entre tiempo laboral y tiempo libre. Bajo estas ideas el trabajo diluye los horarios de entrada y salida, pierde y amplía los límites de la cultura de lo privado y lo público, entre la casa y la oficina. Estableciendo que el trabajador en apariencia determina sus propios horarios de trabajo desde su propia casa y en uso de los instrumentos de trabajo tecnológicos de las comunicaciones para intercambio de información.

En relación con la dimensión colectiva, social, intelectual (en una palabra "biopolítica") del trabajo postfordista es, fuertemente destacada en las contribuciones de Christian Marazzi (1994) citado por Negri (2001). Este trabajo sobre el postfordismo es tal vez el más completo que tenemos a disposición sobre el tema, además de la cooperación productiva propiamente dicha, es la comunidad la organización postfordista que explora. Según Marazzi, esta nueva fase del capitalismo podría ser descripta como desarticulación y destrucción de la comunidad y su rearticulación y reconstrucción según los imperativos de la empresa. La subsunción de la comunidad en la lógica capitalista es, por lo tanto, antes que nada, la subsunción de los elementos lingüísticos, políticos, relacionales, sexuales que la definen. Este proceso es completamente visible y realizado en la economía de la información, donde es puesto en trabajo aquello que es más común a los hombres: el lenguaje y la comunicación. Después de describir el modo de producción post fordista, Marazzi coloca el problema de cómo redefinir la distinción entre "trabajo vivo" y "trabajo muerto" en este nivel de socialización. ¿Cómo re determinar en la comunidad la diferencia marxiana que consiste en aprender la división que separa el comando capitalista de la autonomía de la cooperación social y productiva?

“Las enormes empresas transnacionales construyen el tejido conectivo fundamental del mundo bio-político...son empresas que estructuran y articulan directamente los territorios y las poblaciones. Tienden a convertir los Estado-nación en meros instrumentos que registran los flujos de mercancías, de monedas y de poblaciones. Los grandes poderes industriales y financieros producen, entonces, no solo mercancías, sino también subjetividades. Producen subjetividades que a su

vez son agentes dentro del contexto político: producen necesidades, relaciones sociales, cuerpos y mentes lo que equivale a decir que producen reproductores. La legitimidad de la máquina imperial se da por la capacidad que tiene de” producir su propia imagen de autoridad” mediante los mecanismos de la comunicación como uno de sectores hegemónicos de producción. “La fuente de la normatividad imperial nace de una máquina, una nueva máquina económica, industrial y comunicativa, en suma una maquinaria bio-política globalizada.

En un ejercicio de reflexión Hernán (2011) hace notar que el “conocimiento psicológico gana espacio en el mundo del trabajo al prometer que podría resolver la tensión que se suscita entre la capacidad que posee el trabajador y la voluntad que tiene para realizar las actividades laborales...vitales ya en 1954... las condiciones y mecanismos a través de los cuales se puede de manera efectiva promover y desatar la fuerzas internas que llevan al empleado a participar voluntariamente completa y satisfactoriamente en alcanzar los objetivos productivos. De este modo, los temas y las estrategias desarrolladas dentro de la psicología del trabajo intentan relajar la tensión que existe entre la eficiencia, las ganancias y el bienestar de los trabajadores en una manera ética y dentro de un proyecto de disfrute del trabajo que corresponde y se enmarca en los principios de la sociedad liberal

En la crítica que se hace de la sociedad liberal Hernán Camilo señala tres mecanismos que la psicología utiliza para perpetuar la sociedad liberal. “primero la psicología del trabajo personaliza los conflictos cuando localiza los problemas del trabajo en personas, de este modo los conflictos laborales se convierten en problemas de individuos. Segundo, la psicología propone una aproximación caracterizada por metas comunes las cuales idealmente son compartidas por empleados y empleadores...El enfoque colaborativo muestra los efectos de la psicología en tanto que internaliza en los trabajadores las ideologías que prevalecen, a su vez los trabajadores se tornan inconscientes de las maneras en las cuales están siendo manipulados, influenciados y controlados. Finalmente, el conocimiento psicológico traduce los problemas del trabajo en problemas de la

mente del trabajador los cuales pueden y deben ser resueltos por los expertos de la subjetividad.

## **CAPITULO IV**

### **Cultura Organizacional**

Las tendencias de estudio de las organizaciones ha tenido gran relevancia apostando por un lado a su explicación desde un desarrollo histórico, atendiendo, a los compromisos y necesidades por resolver de cada época, resultando en una serie de temas que ha ocupado y convocado a situarse bajo una visión multidisciplinaria, la aparición de las fabricas como espacios físicos determinados, con actividades específicas hacia la realización de tareas remuneradas diferentes al ambiente de las actividades en los grupos familiares permitió situar el interés, en cómo se establecían las formas de organización para el trabajo y como las relaciones entre los empleados y patronos se distinguían como una forma de pensar y de actuar diferente a las formas existentes del trabajo artesanal. El enfoque de organizaciones deviene de, el desarrollo de una visión centrada en los trabajos de la administración científica, para la cual el estudio de tiempos y movimientos, determinaba un orden y sistematización de un todo organizado que garantizara, una mayor eficiencia de rendimiento y por lo tanto de producción, esta idea de un todo organizado se generaliza como concepto que engloba diferentes niveles de significado, por ejemplo, esta forma de organizaciones que emanaron de la industrialización y de la división del trabajo, dio origen a la conceptualización . Para Pfeffer (2000) retomando el concepto de organización señala, el mundo moderno se ha socializado en base a las organizaciones, el nacimiento de los individuos acaece en el contexto de un grupo institucionalizado como la familia la cual es una organización con metas bien definidas, posteriormente el acceso al mundo social extra-familiar inicia cuando los infantes asisten a escuelas, forman grupos de pares vecinales, clubes deportivos, culturales, la iglesias, industrias, partidos políticos, hoy en día tribus urbanas entre otra. “El hecho de que buena parte de nuestro bienestar social y

material y de nuestra propia vida estén inextricablemente unidos a las organizaciones implica que es importante comprender como funcionan y de qué modo analizarlas”.

Ibarra citado por Ramírez (2000) sostiene, que el estudio de la Teoría de las organizaciones la TO es una ciencia (en construcción) que tiene como fin obtener una explicación comprensiva de la organización como objeto de estudio, pero aclaremos que este interés por las organizaciones se da en tanto organizaciones modernas. Así, referirse a la existencia de una TO es referirse al conjunto de orientaciones teóricas que se han venido desarrollando a partir de la propuesta taylorista de la organización científica del trabajo hasta las explicaciones más recientes del fenómeno organizacional que, independientemente de su enfoque y nivel de análisis asumido, se constituyen como tentativas de explicación de alguno de sus aspectos relevantes. Braverman citado en Pfeffer (2000), sostuvo que tanto la psicología industrial como la sociología industrial surgieron como auxiliares de la orientación del taylorismo hacia la ingeniería y se entienden mejor en ese contexto... Poco después de Taylor, la psicología industrial y la fisiología aparecieron para perfeccionar los métodos de selección, capacitación y motivación de los obreros, y éstas pronto se ampliaron a un intento de sociología industrial, que es el estudio del lugar de trabajo como sistema social. La característica más relevante de estas diversas escuelas... es que... por lo general, no se interesan en la organización del trabajo, sino más bien en las condiciones que propician que el trabajador coopere con el plan de trabajo organizado por el ingeniero industrial.

Bajo esta primera mirada de las organizaciones como espacios de trabajo y desarrollo industrial, es que se argumenta la orientación de las necesidades básicas de una forma organización que garantizará, el mayor aprovechamiento de los recursos materiales tanto como los recursos humanos con objetivos básicos de aprovechamiento

Pfeffer (2000) cita a diferentes autores entre los que destacan a Parson quien distingue a las organizaciones de las demás colectividades sociales por medio de la observación de que aquéllas que tienen cierto propósito o meta... Donalson afirmó que las “organizaciones se crean y sostienen...para alcanzar ciertos objetivos...La visión orientada a las metas o instrumental de las organizaciones implica que estas son conjuntos de esfuerzos individuales que se coordinan para conseguir cosas que no podrían lograrse mediante los actos individuales por sí solos... Como March y Simon sostienen las organizaciones proporcionan alicientes para que los actores sociales participen en ellas y obtienen a cambio contribuciones que se convierten en alicientes para otros. Desde este punto de vista, una organización es viable y sobrevive sólo en tanto el equilibrio entre alicientes y contribuciones es positivo, de tal modo que los alicientes a su disposición sean suficientes para producir las contribuciones voluntarias de participación y esfuerzo necesarias para mantener la organización. Por consiguiente, la supervivencia organizacional es más problemática que la de otros grupos sociales, debido a que se requiere invertir recursos y energía para que la organización siga funcionando. Hay que reclutar personal y ofrecerle los estímulos suficientes para que permanezcan en la organización. Gil 1997, nos dice que, en la actualidad el concepto de organización es muy amplio y sus fronteras para definirla son muy tenues un factor es la “creciente externalización de funciones que conlleva el desarrollo de relaciones contractuales muy diversificadas, precarias e inseguras, con un aumento de la desregularización y un incremento de la inequidad salarial dentro de la misma organización (Pfeffer, 1997). También el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación está propiciando que un creciente número de personas trabaje a distancia (desde su domicilio, desde diferentes medios de transporte, desde centros de teletrabajo en diferentes países, etc.), sin tener un contacto físico con el entorno organizacional ni un contacto personal con el resto de los miembros con los que trabaja. Estos desarrollos tecnológicos facilitan la configuración de organizaciones virtuales cuya estructura adopta la forma de un conjunto de flujos de comunicaciones.

Bajo estas condiciones, se pregunta Gil 1997, ¿qué es una organización?, ¿quiénes son sus miembros? Aunque ya hace años Pfeffer y Salancik (1998) afirmaban que una organización es una coalición de grupos e intereses, cada uno de ellos preocupado por obtener algo de la colectividad a través de la interacción mutua, y con prioridades y objetivos propios, en la actualidad esta concepción de las organizaciones como sistemas libres y débilmente acoplados en sus partes está cobrando una fuerza indudable. Las organizaciones públicas como privadas externalizan muchas de sus funciones y de sus actividades subcontratando o arrendando servicios de otras empresas, e incluyendo a sus clientes, usuarios y proveedores como miembros de ellas. Los límites se difuminan, tanto internamente (por ejemplo miembros que pertenecen sucesivamente o simultáneamente a varios equipos o departamentos), como externamente (por ejemplo, organizaciones que se ramifican y se des agregan en un conglomerado que resulta muy difícil fijar en un organigrama clásico). Las estructuras verticales tradicionales se sustituyen por estructuras planas, modificando a su vez los sistemas jerárquicos y de control de los miembros, así como la naturaleza de las comunicaciones internas. De acuerdo con Gil 1997, ya en 1967 Thompson afirmaba que la incertidumbre, tanto interna como externa, es el problema central de las organizaciones complejas. Pues bien, esa incertidumbre y la indefinición de sus límites no han hecho sino incrementarse en los últimos años, fenómenos que tienen como consecuencia, paradójicamente, una expansión del poder y de la ubicuidad de las organizaciones... como ha señalado Strati , lo que predomina en la actualidad son lo que este autor denomina organizaciones sin muros, es decir, entramados de organizaciones que pueden ser también designados con el término mundos (por ejemplo, el mundo de la moda, el mundo del cine, el mundo de la política, el mundo del fútbol, etc.)... Estas nuevas organizaciones presentan un aspecto muy diferente al de las burocracias, las organizaciones matriciales y las adhocracias, puesto que su estructura en forma de red, entre otras consecuencias, les otorga un gran potencial para ser, simultáneamente, grandes y pequeñas (Clegg y Ardí, 1996), un modelo que se adapta a la perfección a las condiciones flexibles, dinámica y rápidamente cambiantes en las que tiene que operar.

En especial al hablar de las organizaciones en ambientes de trabajo su explicación está atravesada por sus orígenes y disciplinas que la han acompañado explicado y justificado, así encontramos que en una propuesta de las organizaciones como metáforas de Gareth Morgan (1986) citado en Cabello 2000, señala el análisis organizacional a través de metáforas intenta considerar la complejidad de una situación jugando una interpretación en contra de otra y, cuando es necesario, elige entre ellas. De esta tendencia de explicación encontramos a la organización como una máquina fundada en los principios de burocracia de Webber en el sentido del orden y organización de tarea, la racionalización de la planeación, una producción calculada y un trabajo dirigido a la eficiencia, con una disposición incondicional del trabajador. Bajo estas ideas se encuentran las disciplinas administrativas clásicas del Taylorismo, Fordismo.

Una segunda metáfora considera a las organizaciones como Organismos en la cual “la organización está totalmente abierta a las condiciones de su entorno y por lo tanto, los ejes explicativos de su desarrollo están en los procesos de adaptación...Esta perspectiva ha aportado el principal sustento a los más importantes desarrollos de la Teoría de la Organización la TO. Es en esta metáfora donde las perspectivas sistémicas y funcionalistas han sentado sus reales y han marcado la pauta para el desarrollo...de la escuela de las relaciones humanas, la teoría de la motivación, la teoría de sistemas en la organización, la teoría de las contingencias estructurales, la visión ecológica y la de la dependencia de los recursos. La tercera metáfora es la de las organizaciones como cerebros, la cuarta metáfora de la organización como culturas que integra las escuelas de las nuevas relaciones humanas, nuevas formas de administración y las teorías de las organizaciones según Morgan “bajo esta concepción se considera a las organizaciones como mini sociedades que tienen sus propios patrones o modelos de cultura y subcultura. Aun cuando el autor no lo cita es conveniente recordar que bajo el esquema de la sociología las propuestas de, el análisis de la cultura como construcciones simbólicas se apoya en las teorías de la comunicación que tienen como primer exponente los trabajos de Saussure sobre signos, significados y significantes. El resto de las metáforas solo son: la metáfora de las organizaciones

como prisiones, la metáfora política, la metáfora de la organización como flujo de cambio y transformación y la metáfora de la organización como instrumento de dominación

### **La organización como cultura**

El modelo de habitus propuesto por Bourdieu citado por Giménez (2000) propone que “el habitus funciona como una especie de gramática generativa de las practicas, como una especie de competencia cultural análoga a la competencia lingüística chomskiana, a condición de que esta última sea despojada de su idealismo esencialista y pensada como producto de las condiciones sociales. El habitus entendido como interiorización de las reglas sociales, como conjunto de disposiciones durables orientadoras de la acción, se definen como un “sistema subjetivo pero no individual de estructuras interiorizadas que son esquemas de percepción, de concepción y de acción”.

No está muy lejos del habitus de Bourdieu el concepto de identidad elaborado por los teóricos de los movimientos sociales (A. Tourraine, Melucci, Pizzorno) y, mucho antes por la microsociología norteamericana (fenomenólogos, interaccionistas simbólicos, entre otros). En efecto, si el habitus es también un eidos, un esquema de percepción, antes que nada es un esquema de autopercepción, Y de identidad se define precisamente como una autoimagen, como la autopercepción de u sujeto en relación con otros, tomando como marcas de diferenciación elementos culturales como las creencias, los valores y las ideologías. Se comprende entonces por qué la identidad propia-la individual y la colectiva-se viven normalmente en forma inconsciente, bajo la modalidad de habitus...Además según los mismos autores, la identidad modela las actividades del sujeto en forma de una “narrativa” peculiar o también en forma de un “plan de vida” que garantiza su unidad y su continuidad.

La teoría de Bourdieu del habitus introduce el concepto de campo y lo define en términos de, el espacio social como un “mercado”, esto es como un campo de lucha donde compiten entre sí cierto número de agentes sociales en vista de la maximización sus intereses sociales materiales y simbólicos. Giménez citando a Bourdieu señala. Un campo se define como un sistema específico de relaciones objetivas-que pueden ser de alianzas o de conflicto, de competencia o de cooperación-entre posiciones diferenciadas, socialmente definidas y en gran parte independientes de la existencia física de los agentes que la ocupan...Bourdieu distingue tres tipos de capital: el económico (el único reconocido por los economistas), el cultural (ver verbigracia, los diplomas escolares y universitarios, la competencia intelectual o artística, entre otros) y el capital social ( la red de relaciones sociales que están a disposición de un agente determinado y que puede ser movilizad a su favor). A todo esto Giménez aclara que se debe añadirse todavía el capital simbólico, es decir, ciertos atributos impalpables pero decisivos que se asocian con los que ocupan posiciones dominantes en un determinado campo y que constituyen la base de la legitimación del poder: la autoridad, el prestigio, la reputación, la fama, la notoriedad, el honor, el talento, el gusto, la inteligencia, en este contexto Geertz (2003) señala que la cultura vista desde los “mecanismos de control” comienza con el supuesto de que el pensamiento humano es fundamentalmente social y público, de que su lugar natural es el patio de la casa, la plaza del mercado y la plaza de la ciudad. Lo cual coloca a Bourdieu en un terreno donde sus ideas son bien estimadas por los enfoques de economía donde la explicación de la conducta social se encuentra en el marco de referencia de las ganancias y las pérdidas de competencia Para González 1989, ” la teoría económica y la lingüística constituyen los dos polos más importantes de estructura teórica (explicativa) en las ciencias sociales...los paradigmas o modelos inspirados en la economía comparten el supuesto de que los actores sociales se comportante racionalmente y compiten entre sí para maximizar su capital. Los paradigmas o modelos lingüísticos...en su versión chomskiana, por supuesto-explica los performences del habla partir de una “competencia”-las reglas gramaticales-

interiorizadas por los hablantes. Esto es su capacidad de producir y aprender la lengua social.

Por su parte Kroeber y Parson citados en Allaire y Fisorotu (1984) propusieron una distinción conceptual y analítica entre los sistemas sociales y los sistemas culturales. “El sistema trata las condiciones inherentes a las interacciones de individuos reales constituidos en colectividades concretas que les confieren la condición de miembros. Por el contrario, el sistema cultural se preocupa por los esquemas de importancia (por ejemplo, los valores, normas, conocimientos y creencias formales, formas de expresión)”. Esta distinción dio origen a la conceptualización de la cultura como sistema de ideas, o como códigos implícitos de ideación que conectan los acontecimientos aparentes, así como también de importantes desarrollos teóricos durante los últimos años. La cultura vista como un sistema de ideas permite identificar a cuatro escuelas que coinciden en identificar a los individuos como portadores de la cultura, la escuela cognoscitiva (etnográfica) que define “la cultura de una sociedad consiste en todo lo que el individuo debe creer o saber a fin de comportarse de manera aceptable en el seno de esa sociedad”. Geertz (2003) enfatiza en un comentario sobre la definición de Goodenough “la cultura consiste en lo que uno debe conocer o creer a fin de obrar de una manera aceptable para sus miembros” siendo este el principio de todo un movimiento de antropología cognoscitiva en Norteamérica. Una segunda escuela La estructuralista de Lévi-Strauss quien proponen que la antropología cultura se compone de estructuras universales inmanentes y subconscientes e independientes de los actores sociales. Una tercera visión donde el concepto cultura como de equivalencia mutua, que enfatiza que la cultura hace posible la organización de cogniciones y motivaciones muy diversas, sin que sea necesario que los individuos compartan objetivos comunes o que sus estructuras cognoscitivas sean similares. La cultura así definida consiste en políticas “elaboradas de manera tacita y gradual por grupos de individuos con miras a promover sus intereses, así como en contratos establecidos por el uso entre individuos que buscan transformar sus esfuerzos de cooperación en estructuras de equivalencia mutua”. Esto implica que los sujetos intervienen en condición de satisfacción de sus necesidades y se mantienen en las

organizaciones en tanto obtengan los beneficios esperados y una cuarta escuela se separa de la tendencia de depositar en los individuos la portación de la cultura. La escuela simbólica o semiótica propone una óptica interpretativa según la cual la cultura sería un sistema de significados y símbolos colectivos. Geertz citado en Giménez 1991, dice, “La cultura designa pautas de significados históricamente transmitidos y encarnados en formas simbólicas (que comprenden acciones, expresiones y objetos significantes de la más variada especie), en virtud de los cuales los individuos se comunican entre sí y comparten sus experiencias, concepciones y creencias... el estudio de la cultura tiene más afinidad con la interpretación de un texto que con la clasificación de la fauna y de la flora. Lo que se requiere no es tanto la actitud del analista que clasifica, compara y cuantifica, como la sensibilidad del intérprete que trata de discernir pautas de significados, distingue matices y se esfuerza por tomar inteligible un modo de vida que ya tiene sentido para los que lo viven.

Geertz (2003) utiliza una presentación introductoria de diversas definiciones sobre cultura de Kluckholm, entre ellas, la cultura como “el todo de la vida de un pueblo; 2) el legado social que el individuo adquiere de su pueblo ;3) una manera de sentir, pensar y creer; 4)”una abstracción de la conducta, etc., y acentúa “ El concepto de cultura que yo propongo y cuya utilidad procuran demostrar los ensayos que siguen es esencialmente un concepto semiótico, y al igual que Max Weber que el hombre es un animal inserto en tramas de significación que el mismo ha tejido, considero que la cultura es esa urdimbre y que el análisis de la cultura ha de ser por tanto, no una ciencia experimental en busca de leyes, sino una ciencia interpretativa en busca de significaciones...Una vez que la conducta humana es vista como acciones simbólica-acción que, lo mismo que la fonación en el habla, el color en la pintura, las líneas en la escritura o el sonido en la música, significa algo...lo mismo que las rocas por un lado y los sueños por el otro: son cosas de este mundo. Aquello por lo que hay que preguntar es por su sentido y su valor: si es mofa o desafío, ironía o cólera.

De tal forma que las culturas son públicas porque el significado lo es: La cultura consiste en estructuras de significación socialmente establecidas en virtud de las cuales la gente hace cosas tales como señales de conspiración y se adhiere a éstas, o percibe insultos y contesta a ellos, no es lo mismo que decir que se trata de un fenómeno psicológico. Los significados deben atender a los valores que “imaginarios asignan a las cosas, atendiendo a las formas que ellos usan para definir lo que les sucede...En el estudio de la cultura, el análisis penetra en el cuerpo mismo del objeto-es decir, comenzamos con nuestras propias interpretaciones de lo que nuestros informantes son o piensan que son y luego sistematizamos, pues lo único que separa a la cultura(marroquí) como hecho natural y la cultura (marroquí) como entidad teórica tiende a borrarse; tanto más cuando la última es presentada en la forma de una descripción, desde el punto de vista del acto. Las interpretaciones para el investigador son de senda y tercer grado ya que solo quienes pertenecen a la cultura en cuestión pueden hacer interpretaciones de primer grado, “hay que atender a la conducta y hacerlo con cierto rigor porque es en el fluir de la conducta-o, más precisamente, de la acción social donde las formas culturales encuentran articulación, la encuentra también, por supuesto, en diversas clases de artefactos y en diversos estados de consciencia...Lo que escribimos es el noema (“el pensamiento”, “el contenido”, o “la intención”) del hablar: Se trata de significación del evento del habla, no del hecho como hecho. Geertz refiere que lo Mead y otros llamaron símbolos significativos en su mayor parte palabras, pero también gestos, ademanes dibujos, sonidos musicales, artificios mecánicos, como relojes u objetos naturales como joyas-cualquier cosa, que son usada para imponer significación a la experiencia. En el caso de cualquier individuo particular esos símbolos ya le están dados en gran medida. Ya los encuentra corrientemente en la comunidad en que nació y esos símbolos continúan existiendo con algunos agregados, sustracciones y alteraciones parciales a las que él puede haber contribuido o no, después de su muerte...siempre las utiliza con las misma mira colocar una construcción sobre los sucesos entre los que vive para orientarse dentro del “curso de la marcha de las cosas experimentadas”, para decirlo con una vivida frase de John Dewey “El hombre necesita tanto de esas fuentes simbólicas

de iluminación para orientarse en el mundo, porque la clase de fuentes no simbólicas que están constitucionalmente insertas en su cuerpo proyectan una fuente muy difusa.

Bajo esta mirada la cultura se explicaría, en la creación colectiva de los significados y las ideaciones colectivas, a partir de la cual los individuos en las sociedades interpretan sus experiencias e interacciones sociales y orientan su comportamiento y acciones. Esta concepción permite el espacio para retomar los trabajos de los antropólogos para quienes la cultura constituye un sistema sociocultural, “La cultura o civilización, en su sentido etnográfico amplio, es el todo complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, la costumbre y cualquier otra capacidad o hábito adquiridos por el hombre en cuanto miembro de la sociedad” Edward Burnet Tylor (1871) citado en Giménez (1991)

Para Morris (1955), citado en Danziger (1984) comenta que en la mayoría de las comunicaciones que se establecen entre los individuos, puede distinguirse el contenido semántico o significado de las palabras y el contenido pragmático o “social” de la misma”, uno se refiere a los temas evidentes de la conversación, a los temas que se están tocando acerca de las personas, o del ambiente, el segundo se refiere a la “agenda oculta” del intercambio, al modo como los participantes se presentan unos a otros . y es precisamente en las formas convencionales de presentación donde Danziger identifica el establecimiento de formas sociales que pueden distinguirse claramente por ejemplo “Cuando un oficial dice a un soldado raso “te ordeno que avances”, su pronunciamiento verbal no es un mero símbolo de autoridad, es sobre todo la expresión o presentación de esa autoridad...sin un entrenamiento especial y prolongado, la mayoría de la gente encuentra muy difícil hacerse unos a otros una representación correcta de sus relaciones. Y sin embargo, constantemente están presentando o actuando estas relaciones. Por consiguiente nuestra principal fuente de datos para conocer la naturaleza de sus relaciones interpersonales es el análisis de estas presentaciones.

En los aspectos de “mandato de la comunicación el individuo está dando a entender que él es la persona indicada para hacer tales demandas, y por

consiguiente, se presenta como tal persona. Vindica para sí cierta identidad social busca conferir una identidad complementaria a la persona a quien va dirigido el mandato...El mandato puede cuestionarse si es verdadero o falso pero bajo circunstancias estructurales de jerarquía se asumen como reglas de acción. En otras palabras, la validez de los mandatos dependen del marco institucional o normativo dentro del cual se emiten (Austin citado por Danziger 1984)

John B Thompson citado en Giménez (1991) propone una variable neo-marxista. La cultura como el estudio de las formas simbólicas aquí caben las categorías Gramscianas, los desniveles de Cirese y los campos de Bourdieu. “De acuerdo con esta concepción, la cultura no puede ser aislada como una entidad discreta de los demás fenómenos sociales, como la religión, por ejemplo. En efecto, si se la define como el conjunto de las “formas simbólicas”, la cultura no es más que el aspecto simbólico-expresivo de todas las prácticas sociales. Como dice Eunice R. Durham, la cultura está en todas partes, “verbalizada en el discurso. Cristalizada en el mito, en el rito y en el dogma; incorporada a los artefactos, a los gestos y a la postura corporal... El modelo comunicativo, está fundado cognitivamente (la socialización es ante todo un proceso de construcción del saber), no define una dirección predeterminada en el proceso, pone gran interés en la dimensión cognitiva y no en la valorativa (los valores mismos son sumidos en términos cognitivos) y considera la racionalidad de la acción como categoría de la lectura a posteriori (esto es, como posibilidad de reflexión sobre la acción). Además genera un tipo de adaptación que se manifiesta en forma de negociación permanente acerca de las “reglas de juego” que deben respetarse, configura una “identidad débil” y flexible vinculada a contingencias variables de la vida. Por su parte Montoya (2007), citada en Rendón (2007) identifica a los valores como elemento central de análisis cultural para explicar tanto los procesos cognitivos como los de identidad, de tal forma que valiéndose de algunos autores como Frondizi (2001) al hablar sobre valores dentro de las organizaciones, indica que “el individuo, mediante su comportamiento, trata de ser congruente con lo que piensa de sí mismo, necesidad que organiza la salida de muchas conductas que conforman su esfera moral. Así el valor es considerado una cualidad...De acuerdo con Scott (2002), los valores organizacionales tienen

efectos importantes en los resultados individuales y de la organización...Dolan y García (1999) plantean que los valores tienen un especial potencial para dar sentido y encauzar los esfuerzos humanos. Por su parte, Díaz Llorca (2000), apunta que se trata de fuerzas impulsoras del modo en que hacemos nuestro trabajo y marchan unidas con nuestras creencias. A su vez, Ramírez y Cabello (1997) señalan que son un conjunto de enunciados que reflejan los principios fundamentales bajo los cuales deben operar las empresas. Para Pérez (2005) los valores organizacionales son esencialmente cualidades de la cultura de las empresas que son jerarquizadas o asumidas de preferencia porque son percibidas (en mayor o menor grado de conciencia) como elemento indispensable para alcanzar logros colectivos.

### **Cultura organizacional en las empresas**

Una forma de ingresar al estudio de las organizaciones como paradigma cultural en las empresas de los últimos treinta años, nos remite a los trabajos de Edgar Shein (2004) quien rescata las propuestas del tema de la cultura de la antropología y las aplica a aquellas organizaciones de fines productivos, considerándola indispensable en el proceso mismo de la administración, bajo un enfoque central de liderazgo gerencial, ponderando el trabajo de la administración en un papel estructurante de la cultura, de tal forma que su visión, lo coloca en las tradiciones de un individualismo creador y evolutivo. El primer punto de donde parte es establecer que la cultura es un concepto abstracto, y sin embargo es la fuerza creada en las situaciones de cualquier organización. Por lo tanto el concepto de cultura nos ayuda a ilustrar la situación organizacional social y es necesario entender cómo opera estas fuerzas o de lo contrario “seremos víctimas de dichas fuerzas”.

Para justificar esta idea Shein señala que los miembros de diferentes ocupaciones, son conscientes de ser doctor, abogado, ingeniero, contador u otro profesional, estas profesiones involucran no solo el aprendizaje de técnicas y adquisición de habilidades, sino también la adopción de ciertos valores y normas que definen la ocupación, si se violan algunas de esas normas, podemos llegar a ser expulsados de esa ocupación...el concepto de cultura ayuda a explicar los

fenómenos de creación de valores, de aceptación y exclusión entre otros todos. Si entendemos la dinámica de la cultura, estaremos en condiciones de no quedar perplejos irritados y ansiosos cuando encontremos lo desconocido y lo aparentemente irracional de la conducta de la gente. Con estos elementos de justificación entre otros, Shein presenta lo que para él son los diferentes niveles de la cultura para su comprensión y estudio.

### **Artefactos**

En este nivel se incluye todos los fenómenos que uno ve, escucha y siente cuando uno se encuentra con un nuevo grupo, con una cultura desconocida...los artefactos incluyen los productos visibles del grupo, tales como la arquitectura, ambiente físico, lenguaje, tecnología y productos, creación artística, estilos de vestimenta propia, maneras de dirigirse, tono emocional, mitos, historias viejas sobre la organización, lista publicada de valores, rituales observados y valores. Shein enfatiza que el punto más importante de entender en este nivel es que “es fácil observarlas y muy difícil descifrarlas”.

### **Creencias y valores**

Todos los grupos aprenden definitivamente, reflejan algunas creencias y valores originales de su sentido, de lo que pueden ser, como una forma distintiva. Cuando un grupo se crea por primera vez o cuando enfrenta una nueva tarea, cuestión o problema, el propósito de la primera solución, refleja algunas propuestas individuales sobre lo que es correcto o malo, lo que se trabajará o no se trabajará, estas acciones individuales pueden influir en el grupo aportando una cierta solución al problema...sin embargo es posible que solamente perciban lo que quieren aprender, lo cierto es que el grupo toma algunas acciones juntos observando el resultado de la acción. De tal forma que la cultura de un grupo puede ser definida como un patrón compartido de supuestos básicos que fueron aprendidos por un grupo para resolver sus problemas de adaptación externa e integración interna. Esto se ha trabajado por ser considerado valioso y por lo tanto ser transmitido a nuevos miembros como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a estos

problemas...este concepto de cultura tiene utilidad y debe llamar nuestra atención hacia estas cosas, es decir hacia nuestras necesidades humanas por la estabilidad, consistencia y sentido. La formación de la cultura es siempre por definición un esfuerzo hacia un patrón y la integración. De tal forma que los problemas centrales que deben atender las organizaciones son los de 1) sobrevivencia, crecimiento y adaptación al medio ambiente; 2) integración interna, esto permite el funcionamiento diario y la habilidad para adaptarse y aprender.

### **Nivel inconsciente:**

Estos supuestos son contruidos a medida que se soluciona un problema eficazmente. En un primer momento estas premisas fueron valores conscientes que orientaron las acciones de miembros de la empresa en la solución de problemas de naturaleza tanto interna como externa. Con el pasar del tiempo estas premisas dejaron de ser cuestionadas, constituyéndose “verdades”, volviéndose inconscientes. Como algo que no se discute y se vuelve automático Este último nivel es compuesto por las cinco siguientes dimensiones

### **Dimensión 1**

Relación de la organización con el ambiente externo refleja la relación de la empresa con la naturaleza y el ambiente externo; puede ser una relación de dominio, sumisión, armonía. Verifica los supuestos que la organización tiene sobre su misión principal en la sociedad, su “razón de ser”, el tipo de producto, el servicio ofrecido, su mercado, su clientela. Verifica también cuales son los ambientes importantes con los cuales tiene que mantener relaciones aun mismo que representen limitaciones porque al mismo tiempo ofrecen oportunidades.

### **Dimensión 2**

Naturaleza de la verdad y de la realidad: son los supuestos básicos, las reglas verbales y comportamentales sobre la realidad, la verdad, el tiempo, el espacio y la propiedad que, sirven de base para la toma de decisiones. Dentro de la visión organizacional existen áreas de decisión que pertenecen al dominio de la realidad

física que es verificable a través de criterios objetivos. Otras que pertenecen al dominio de la realidad social, verificadas por consensos, teniendo como base opiniones, costumbres, dogmas y principios. Otras aun que pertenezcan al dominio de la realidad subjetiva, siendo una cuestión de opinión personal, disposición o gusto. Cuales son cada una de estas áreas. En esta dimensión, se verifica cual el criterio utilizado para determinar que las cosas son

“verdaderas” y “reales”. Abajo algunos ejemplos:

- a. Tradición: “Esto siempre fue hecho de esta manera”
- b. Religión/dogma/ moral: “Este es el camino correcto para hacer esto”.
- c. Revelación a través de una autoridad, sea interna o externa a la organización: “Nuestro presidente quiere que hagamos las cosas de esta manera” “Nuestros consultores o especialistas recomendaron que deberíamos hacer de esta manera”
- d. Racional: “Determinado comité analiza el problema y aceptamos la decisión tomada por ellos “
- e. Resolución conflictiva a través de seguidos debates. “Adoptamos la decisión que resista a varias discusiones”
- f. Tentativa a equívocos: “Tentaremos esto y veremos”.
- g. Test Científico: “Nuestras investigaciones muestran que este es el camino para hacer las cosas”.

### **Dimensión 3**

La naturaleza del tiempo: contempla los supuestos básicos de la organización sobre la naturaleza del tiempo, bien como su estructuración, verificando si el mismo es orientado al pasado, al presente o al futuro, si es considerado linear, cíclico (cual es largo de cada ciclo?) y también que unidades de tiempo son relevantes.

### **Dimensión 4**

La naturaleza de la naturaleza humana: los supuestos básicos acerca de la naturaleza humana, y su aplicación a los diferentes niveles de pensamiento de los funcionarios, refleja la visión de hombre que la empresa posee. El hombre puede

ser considerado básicamente mal (perezoso, anti-organización) básicamente bueno (trabaja mucho, es dadivoso, está en pro de la organización) o neutro (mixto, variable, capaz de ser bueno o malo). Puede ser considerado fijo, incapaz de cambiar o mutable, presentando condiciones de desenvolverse y mejorar.

La naturaleza de la actividad humana: refleja la concepción de trabajo y de descanso, refiriéndose a lo que es asumido como propio de los seres humanos frente a su ambiente. El hombre puede ser pro- activo, estando por encima de la naturaleza, actuando para conseguir lo que quiere. Puede ser reactivo, estando subordinado a la naturaleza, aceptando lo que es inevitable. El hombre puede aún estar en armonía con la naturaleza, siendo perfecto en sí mismo.

## **Dimensión 5**

La naturaleza de las relaciones humanas; se refiere a la manera considerada correcta para que las personas se relacionen una con otras pudiendo ser individualista, comunitaria, autoritaria, cooperativa etc. Verifica los supuestos referentes a la conducción de las relaciones dentro de la empresa y como las necesidades humanas básicas de amor agresión deben ser manejadas. Pregunta si las relaciones humanas están estructuradas con la línea establecida priorizando la tradición, la hereditaria y la familiaridad o en la colateralidad y en grupo valorizando la competencia. Verifica en que patrones está fundamentada la relación de la organización con los funcionarios

- a. Autocracia- basada en los supuestos de los líderes, fundadores, dueños, o todos aquellos que tienen el poder, el derecho y el deber de ejercerlos.
- b. Paternalismo-basado en los supuestos de autocracia y en los supuestos de que todos los que están en el poder son forzados a cuidar de que los que no están en el poder.
- c. Consultiva-basada en los supuestos de que todos los niveles poseen informaciones relevantes para contribuir pero el poder permanece en las manos de los líderes y dueños.

- d. Participativa-basada en los supuestos de que la información y la capacidad están en todos los niveles y todos son importantes para la ejecución de las tareas de la organización, entonces el poder debe ser distribuido apropiadamente.
- e. Delegativa-basada en el supuesto de que el poder debe estar en los lugares que poseen información y la habilidad más la responsabilidad permanece en los niveles de administración.
- f. Colegiado-basada en los supuestos de que todos los miembros de la organización son socios y que todas las responsabilidades deben ser distribuidas en la organización total

En resumen la cultura organizacional para Shein adquiere importancia central en el perfil de la gerencia como una tarea central, que le permite a establecer, las formas, los sentidos y expresiones de la vida simbólica, emocional y conductual de los miembros de una organización, a través de la construcción de las evidencias sociales visibles, las cuales en su momento necesitan ser descifradas en sus códigos y remitirse a los fundadores de la cultura quienes posee el significado y sentidos de su construcción social.

Diferentes trabajos se han generado a partir de este enfoque de cultura organizacional en las empresas y la posición de los gerentes en la construcción de la misma. Para Siliceo y colaboradores (2002), La Cultura en síntesis, es un modo indispensable de ordenar la realidad para poder entenderla, conducirse en ella, sobrevivir y poder vivir en con los demás seres humanos... la cultura provee de significados que hacen previsibles las cosas a ese ordenamiento del mundo y de la vida social que realiza.

En este sentido, quizás sea la “empresa” el factor de cambio cultural más importante en la sociedad occidental de los últimos 200 años, y la empresa moderna, la de la era industrial, desde un punto de vista sociocultural, no es otra cosa que un sistema de intercambio de relaciones humanas encaminadas a la

producción de bienes y servicios, teniendo en cuenta que tanto el capital como la fuerza laboral y el mismo proceso productivo se rigen por las leyes y la dinámica del mercado. De esta explicación es que surge el concepto de cultura organizacional. Siliceo 2002 citando a Aguirre Baztan (1996) la cultura organizacional se entiende “cómo conjunto de elementos interactivos fundamentales, compartidos grupalmente, sedimentados a lo largo de la vida de la empresa a la cual identifican, por lo que son transmitidos a los nuevos miembros, y que son eficaces en la resolución de problemas.

Los valores representan las normas ideales de comportamiento sobre los que descansa la cultura como un modo de vida integrado. En este sentido, los valores dicen algo de lo que el grupo es y de lo que quiere y debe ser (misión y visión). En ellos, consciente o inconscientemente, se refleja la utopía social de la generación presente y el modo como se desea vivir por considerarlo como el que más sentido y significado posee respecto de la realización humana del grupo y de los individuos dentro de él. Presupone que las empresas de clase global hoy en día:

a) Los líderes integran operativamente, en la conducción eficaz de la cultura organizacional, una visión comprensiva y globalizante de la realidad humana actual

b) sus metas sectoriales están en línea con el proyecto social de su país y del mundo

c) Sus políticas y estrategias son definidas la más próxima confluencia posible de la gestión exitosa de la empresa y el futuro humano materialmente sustentable y socialmente solidario.

d) Sus indicadores de éxito anual integran tanto los libros de contabilidad como su impacto en los desafíos nacionales y globales

La cultura organizacional a partir de los autores es un sistema de valores, creencias, actitudes, hábitos, de normas y políticas que dan identidad, personalidad y destino a una organización en el logro de sus fines económicos y sociales. En este sentido la cultura organizacional es la verdadera fuerza vital de una empresa, las

máquinas y la tecnología son tan solo los instrumentos intermediarios entre esa fuerza y la obtención de los objetivos.

De tal forma que la identidad resultante de los valores, es conciencia (es decir, el reconocerse y saberse) del sujeto, personal o colectivo, fuente de acciones y operaciones, depositario de una memoria que hereda del pasado y responsable de decisiones de las que dependen el presente y, en parte el futuro.

En el tema de la cultura organizacional resalta como tema el liderazgo que en este contexto aparece como figura central, como variable independiente. El nuevo líder de las empresas globales en todos los campos de trabajo humano es en realidad un constructor de cultura organizacional.... Construir y mantener una cultura de trabajo eficaz, una cultura organizacional sana, es eliminar las barreras de la productividad por un lado, y la desconfianza y los miedos por el otro. En sentido positivo, es creer y promover sistemáticamente en todo el personal de una organización, la lealtad, confianza, vitalidad, participación, comunicación, valores, congruencia en las conductas, todo ello en beneficio de la empresa, de su personal y del cliente para el cual trabaja.

En términos de cultura organizacional los procesos humanos más importantes son:

La comunicación e información.

La integración y el trabajo en equipo.

La delegación y el empoderamiento.

La motivación y el reconocimiento.

La creatividad e innovación.

La capacitación y el desarrollo humano.

La toma de decisiones.

El liderazgo.

En resumen la cultura se genera y transmite a través de los anteriores procesos favoreciendo la libertad, autonomía, automotivación y autocontrol en los obreros, empleados y ejecutivos. El modelo de procesos humanos requiere de más y no de menos liderazgo en la línea de trabajo es decir, cuando el sistema y la cultura son abiertos, permisivos y libres se requiere de un gran liderazgo que refuerce y reconozca continua y cotidianamente las actitudes, conductas y valores de la cultura organizacional.

### **Enfoque sistémico sobre cultura Organizacional**

En un enfoque con visión sistémica Muckenhirn, Rita. 2009 elaboro en Nicaragua una propuesta de trabajo sobre cultura organizacional ella indica que Desde los años 80, el término “cultura” que hasta entonces había sido reservado para sistemas con valores, convicciones, ideales, formas de percibir, pensar y actuar compartidos en pueblos o grupos poblacionales, se aplica cada vez más en el ámbito organizacional. Se hizo más popular sobre todo a partir de la tesis de Peters / Waterman sobre las tres “S duras” y las cuatro “S suaves”. Anteriormente, las organizaciones le habían puesto mayor énfasis en las “S duras (estrategia, estructura y sistemas). Sin embargo, cada vez más se ha visualizado de que el éxito de las organizaciones depende decisivamente del diseño de las cuatro “S suaves” por sus siglas en inglés:

style = estilo,

staffing = personal fijo,

skills = capacidades especiales,

subordinate goals = comprensión de sí misma(o).

Con ello las y los asesores, facilitadores o gerentes se introducen en ámbitos que no son exactamente cuantificables, ni técnicamente realizables, ni racionalmente explicables en su totalidad. Mientras las tres “S duros” buscan un significado único, las cuatro “S suaves” son de significados múltiples. La discusión alrededor del término cultura organizacional nos muestra que da lugar a

interpretaciones e intereses de aplicación diversas. Las organizaciones existen en una determinada cultura, influenciada por su entorno. Ellas mismas son cultura, o sea, representan para la gente que la integran un mundo de vida determinado con su propia “construcción social de la realidad”. Las organizaciones tienen y crean cultura como lo describe Shein con sus mediante artefactos conscientes y visibles y otras manifestaciones como los ritos, mitos, hábitos, historias, entre otros. La autora se pregunta ¿Cómo se manifiesta la cultura organizacional? Las manifestaciones más frecuentes y que se transmiten más rápidamente son los símbolos de categoría verbal como son: Las historias, las leyendas, los mitos, los chistes; Las expresiones, el argot; Los himnos. La cultura organizacional también se manifiesta en la forma de sus interacciones, las costumbres generalmente no escritas en relación a: La celebración de ceremonias, fiestas, aniversarios, conferencias, foros, talleres; Participación y/o visitas de la Junta Directiva; El seguimiento y monitoreo al trabajo operativo; La apertura al cambio y los procesos de desarrollo organizacional; Los procesos de selección e inducción de nuevos colaboradores; Las decisiones sobre promociones, ascensos, cambio de puestos similares o de rangos inferiores, sanciones, despido, jubilación, etc. ;El manejo de quejas y renuncias; La planificación estratégica y la participación del personal, grupos meta y actores claves en ella; Tabúes: La obtención de algunos beneficios como uso de medios, préstamos...Además de lo anterior, existe una categoría artificial de símbolos de la cultura organizacional que pueden ser; Símbolos de estatus; Reconocimientos, obsequios, premios, diplomas, viajes de incentivo; Banderas: nacional, municipal y/o de la propia organización; Logos; Ídolos, vestimenta, presentación; Arquitectura, condiciones de trabajo; Afiches, folletos, periódicos o boletines internos; Sistemas plasmados por escrito (de remuneración, tabla salarial, ascensos).

Podemos destacar como las manifestaciones más visibles de la cultura organizacional.

### **La ideología**

“Es el conjunto de valores y creencias que dan cuerpo a la cultura y validan las actuaciones que se realizan en la organización. Existen tantos valores como culturas, algunos ejemplos de ellos son la fidelidad, el esfuerzo, la innovación, el respeto al medio ambiente, la honestidad, la calidad o la competitividad.

### **El comportamiento**

La forma de tratarse y relacionarse, las conductas cotidianas.

### **Los sentimientos:**

Los sentimientos compartidos por muchos, por ejemplo, la tristeza en relación a determinados cambios en la organización, la alegría sobre éxitos, el orgullo basado en una buena imagen de la organización, etc.” Rosenstiehl (1955), en Muckenhirn, Rita 2009

### **Los símbolos**

Son objetos, comportamientos, señales, eventos, que son aceptados por toda la organización y que transmiten un determinado mensaje. Es el caso de un determinado obsequio (un certificado, un libro, un comalito, una medalla...) que se entrega a las personas que han prestado su servicio a la organización durante un cierto tiempo.

### **El lenguaje**

Es el código común de comunicación entre las personas y se caracteriza por estar compuesto por términos, giros, acrónimos....propios de la organización y sólo comprensibles por sus miembros. Es característico, por ejemplo, el vocabulario empleado por las personas que trabajan en una misma organización. Son las

palabras claves, expresiones, gestos, metáforas, lemas, anécdotas, historias, mitos, leyendas, sagas, cuentos de hada, chistes, las canciones, los himnos, el argot, etc.

### **Los rituales**

Son comportamientos preestablecidos y rutinarios con un significado tácito. Es por ejemplo, la celebración de los cumpleaños entre los grupos de compañeros o la forma en la que todos los años se celebra la Navidad. Puede haber rituales de bienvenida y de despedida, para abrir y cerrar un taller, un proyecto, una etapa.

### **Los héroes**

Son las personas que han tenido o tienen un significado importante para la organización es en algunos casos el fundador o fundadora, en otros el promotor de un proyecto innovador, o el mentor de una idea determinada. Movilizan un sentimiento de admiración y respeto por parte de los miembros de la organización.

### **Los objetos**

El diseño arquitectónico, los logotipos, los uniformes, la forma de vestir, las imágenes, los cuadros...Es importante conocer el sistema cultural y reconocer algunos de sus elementos, para alcanzar una comprensión profunda y un conocimiento exhaustivo de la organización y de las personas que la integran. Sin este enfoque muchos de los comportamientos que se pueden observar en una organización podrían parecer artificiales, exagerados o simplemente inexplicables. En la misma línea, conviene tener en cuenta las características de la cultura para introducir cambios, ya que dependiendo de ésta, los cambios serán acogidos de una u otra forma.

### **Lo irracional en las organizaciones**

Cada organización tiene un lado claro y un lado oscuro. El lado oscuro representa todo lo que se evade, se oculta, se ha silenciado, lo que se ha negado y/u reprimido. Surge en las pláticas de receso y en los espacios informales, en los sueños de los partícipes como algo “no resuelto”, como asuntos pendientes que le

quita energía al trabajo cotidiano. De acuerdo a lo mostrado mediante estudios en organizaciones grandes, las decisiones de la gerencia, se basan en un 60 % en partes irracionales. Con un alto porcentaje de asuntos irracionales no solamente se pierde mucha energía, sino también motivación y ganas de trabajar. Con ello se reduce la capacidad de innovación y de aprendizaje de la organización. Cuando miembros de una organización se cansan sin saber por qué, entonces es un indicador de prestar atención a las partes irracionales de la organización. Porque el conocimiento de estos fenómenos en los cuales se indican o muestra, lo irracional es indispensable tanto para el diagnóstico de una organización como para la comprensión de su cultura.

### **Indicadores de aspectos irracionales**

De lo que no se habla:

“Determinados acontecimientos, formas de comportamiento, procedimientos de una organización se negocian a espaldas y no en presencia de las y los afectados o dentro de una agenda oficial.

Ejemplos: privilegios que irritan el comportamiento de empleados(as) y jefes, militancia en partidos, pertenencia a otras asociaciones, etc.

- **Tabúes:**

Aquí se trata de acuerdos silenciosos, de no abordar algo. En este caso, hay un mayor grado de conciencia sobre la existencia de este tabú que en los aspectos “de lo que no se habla”. Ejemplos: salarios, relaciones de pareja, regalos, favorcitos, preferencias, problemas de alcohol, etc.” Baraten (2004) citado por Muckenhirn, Rita 2009

- **Rituales:**

Los procesos en la organización están determinados por rituales cuyo sentido o razón de ser (ya) no se conoce. Aun así se desarrollan porque generalmente contienen una función que ata el miedo. Sobre todo en grupos grandes desarrollan

rituales en función de poder enfrentar y conducir un caos real o imaginario. Ejemplos: las agendas que cada vez se detallan más, o sea, que se convierten en ley e impiden la espontaneidad, los formularios, la terminología técnica, un lenguaje muy elevado, el orden formalizado de sentarse y rituales para reuniones.

- Mitos:

Mitos organizacionales son afirmaciones e ideas cuestionables que se han venido construyendo durante la vida de la organización. Los mitos influyen explícita o implícitamente en las decisiones que se toman en la organización o impiden acercarse y enfrentarse a la realidad. Ejemplos: fraternidad, compañerismo como fórmula conjuradora, frases como “entre más cooperación mejor”, “hombres son objetivos, mujeres son emocionales”, “cuidado llegas a molestar a la jefa”, “aquí la puedes encabar y no pasa nada”.

- Personas fundadoras y creadoras

En muchas organizaciones hay antecesores u otras personas que fundaron la organización, que la crearon con determinación o influyeron fuertemente. Si aún están presentes se elevan ligeramente – positiva o negativamente – y se convierten en personas no cuestionables. Si ya no están presentes, impregnan las exigencias y expectativas de sus sucesores(as), son origen de anécdotas, recuerdos nostálgicos que se convierten en parámetro para medir el presente.

- Oficinas o salas sagradas:

Son oficinas o pisos en la organización que están equipados con la aureola de lo extraordinario. Hay un freno para entrar a estas oficinas, están cargadas de fantasías. Los miembros del equipo que trabajan en estas salas muchas veces están siendo aislados del acontecer organizacional.

- El libro:

En muchas organizaciones existen manuales que son tratados como una Biblia. Esto puede ser un libro técnico especializado, un manual de organización, una agenda, un estatuto, un plan estratégico o una política. Por experiencia, este libro existe, pero muy poco se lee.

- La fe en el impacto:

Muchas organizaciones con un porcentaje alto de aspectos irracionales pueden sobrevalorar el impacto que tienen en sus grupos meta o en su entorno. Esto se expresa mediante la sobreestimación de métodos, acciones, publicaciones. Para encontrar estos fenómenos se requiere de “analizadores”. Como analizadores se puede denominar situaciones y/o a personas que ayudan a que salga a luz la verdad escondida en una organización. Analizador es todo “lo que produce material para el análisis”. Como analizadores encontramos sobre todo personas que entran desde fuera a la organización, como el caso de nuevos colegas, o supervisores externos

Mujeres que entran a una organización mayoritariamente de hombres, propician datos reveladores sobre la organización mediante sus preguntas irritaciones, asombros, comportamientos no intencionales o una especie de anticultura. Algo similar sucede también con hombres que entran a una organización de mujeres.

La cultura organizacional en las empresas ha permitido dirigir la atención de la gerencia al factor humano como elemento principal y protagonista del quehacer en las empresas superando las tradiciones del concepto de Taylor del hombre máquina, otorgando a las interacciones sociales un valor más allá de lo visible y medible de la psicología positivista permitiendo encontrar en la cultura desde la creación de los símbolos un campo fértil para establecer que las tradiciones y modelos tecnológicos empresariales, son parte todos ellos de los artefactos construidos por la cultura del hombre.

## **CAPITULO V**

**Metodología**

## **Objetivo.**

Analizar la cultura organizacional de una cooperativa y su articulación como procesadora de características de personalidad

## **Planteamiento del Problema, Pregunta de Investigación**

¿Cuál es la cultura organizacional de la cooperativa Panamédica?

¿Cuál es el momento procesual de la subjetividad (personalidad) de los asociados dentro de la cultura organizacional de la cooperativa Panamédica?

## **Hipótesis.**

Hipótesis de trabajo 1.-En una organización cooperativa se articula una cultura solidaria

Hipótesis nula 1.-En una organización cooperativa se articula una cultura individualista

Hipótesis de trabajo 2.-Será que en una cultura cooperativa se subjetivan características solidarias de personalidad

Hipótesis Nula 2.-Será que en una cultura cooperativa se subjetivan características individualistas de personalidad

## **Dimensiones o variables de estudio**

### **Personalidad**

Para González Rey en Díaz G. 2004 es necesario establecer como punto medular, que la organización del sujeto concreto individual, está procesual. Histórica y socialmente configurado. “La idea de procesualidad es la clave en tanto se opone a la idea prevaleciente de estructura, de organización cerrada y con ello a la dicotomía entre lo social y lo individual”. ..

La personalidad es el sistema que tiene el momento organizativo de la subjetividad individual, pero ésta no se reduce a la personalidad porque es una subjetividad que

existe en un sujeto en acción, en un sujeto en relación y por lo tanto permanentemente confrontado en un contexto, Así voy pasando a una visión no determinista de la personalidad...

## **Cultura**

Geertz 2002 citando a Weber: “El hombre es un animal suspendido en lienzos de significados que el mismo ha tejido; el conjunto de estos lienzos es lo que yo llamo cultura”.

Bajo esta mirada la cultura se explicaría, en la creación colectiva de los significados y las ideaciones colectivas, a partir de la cual los individuos en la sociedad interpretan sus experiencias e interacciones sociales y orientan su comportamiento y acciones.

## **Tipo de Investigación**

Estudio de caso con metodología mixta de reconstrucción de datos en análisis histórico cualitativo y cuantitativo

Kaplan y Golstein, en García Toledo (1988, pág. 110) comentan “El análisis de contenido aspira a realizar una clasificación cuantitativa de un trozo de contenido, de acuerdo con un sistema de categorías ideado para producir datos apropiados a las hipótesis específicas concernientes a ese contenido”... De acuerdo con Berelson” el análisis de contenido se limita por lo general al estudio del contenido manifiesto de la comunicación y habitualmente no se aplica en forma directa al análisis de las intenciones latentes que el contenido puede expresar o de las respuestas latentes que puede provocar. Sin embargo, los resultados del análisis de contenido sirven frecuentemente como base para hacer estas “interpretaciones” de contenido... Las técnicas de análisis de contenido representan intentos de especificación del marco de referencia en forma tal, que sea posible identificar los significados a través de la categorización de los significantes en términos de las hipótesis de la investigación

## **Instrumentos de Investigación**

Entrevista profunda sobre los orígenes de la cooperativa a tres miembros fundadores

Cuestionario sobre cultura cooperativa (anexo 1)

Test de Personalidad BIG FIVE

Se utilizó la versión Española, la cual se califica y se obtiene la gráfica de perfil por medios computarizados, utilizando baremo de comparación para población mexicana

La prueba se compone de una escala de valides, Cinco dimensiones de la personalidad, cada una de ellas a su vez compuesta por dos subdimensiones,

| <b>Dimensiones</b>           | <b>Subdimensión 1</b> | <b>Subdimensión 2</b>     |
|------------------------------|-----------------------|---------------------------|
| <b>Actividad</b>             | Dinamismo             | Dominancia                |
| <b>Afabilidad</b>            | Cooperación           | Cordialidad               |
| <b>Tesón</b>                 | Escrupulosidad        | Perseverancia             |
| <b>Estabilidad Emocional</b> | Control de Emociones  | Control de Impulsos       |
| <b>Apertura Mental</b>       | Apertura a la Cultura | Apertura a la Experiencia |

## **Procedimiento**

La investigación de campo inicio con un primer contacto vía telefónica el día 2 de junio del 2011 a la Cooperativa de Salud Panamédica, la cual se conoció por medio de un cartel de difusión de la organización, colocado en las instalaciones del IPN, así se procedió a contactar una entrevista con el médico cirujano. Isaac Deneb presidente del Consejo Administrativo, al cual se le presento los objetivos de la investigación y los instrumentos de medición que se aplicarían, la respuesta fue que esta solicitud se turnaría al consejo cooperativista para su autorización, se procedió al intercambio de correos electrónicos y teléfonos. No sin antes recibir una invitación para el curso taller “Mutual, Mutualidad y Mutualismo” que se efectuaría

el 16 de junio en la “Casa del Artesano” de la delegación Coyoacán, organizado por la cooperativa Panamédica y la Escuela Internacional de Mutualismo y Seguridad Social, evento al cual se asistió como observador participante y del cual se permitió la videograbación de las ponencias y mesas de análisis.

A partir del día 20 de agosto del 2011, y hasta enero del 2012, una vez autorizada el trabajo de investigación, se iniciaron las visitas a las instalaciones y se procedió, según espacio y tiempos libres de los cooperativistas a la realización de tres entrevistas profundas videograbadas a integrantes fundadores, cinco aplicaciones de cuestionarios sobre cultura organizacional a otros tantos miembros asociados de un total de ocho y siete aplicaciones de cuestionarios a miembros aspirantes, de un total de nueve, a los cuales se les aplico la pruebas de personalidad de BIG FIVE siendo 15 aplicaciones de un total general de 18 miembros.

En el mes de julio el Dr. Deneb informo vía correos electrónicos de la realización del módulo 2 del “Curso de Formación en Economía Solidaria” , a efectuarse del 13 al 16 de julio, teniendo como sede la Universidad Campesina e Indígena en RED UCI-RED ubicada en San Andrés Tepexoxuca, Ixtacamaxtitlán, Puebla. Evento en el que se mandó a un asistente que asistió conjuntamente con el psicólogo, Gerardo y la Dr. Diana Paola, como representantes de la cooperativa Panamédica. En el evento se video grabo las ponencias principales, previa autorización del comité organizador.

## **Resultados**

La propuesta de resultados, sigue el siguiente formato de operacionalización de variables para la cooperativa Panamédica

| Nivel de Análisis | Variables (teóricas)   | Dimensión (significantes)       | Indicador (significados)   | Criterios de evaluación cualitativa                                       | Evaluación cuantitativa   |
|-------------------|------------------------|---------------------------------|--|---|---------------------------|
| Psicosocial       | Cultura Organizacional | Historia                        | Contenido del habla Confirmatorio de existencia de significantes | Identificar los significados Los por qué Individualistas y/o cooperativos | No presente               |
|                   |                        | Motivos                         |  |   |                           |
|                   |                        | Símbolos                        |  |   |                           |
|                   |                        | Valores                         |  |   |                           |
|                   |                        | Anécdotas                       |  |   |                           |
|                   |                        | Sentidos                        |  |   |                           |
|                   |                        | Sustentabilidad                 |  |   |                           |
|                   |                        | Metas                           |  |   |                           |
|                   |                        | Héroes                          |  |   |                           |
|                   |                        | Afectos                         |  |   |                           |
|                   |                        | Congresos                       |  |   |                           |
|                   | Personalidad           | Subjetividad                    | Contenido del habla Conductas narradas                           | Narrativas Individualistas Vs Narrativas Cooperativa                      | No presentes              |
|                   |                        | Pregunta 16                     |  |   |                           |
|                   |                        | Características de personalidad | Puntajes del BIG FIVE en las dimensiones que la componen         | No presentes  | Individual Vs cooperativo |

## Cultura cooperativa

### Identificación del participante

La Cooperativa Panamedica es una cooperativa que ofrece servicios en salud de medicina general, odontología, psicología, optometría y rehabilitación física compuesta por nueve socios, nueve aspirantes y nueve colaboradores, de los cuales participaron ocho socios y siete aspirantes. Se encuentra ubicada al sur de la ciudad de México en la unidad Villa Panamericana dentro de las instalaciones del “Centro Cultural y Social Villa Panamericana” de la colonia Carrasco la cual tiene una administración compartida por la junta de vecinos y la delegación Coyoacán.

### **Historia de Panamédica Entrevistas- (narrativa)**

#### **Origen de la cooperativa Panamédica**

Sus inicios devienen de la participación en prácticas profesionales de alumnos de la escuela de medicina de la Universidad Autónoma de Metropolitana Xochimilco” en el año del 2006. Dr. Deneb comenta. Hay un antecedente muy importante...dos antecedentes que se juntan y permiten que surja la cooperativa. por un lado los vecinos de aquí de Pedregal de Carrasco que tiene un trabajo de años de organización de recuperación de espacios y de promoción de actividades sociales, culturales y de este tipo, por un lado el equipo panamericano y por otro lado el equipo de médicos, particularmente de médicos que en la UAM Xochimilco estuvimos trabajando como, casi 3 años como estudiantes todavía haciendo trabajo como de organización, teníamos un grupo de estudiantes de medicina, hicimos algunas propuestas, para rediseñar el plan de estudios de nuestra carrera, nos metimos ahí a los consejos de visionarios , los consejos académicos, implementamos talleres, talleres para los otros compañeros estudiantes entramos en una lógica ahí en la UAM este...que fue inicialmente de 10 chavos que después fue creciendo mucho, y al final de la carrera los empezamos a cuestionar nosotros y por medio de un profesor que se llama Víctor Díaz nos empezamos a cuestionar que iba a pasar después, no podíamos seguir siendo estudiantes.

Es conveniente señalar que estos comentarios, permiten identificar un trabajo instituyente por parte de los alumnos, una capacidad evidenciada en de trabajo

colectivo propio de las tendencias sociales en la formación de profesionales de la UAM, que establece un campo fértil de cultivo para el trabajo colaborativo

Dr. Deneb: la UAM tiene un programa de servicio social que se llama proyecto urbano de salud, que hace trabajo en comunidades urbanas de organización para la salud , este lo que hace literalmente es ubicar regiones del DF donde hay organizaciones vecinales organizaciones populares , organizaciones de personas y ahí los apoya para que tengan proyectos de salud y los pasantes de servicio social llegan a dar atención clínica a los consultorios donde ya existes estos, esta organización... estos espacios, entonces eso se nos hizo muy atractivo, hablamos con la gente responsable del proyecto urbano y nos aceptaron el equipo de 10 y entonces fue una oportunidad increíble , única porque en ese años todo el equipo que estuvimos trabajando como alumnos como estudiantes que después de dejar de verse por el tema del internado nos volvió a encontrar, nos permitió volver a encontrarnos, con un montón de inquietudes, este...nos pusimos a trabajar en un proyecto igual, fue un año de reencuentro de reflexión y de capacitación porque proyecto urbano nos capacito en trabajo de organización para la salud, que es lo que no se le enseñan a uno en ningún lado ¿ no?, eso fue fundamental para que después existiera Panamédica la cooperativa...no!?

En septiembre del 2006 una de las cosas que me dijeron era si me interesaba trabajar ya no como estudiante sino como un profesional ahora que terminara de dar consulta aquí, y como yo ya tenía un año de experiencia de conocer a la comunidad, de trabajar, digamos ser el médico de aquí dije –¡si claro!- pero no me gustaría hacerlo solo, y ya les comente porque hacerme cargo de un consultorio no es mi ideal, no es mi meta y yo no estoy buscando eso, pero si me interesa, si podemos construir un proyecto, me dijeron si ¡perfecto!- entonces les dije, me quedo con su invitación este... lo voy a platicar con mis amigos y si podemos armar algo y el regreso entonces nosotros del otro lado el equipo de estudiantes organizados y creamos un núcleo de 10 este... lo vemos ya como el momento final no!? ¿Qué va a pasar? ya estamos en octubre, en febrero termina nuestro servicio social este... vamos a trabajar juntos en que, como y... entonces teníamos ya hasta dinámicas

de reunión entonces ya no salían solitas, decíamos vamos a reunirnos en la casa de Sergio y platicamos y ya era como una reunión de trabajo no?! aunque somos amigos esa ya era nuestra dinámica y ahí fue donde platicamos esta invitación con otras dos que nos hicieron y otra en Tláhuac por allá de la colonia del mar y... pues primero muchos dijeron yo voy a hacer mi especialidad , esta padre trabajar, el proyecto urbano sale de un proyecto que se llama salud y desarrollo comunitario en Chiapas que es uno de los brazos de salud fuerte en el sistema de salud zapatista entonces hay muchas coincidencias ahí en ese sentido pero siempre es visto desde una óptica de asistencia, asistencialista, organización con la... de la gente este... pero con un sistema asistencial, es decir el dinero no lo queremos ver, no lo tocamos preferimos que no llegue porque ya es meterse a manejar dinero y eso ya da otros matices ¿no? eso es también una de las cosas que hemos aprendido aquí en la cooperativa que no es así ¿no? digamos que es una de las aportaciones que la cooperativa podría hacerle a este movimiento al proyecto urbano quedan 8 esquemas que funcionan hoy en día en todo México.-

### **Hacia el nacimiento formal de Panamédica**

Dr. Deneb comenta. Alma nos decía ustedes pueden ser una cooperativa porque ya son cooperativistas pero no lo saben ¿no? eso se me quedó muy grabado, Alma cuando nos vio trabajar al equipo de recién ingresados nos vio reunirnos y tomar decisiones consensadas y hacer como debate no centralizábamos como el tema de las decisiones y todo eso y Alma dijo ustedes son... pueden ser una cooperativa porque ya tienen una actitud cooperativista que es lo más difícil o sea... el cómo se mueve ya está, ya nada más tienen que entender cómo funcionan las cooperativas. Alma Rosa Morales la del comedor de Cocoa que acaba de abrir una cooperativa acá en adonde fuimos a comer y está abriendo otra cooperativa en Tláhuac y diciembre usamos los últimos 15 días de diciembre para escribir le proyecto, en enero se lo presentamos a Alma y a un grupito de 6 vecinos que son los que en ese momento se encargaban que harían más función de la Administración de este espacio (el centro social) y nos dijeron está bien que necesitan para comenzar y

nosotros dijimos que necesitamos un consultorio, un escritorio, una mesa de exploración y

6 médicos y como 10 vecinos digo porque ellos no daban consulta pero nos ayudaban con la recepción, con pintar, nos ayudaban a avisarle a otros vecinos que había servicio, de todo se metían en todo, digo ahí hay mucho detalles muy finos pero igual lo que hicieron también estuvo bien, el asunto es que entre diciembre, entre enero y... marzo le echamos ganas todos los días estábamos aquí día y noche este... pensando en cómo llegábamos a la operación nuestra propuesta que escribimos, que básicamente se trataba de dar consulta médica, las 5 actividades centrales de la atención primaria, atención, prevención, promoción, rehabilitación igual trabajo con comunidad, básicamente esas 5 se necesitan son las que vamos a cubrir dijimos ¿cómo? Atención, lo sabemos hacer, que es lo único que sabemos hacer pues nos forma 5 años en la universidad en la universidad para dar consulta, el problema es que nos forman para dar consulta y no para administrar un consultorio, mucho menos una organización o una empresa entonces dijimos ¡chin!

### **El nacimiento Formal**

DR Deneb, bueno arrancamos y logramos un 12 de marzo del 2007 empezamos a dar consulta, ese día dimos consulta y ya de ahí nos seguimos de lunes a domingo a dar consulta , empiezan a llegar pacientes, no sabemos cómo cobrar, no les cobrábamos y se nos acabaron los consumos, nos dimos cuenta que si cobrábamos podríamos comprar más insumos, el grupo de vecinos traía gente, ellos son personas que no se dedican a la organización vecinal que tienen su trabajo y que llegan en la tarde y nos dicen que paso como vamos cuantos pacientes hubo.... No pues uno, ah ok! Entonces encontraron vecino y le decían ¡oiga vecino! Vaya al centro social ahí hay doctores y así y una de las pacientes que mandan dice ah! Yo conozco un psicólogo que se llevaría bien con ustedes lo voy a mandar a ver si quiere trabajar con ustedes, que es Gerardo y entonces pues llega Gerardo.

### **Entrevista con el Psicólogo Gerardo Rubio Alcántara**

yo conocía al centro social y a la gente que organiza las actividades aquí, porque ya había yo trabajado con la gente que está coordinando el centro social, un año antes, entonces ese día pasé de visita y me invitaron a conocer el proyecto de salud , yo tengo interés por el desarrollo de proyectos comunitarios de salud desde el 97 y en el 2000, con la huelga de la Universidad estuvimos trabajando en una brigada multidisciplinaria de salud, hacíamos servicios en las colonias, en la comunidades y con algunas organizaciones para difundir el movimiento y para poder, poner a prueba los modelos de trabajo con las comunidades, y bueno sacamos algunas conclusiones de ese trabajo y seguimos en el camino, entonces, para hace cuatro años que, que conocí el proyecto acá, escuché a los compañeros y dije –ah pues si este, parece que estamos como en la misma frecuencia-, empecé a, me invitaron a trabajar con ellos y fue que hicimos clic muy fácil... me tocó abrir el área de psicología, en ese entonces teníamos solamente medicina y optometría, odontología, había un área de óptica, había una óptica más bien también aquí en el centro social, los estábamos invitando a...a colaborar ya dentro del proyecto, y bueno también desafortunadamente su... su visión era más comercial, no se terminaron de integrar pero la gente que trabajaba con ellos, que es la compañera Adriana y la compañera Zoe, decidieron más bien optaron por sumarse al proyecto., cuando yo llegué yo era el único... en dos meses después, un mes y medio después, este, se sumó otra compañera, la Sofía, Sofía es vecina de aquí de la villa panamericana, y es, este, psicóloga, ella es psicóloga social, este, yo también soy psicólogo social, este, para cuando yo entré acá yo ya tenía como un rato, como unos cuatro años haciendo clínica, empiezo en la psicología social como formación, después estoy en la parte de la investigación educativa, empiezo a trabajar con niños y así es como llego acá ¿no? este, después entro a formarme como clínico y ya llego sobre todo, lo que más me llegan a mí son niños, y yo trabajaba también aquí en la zona entonces, este, empiezo a traer a mis pacientes

**Entrevista con Odontóloga Diana Paola Alarcón entro a los seis meses de iniciado el proyecto ¿Cómo se integró a la cooperativa?**

Bien yo todavía estaba en el servicio social pero ya me faltaba la mitad y dije bueno está bien al principio yo pensaba que era un consultorio pues normal y ya

después me empezaron a explicar que el consultorio estaba en una cooperativa que no era como un consultorio con fines lucrativos que no era como estamos acostumbrados normalmente no, entonces la verdad al principio me consto un poquito de trabajo entenderlo así es como entenderlo como llevarlo a cabo y ya después poco a poco y este así fue que llegue yo a la cooperativa y ya me quede aquí, en ese momento solo veíamos consultorio que diera atención y que trabajara esas cuatro vertientes de la atención primaria, para vivir veíamos que teníamos que ser sustentables arrancamos con 25 000 pesos el equipo de vecinos puso 15000 pesos nos comprometimos nosotros a pagárselos el acuerdo es que íbamos a estar 2 años y que lo íbamos a pagar la renta del local el acuerdo era que no lucráramos y cumpliéramos con los compromisos eso era el acuerdo entonces nos empezamos a preocupar porque si estamos dando consulta pero no estamos recibiendo todo lo que está rindiendo de ella, veníamos unos en la mañana, otros en la tarde otros sábados

## **Segunda etapa**

### **Aprendizajes**

Dr. Deneb Hay una historia muy curiosa, una vez, es ,lo más raro de las cosas y curioso este mundo, este, llegaron los médicos de las clínicas prensa para ver si no les dábamos trabajo porque el dueño acababa de vender y se iban a quedar sin trabajo y que aquí había médicos que daban trabajo a nosotros mismos y dicen ah pues somos 100 médicos, yo nací en una de esas clínicas, para mí fue como que muy chistoso ¿no?, eran médicos que iban entre los 50 y 70 años, imagínate esta situación, estamos en... fue en el 2008, no fue en el 2007 100 médicos de un consorcio de clínicas del DF que los despiden y como es un esquema privado no tienen prestaciones o bueno las “prestaciones” que luego les daban ellos se formaron como empleados, son médicos que tienen 30 y 40 años de práctica clínica pero siempre como médicos de consultorio y eso nos dijeron a nosotros es que nunca pensamos que nos fueran a correr ósea aquí teníamos todo , los equipos que tienen en las clínica prensa son de ellos , ellos los compraron, la clínica era la instalación y la administración y ellos daban la consulta y ponían sus equipos y se

muere el dueño , le deja la empresa al hijo y el hijo dice yo no sé administrar consultorios la voy a vender, vende las instalaciones y les dice en 3 meses ¡ahí se ven!.

### **Entrevistador - ¿y estas experiencias que aprendizaje proporciono?**

Dr. Deneb - muchísimo porque entonces uno dice que hago no nos tiene que pasar como a ellos, tenemos lo más importante, saber administrar, ósea no es suficiente ser un buen estudiante en la carrera y saberse todos los protocolos y los procedimientos y las enfermedades y los tratamientos eso está bien pero dijimos la universidad está haciendo algo mal porque está formando a los profesionales como empleados no como propietarios y menos como empresarios y fuimos a reclamar a la universidad que paso ¿no? ahora no puedo emplearme por mi cuenta propia o me meto al IMSS o al ISSSTE o me meto a la secretaria de salud o me voy a una empresa privada pero no queremos ser en 40 años los médicos de la prensa que estaban sufriendo, realmente para mí fue impactante y creo q para ellos lo fue, sentarse con un grupo de chavitos y decir ayúdenos porque no sabemos qué hacer.

### **Rentabilidad y proyecto cooperativista**

Dr. Deneb este momento casi todos tenemos dos empleos y no es solo la cooperativa si nos quedamos solo con la cooperativa se puede vivir pero no en las condiciones que merece todo nuestro equipo Sofía, Gerardo, Mitzi y Andrea se sostienen con la cooperativa no tienen otro empleo de repente se les juntan otras cosas pero temporales pero la cooperativa es la única fuente y ellos nos preocupan porque, no estamos cumpliendo todo su ingreso que acordamos debía cumplir la cooperativa, pero no es un asunto solamente hay asuntos a su alrededor por ejemplo nosotros tenemos programado para que un día cualquier profesional que llegue a la cooperativa al menos tiene que trabajar seis horas seis días a la semana, puede recibir alrededor de 10000 pesos al mes me parece que eso es un ingreso que le sirve es mucho más arriba que el salario mínimo, pero además fungir, en función de un taller de plan de vida que hicimos nosotros en donde proyectamos los

5 siguientes años en donde planeábamos como crecer individualmente y cuáles son las ideas durante los siguiente 5 años y además la construcción de nuestros fondos, que la cooperativa busca para que de aquí a 30 años no estemos como los médicos de la prensa, la cooperativa con los ingresos que genera está construyendo fondo de valor, fondos de previsión social para todos los que somos socios y tenemos la programación para que más o menos entre 30 años con las condiciones actuales a todo los que está participando en la cooperativa. El objetivo para el 2012 es realizar un congreso en el marco del año internacional del cooperativismo y escribir un libro sobre la historia de Panamédica

## **Resultados de Cultura Organizacional según cuestionarios aplicados**

### **Motivos: Nivel de significantes**

Pregunta 1.- Explique el motivo por el cual se asoció a la cooperativa

- dar atención a todas las personas

- desarrollo de capacidades profesionales
- Promoción de la salud
- Es una forma de atender al paciente con respeto.
- Me identifique con el enfoque de promoción de la salud.
- Buscaba una oportunidad de ser autogestora, donde el trabajo se hiciera colectivamente
- El proyecto me gusto de en esa necesidad de trato justo- pago gusto
- Un lugar donde desarrollarme

### **Análisis: Nivel de significado**

El motivo es la condición ideacional-intención con la que se decide ingresar a un grupo y estas razones son tan variadas y diferentes entre si como lo es cada individuo y representan el primer momento en donde no existe una concordancia o afinidad manifiesta con otras personas del grupo, en este momento no existe una cohesión de grupo en torno a fines y sentidos, es de esperarse visiones del mundo basadas en la experiencia personal producto de los ambientes sociales previos.

Existe en los participantes una tendencia de servicio colectivo por la propia formación universitaria de profesiones dirigidas a la salud de la población, lo que establece un campo fértil para la aceptación e ingreso a un proyecto cooperativista, sin embargo no todos los solicitantes e invitados aun cuando sean del área de la salud tienen la percepción del trabajo colectivo, de acuerdo a al DR. Deneb “Muchos han venido pero tienen ideas muy competitivas y critican permanentemente el trabajo de los compañeros y no los apoyan”.

La cultura vista aquí, se va vinculando se va creando articulando a partir de interacciones, de acomodados de aceptación y/o rechazo a las ideas de los otros, y se conforman en la práctica, en interacciones conjuntas, que van amalgamando y

conformando la subjetividad y visión del grupo social hacia su cultura particular, en este caso una cultura cooperativista

### **Símbolos: Nivel de significativo**

Pregunta 3.- ¿Cuál es el símbolo de su cooperativa?

Todos y cada uno de los participantes mencionan los elementos existentes en el dibujo –símbolo de la cooperativa: una madre con su hijo en brazos, un médico y otro profesional de la salud estos últimos con los brazos extendidos y manos entrelazadas creando un semicírculo (Fig. 1)

Pregunta 4.- ¿Qué aspecto le resulta el más importante en sus símbolos y por qué?

- La madre abrazando a su hijo, es lo que se busca, cuidar a los demás.
- No hay persona que quiera más y proteja más que una madre.
- El logo muestra ayuda mutua entre los socialistas de la salud y las personas de la comunidad.
- La unión en ellos, buscamos los principios del cooperativismo, mutualismo y economía solidaria
- Representa a la familia y a la comunidad

### **Análisis: Nivel de significado**

La creación de símbolos sociales cubre necesidades de colectividad y asume la connotación de ser elemento de vínculos que ofrecen seguridad y respaldo social en tanto permite establecer las redes de comunicación que comprometen y definen el tipo de interacciones de grupo entorno a una representación gráfica. Las preguntas 3 y 4 nos indican sobre este aspecto.

Los símbolos aquí escogidos hacen referencia a las representaciones más antiguas en la cultura de la humanidad, a saber, los gráficos de la madre protectora por un

lado dando la connotación del valor implícito del cuidado hacia otras personas, lo cual unido a las imágenes de los profesionales de la salud conforma una amalgama comunitaria. Lo que permite entender como en su taller de mutualidad se habla del tema de amor como punto central para una organización mutualista y que la cooperativa Panamédica es vivida como la representación de una familia

### **Eslogan: Nivel de significativo**

Pregunta 5 Y 6.- ¿Cuál es el eslogan de su cooperativa? Y ¿Qué significado tiene para usted el eslogan de la cooperativa?

### **Nivel de significativo**

No tenemos Eslogan

### **Nivel de significado**

Aun cuando el habla de los cooperativistas contiene centralidad sobre los aspectos relacionales que les confieren sentido, identidad y valores, no han realizado el trabajo formal de plasmarse por escrito, lo cual es un aspecto de su cultura en crecimiento.

### **Normas: Nivel de significativo**

Pregunta 7.- Escriba en orden de importancia tres reglas o normas de su cooperativa

- Salir a recibir al paciente
- Estar dispuesto a que las cosas se logren
- Cada uno ser responsable del área que le toque
- Respeto entre compañeros
- Confianza
- Calidades del servicio
- Cuidar de todas las cosas que tenemos
- Ser responsables de los actos de cada uno

### **Análisis: Nivel de significado**

Las normas establecidas no se encuentran en un nivel de prohibiciones, sino más bien en un nivel propositivo de relaciones sociales autoimpuestas de confianza y reciprocidad en las relaciones

### **Valores: Nivel de significado**

Pregunta 8.-Escriba en orden de importancia tres valores de su cooperativa

Los valores son la justa evaluación de lo que es importante creer y hacer resultado de la experiencia, en este sentido los valores de un grupo no solo se aprenden como si estuvieran escritos para su memorización, sino que son producto de la reflexión por las experiencias del contacto diario con los otros asociados y por las reglas que emergen, donde se contrastan, su aceptación y/o rechazo en un colectivo interno que emerge a partir de la respuesta a la siguiente pregunta.

- Respeto
- Confianza
- Amor
- Ayuda mutua.
- Cooperativismo.
- Ética
- No lucro
- Amistad

### **Análisis: Nivel de significado**

Los valores son la justa evaluación de lo que es importante creer y hacer resultado de la experiencia, en este sentido los valores de un grupo no solo se

aprenden como si estuvieran escritos para su memorización, sino que son producto de la reflexión por las experiencias del contacto diario con los otros asociados y por las reglas que emergen, donde se contrastan, su aceptación y/o rechazo en un colectivo interno que emergen en la cotidianidad de las interacciones

Se expresan valores de índole afectiva que sustentan la posibilidad de sentirse cercanos y en colectivo. Se puede establecer que en esta cooperativa los valores de afectos son primarios sobre valores económicos, siendo esta una expresión particular de las organizaciones solidarias

### **Leyendas o mitos: Nivel de significantes**

Pregunta 9.- ¿Cuál es una fecha importante en su cooperativa? Y, 10.- ¿Por qué es importante esa fecha en su cooperativa?

Citan dos fechas importantes el 7 de marzo como primer día de actividades de la cooperativa y septiembre 2010 como inauguración de la farmacia de Panamédica

Pregunta 11.-Escriba una anécdota personal en la cooperativa y explique qué aprendió de ella

- En una ocasión salimos a un día de campo y aprendí mucho de cooperar cada uno de nosotros para poder llegar a donde queríamos, cuando alguien no podía cargar el otro lo hacía, siempre nos estuvimos ayudando los unos a los otros. (tres socios comentan sobre el tema)
- Hace un año abrimos este gran sueño, que es la farmacia Panamedica, esto se logró después de cuatro largos años de trabajo, entre todos los que integramos Panamédica, aunque al principio se veía como un sueño muy lejano, finalmente lo logramos, esto es trabajar en conjunto y apoyarnos todos. ( seis socios comentan sobre el tema)
- En un taller acerca de mutualidad, el profesor Robayo (mutualista Colombiano) nos pidió que nos integráramos a los equipos que se

conformaron con personas de diferentes cooperativas. En esos grupos se hablaba de herramientas útiles para la mutualidad, fue enriquecedor ya que a pesar de ser una cooperativa joven, las otras cooperativas estuvieron muy atentas a todo lo que nosotros aportábamos. (cuatro socios comentan sobre el tema)

- Un compañero inicio un programa “socio saludable” en donde nosotros como socios tendríamos que ser los primeros en cuidar nuestra salud, creo que gracias a esta iniciativa he cuidado más de mi salud, además de que considero importante predicar con el ejemplo. (dos socios comentan sobre el tema)

### **Análisis: Nivel de significado**

El reflexionarse a partir de las vivencias permite al ser humano identificar las experiencias y extraer de ellas aprendizajes con significado social que permite constituir la cimentación que de soporte a la construcción de lazos sociales fuertes, así como ir narrándose la propia historia del colectivo, que permite la posibilidad de crear nuevos proyectos y construir la propia subjetividad la cual está basada, en torno a los logros obtenidos por el trabajo colectivo, lo cual confiere una visión del esfuerzo personal hacia metas de lo colectivo.

### **Sentidos cooperativistas: Nivel de significante**

Pregunta 2.- ¿Por qué es importante crear cooperativas?

- Darnos cuenta que la gente puede ayudarse y apoyarse
- Es una opción diferente de autoempleo
- El trabajo colectivo es mucho más satisfactorio
- Intercambiar necesidades que compartimos con el resto de las personas
- Transformar un mundo enajenado
- Fomentar la equidad trabajando para un bien individual y colectivo
- Representa una alternativa al sistema enajenado capitalista

Pregunta 12 ¿Cuál es su misión personal en la cooperativa?

- Poder hacer que el área en la que trabajo siga creciendo y que cada día con día, poder brindar atención a más personas que lo necesitan y de esta manera poder crecer como persona y como profesionalista.
- B.- Mi misión es que día con día las personas de esta comunidad crean y tengan un poco más de confianza en nosotros, esto, creo, lo puedo lograr al realizar bien mi trabajo y demostrando que si podemos ir cambiando el mundo donde vivimos.
- C.- Crecimiento compartido tanto en la cooperativa como con los pacientes u otros organismos interesados en el desarrollo de vidas con mejor calidad, más dignas y solidarias., lo que implica mi crecimiento el de mi sociedad y la de los ciudadanos del mundo.
- D.-Principalmente me he dedicado a dar terapia y mi misión está enfocada a trabajar con grupos (sobre todo en talleres) en donde proporcione las herramientas para lograr un bienestar entre personas de la comunidad. Brindar a mis pacientes una atención de calidad.
- Ayudar y ser parte del cumplimiento de todos los objetivos... ya que ser parte de este organismo es increíble pues cada proyecto cumplido es una marca, un registro y sobre todo una satisfacción
- Promover el fortalecimiento y crecimiento de la cooperativa mediante conocimientos previos y los que se van desarrollando

### **Análisis: Nivel de significado**

Cuando la colectividad es capaz de orientar sus acciones y pensamientos hacia un fin determinado, que explica los por qué, hacia dónde? y el cómo? de sus acciones encontramos la visión social punto medular que norma la conducta y centra los diferentes motivaciones como eje medular de la conducta colectiva, la cual en este caso tenemos acceso a conocerla a través de las acciones sociales e

interacciones, que resultan de los proyectos colectivos y que van haciendo la historia de los eventos sociales, los esfuerzos, las emociones y los destinos visualizados.

Los asociados combinan sus ideas personales, de ejercicio profesional con los proyectos colectivos, se identifican ideas con fuerza colectiva hacia acciones futuras, ya que es un gran reforzador las experiencias de éxito previo, así es posible establecer que en Panamedica tienen una visión de reciprocidad social, en donde se ofrece un servicio de salud y donde se recibe de la comunidad la confianza para el bien común.

### **Sustentabilidad: Nivel de significativo**

Pregunta 14.- ¿Qué limitaciones existen para que su cooperativa sea prospera?

- Falta de divulgación.
- No todas las personas creen que exista una cooperativa que las trate con respeto.
- Cumplimientos burocráticos y legales.
- Económicos.
- Nuestros ingresos son mínimos.
- No puedo hacer actividades administrativas
- Los espacios físicos son reducidos, pocos consultorio
- Organización y promoción
- Miedo a soltarnos; Falta terminar cosas y darle seguimiento
- Comunicación

### **Análisis: Nivel de significado**

Las realidades materiales como la capacidad de las organizaciones para satisfacer las necesidades básicas de sus integrantes son un reto permanente, y de su solución depende la sobrevivencia elemental de toda organización y su futura prosperidad, en este renglón la cooperativa se reconoce con dificultades para resolver este pendiente administrativo

Durante las visitas a las instalaciones de la cooperativa, para la aplicación de cuestionarios y pruebas, se observó, que el tiempo dedicado a la atención de pacientes que asisten a consulta es de uno contra dos de tiempos muertos, los cuales son utilizados para aspectos de socialización entre los miembros de la cooperativa, lo cual administrativamente, establece un problema de gestión laboral y limita sus posibilidades de sustentabilidad, pero que por otro lado ofrece la oportunidad de socialización y conocimiento interpersonal, resaltando que en este momento la cooperativa se encuentra en un momento de transición en donde los lazos afectivos sociales son fuertes, y que están en momento de aprendizajes administrativos de economía, en los cuales no están familiarizados, son como un organismo en estado de metamorfosis que implica evolución , maduración y cambio, sin pérdida de la esencia.

### **Metas. Nivel de significativo**

Pregunta 15.- ¿Cuáles son los objetivos a mediano plazo de la cooperativa?

- Pasar a mutualidad.
- Aumentar el servicio.
- Tener más miembros.
- Ampliar el horizonte a otras delegaciones.
- Relanzamiento de la cooperativa por aniversario de la farmacia.
- Crear mutualismo para involucrar a la comunidad.
- Convertirse en mutualidad

- Mutualidad y satisfacción de necesidades económicas
- Mutualidad

### **Análisis: nivel de significado**

Las metas definen el alcance inmediato y las posibilidades de organización administrativa viables. Las metas permite mantener vivo el quehacer de los grupos y dar cumplimiento a la realización de sus visiones grupales, en este sentido para Panamédica, las metas , no habla de generación de la riqueza, por lo tanto, no se encuentran en el orden de lo económico y si encontramos que al ser una organización con una cultura solidaría sus esfuerzos se encuentran dirigidos a el crecimiento del proyecto social, como forma de crecimiento organizacional convocando a una filosofía centrada en el factor humano

### **Héroes y personajes de leyenda: Nivel de significante**

Pregunta 16.- Existe algún personaje destacado en su cooperativa ¿quién es y por qué?

- Isaac de los más destacados sabe coordinar.
- Todos somos iguales Isaac nos anima a seguir con el sueño de Panamédica.
- El esfuerzo ha ido creciendo en todos.
- Iván Velázquez, a su salida hubo muchos desajustes
- todos son destacados
- Gerardo es alguien propositivo y busca siempre opciones de desarrollo
- Deneb por ser un líder con capacidad y conocimientos
- todos e Isaac es el pionero y nos compartió sus ideas
- todos destacan dan forma a lo que somos un grupo.

### **Análisis: Nivel de significado**

Un indicador de reconocimiento jerárquico es cuando en las culturas se crean mitos y leyendas en torno a determinados personajes estableciendo una cultura de lo venerado en torno a un caudillo o líder, en la visión de la cooperativa se distingue el reconocimiento por su trabajo a dos personas , pero el consenso es que el trabajo y participación de todos y cada uno de los integrantes es importante, configurándose una sociedad horizontal sin jerarquías ni acciones individuales por parte de héroes, que si bien siempre los iniciadores serán un referente por su originalidad y crédito de generador de nuevas formas o proyectos, en esta cooperativa se asumen en la corresponsabilidad de trabajos y un aprendizaje de roles administrativos, que permite cambiar de posición y experimentar responsabilidades y aprendizajes gerenciales, en todos los asociados, El día 7 de marzo del 2012 se cambió la meza directiva de tal forma que el involucramiento de trabajos administrativos otorga ver la cooperativa no solo como un espacio de trabajo profesional específico en el área de la salud de los integrantes que sino también como un lugar que les permite el aprendizaje de roles profesionales diferentes en un esquema de corresponsabilidad social

### **Afecto Colectivo: Nivel de significativa**

Los lazos emocionales son el pegamento que nutre la colectividad y aun cuando en las sociedades anónimas se destaca las actividades instrumentales y el logro de las metas de producción se resta y en muchas ocasiones se cita que el ambiente de trabajo en el esquema gerencial de las empresas, no es para hacer amigos sino para trabajar , de tal forma que esta negación de lo que existe inherente al ser humano, suele ser un obstáculo para integrar los esfuerzos colectivos, es por lo tanto destacable como en esta cooperativa su cultura les permite reconocerse como seres emocionales, que comparten afectos

- Pregunta 17.- Que sentimientos tiene hacia sus compañeros y hacia su cooperativa
- Cariño, respeto, admiración compañerismo.

- Respeto, cariño.
- Somos un gran equipo de amigos.
- La cooperativa es un sueño hecho realidad.
- Brindará grandes frutos.
- Somos un equipo maravilloso.
- Entusiasmados en hacer más grande esto.
- Respeto, cariño,
- Cariño para compañeros. Crean un ambiente de trabajo placentero
- Respeto admiración, cariño compañerismo
- El Trabajo es divertido, somos una familia compartimos en las buenas y las malas
- Somos familia todos somos solidarios trabajando con la comunidad.

### **Análisis: Nivel de significado**

Los lazos emocionales son el pegamento que nutre la colectividad y cuando en las sociedades anónimas se destaca las actividades instrumentales y el logro de las metas de producción, se resta y en muchas ocasiones se cita que el ambiente de trabajo en el esquema gerencial de las empresas, no es para hacer amigos sino para trabajar , de tal forma que esta negación de los afectos inherente al ser humano, suele ser un obstáculo para integrar los esfuerzos colectivos, es por lo tanto destacable como en esta cooperativa su cultura les permite reconocerse como seres emocionales, que comparten afectos siendo la cooperativa percibida como un espacio de familiar donde se comparten afectos positivos que les permite experimentar estados de bienestar emocional y no solo ser una espacio de realización de tareas mecanizadas.

## **Resultados de Eventos Cooperativistas Taller de Mutualismo**

### **Análisis: Nivel de significativo**

Un elemento central dentro de las organizaciones cooperativas, es dentro del formato ideal, la constitución de un departamento de “Educación Cooperativa” el cual tiene la función de ser la vía mediante la cual se transmiten la información vital de fines, filosofía, misiones y visiones de la organización. Por las características de que Panamédica es aún una propuesta joven como cooperativa, no cuenta con un departamento formal.

La Asistencia a los eventos cooperativistas, proporciono la información de cómo articulan y construyen las visiones cooperativa, de tal forma que lo valioso del material visual y escrito de estos eventos nos proporciona el acervo documental de sus ideas centrales, metas, retos o como ellos los denominan los desafíos inmediatos de las cooperativas, los cuales a manera de síntesis se exponen y se discuten.

Memoria del Taller Mutua, Mutua, y Mutua Realizado el 16 de junio de 2011

Ciudad de México

FC. PAN10002037A3

México DF a 28 de Junio de 2011

### **Asistentes al Curso-Taller “Mutua, Mutua, y Mutua”**

#### **Presentes:**

Por el siguiente medio les envío un cálido saludo y a la vez, aprovecho para emitir la presente **CARTA DE AGRADECIMIENTO**, por su participación en el Curso-Taller “Mutua, Mutua, y Mutua”, con duración de 9 horas, realizado en la Ciudad de México el día 16 de Junio del presente año, dentro de las Instalaciones de “La Casa del Artesano” en la delegación Coyoacán.

El cual fue Co-organizado por la Cooperativa de Salud Panamédica y la Escuela Internacional de Mutua, y Seguridad Social; con auspicio de la Alianza Cooperativista Nacional AC, la Dirección de Desarrollo Económico y Sustentable de la Delegación Coyoacán, la Dirección General de Desarrollo Económico y Rural de la Delegación Tláhuac y la Sociedad Cooperativa de Trabajadores de Pascual SCL. Actividad que contó con la asistencia de 42 participantes en representación de 9 sociedades cooperativas, 6 organizaciones civiles no gubernamentales, 2 instituciones de gobierno local, 2 instituciones educativas de nivel superior y 4 asistentes independientes; con la cobertura de 2 medios locales y uno internacional. Adjunto a la presente encontrarán el directorio de asistentes, así como la memoria del evento y la evaluación final de éste, realizada por ustedes mismos. Me despido

enviándoles un cálido abrazo a título de todos los integrantes de la Cooperativa de Salud Panamédica y deseando nos encontremos en el próximo taller.

Atentamente,

**Med. Cir. Isaac Deneb Castañeda Alcántara,**

Presidente del Consejo de Administración.

Memoria del Curso-Taller Mutual Mutualidad Mutualismo

Impartido por el Profesor Luis Alfredo Robayo, Gerardo Rubio e Isaac D. Castañeda  
Jueves 16 de junio de 2011. Casa el Artesano, Jardín Centenario #16, Coyoacán,  
México

Secretarias de memoria: Ivonne L. Sánchez y Ximena Ramírez

## **Memorias**

Ponente: La Mutualidad, es expresión de lo que se siente, el amor. El mutualismo es el sistema más antiguo, es un modelo basado en ser amigos, conocerse. Requiere del reconocimiento de la primera figura jurídica de la sociedad, la familia-mutualidad. Para ello es conveniente recuperar el valor de la felicidad:

Amigos-Familia-Amor-Contentamiento. En la mutualidad, se pasa de lo individual a lo colectivo, la gente de diferentes orientaciones produce por lo tanto múltiples beneficios.

### **1. Diversidad**

Construir a través de las diferencias, comprometer-se, reconocimiento de fuerzas y aportes con los que se cuenta.

Reunirse por identificación y por una causa, unirse para no caer.

Palabras del Profesor en réplica a las expuestas por el equipo de diversidad. La mutualidad no puede tener caudillos, todos son líderes, unidos.

### **2. Innovación**

Unidad sin banderas para integrar cosas nuevas e innovadoras. Un proyecto en el que sea posible la rentabilidad, que sea sustentable, integrativo

### 3. Riqueza.

Dar valor y valorarse es lo primero que debe hacer-se para ejercer la mutualidad. Profesor Robayo, el reto es tolerar y entendernos diferentes, para generar riqueza social, espiritual, humana, intelectual, que es comenzar por la mutualidad. Los aportes serán siempre, tomando en cuenta la solidaridad entre sus miembros. Reconocer la riqueza del país, valorarse, evitar la fracción y promover la unión. Ejemplo de movimiento mutualista en Bélgica, que ante la alza de insumos de leche, carne y transporte impuesto por el gobierno, la sociedad se organizó y sin aviso pasó un día sin consumir leche, carne y sin utilizar el transporte.

#### **Presentación de la ponencia “Necesidad de conocer la mutualidad”.**

¿Qué es una mutual? Es la libre asociación de personas que tienen como objetivo satisfacer sus necesidades, sin ánimo de lucro, democrática y solidaria. La mutualidad es una asociación humana, con reciprocidad de servicios y que reparte los riesgos sobre el mayor número de asociados. Ésta des-cansa sobre la base de una economía solidaria y social, que será entendida como economía del trabajo.

El objetivo es tomar conciencia sobre la importancia de la mutualidad, mencionó el profesor, esto es generar una solidaridad mutualizada.

Sistemas de economía con los que contamos:

- Economía capitalista-neoliberal; injusta, desigual, sólo piensa en el bienestar de unos pocos, por me-dio del trabajo de todos.
- Economía pública: Banco del México y Secretaría de Hacienda
- Economía social/solidaria, un quehacer diario, con compromiso social, justa, eficiente y rentable.

La pregunta es cómo cambiar lo global y la respuesta es, desde lo particular. A un ser humano no se le regala nada, por-que esto lo hace dependiente, los modelos paterna-listas son modelos reproductores de dependencia. En oposición, la mutualidad, dignifica al hombre, para poder cambiar el rumbo es necesario saber

economía y política social, formarse, educarse en política, comprenderse como sujeto de derecho.

Ejemplo de mutualidad escolar, en Colombia, en que las acciones parten de los maestros, y participan activamente padres y alumnos.

Organizaciones internacionales de mutualismo:

AISS - Asociación Internacional de la Seguridad Social.

AIM - Asociación Internacional de la Mutual.

AMA – Alianza del Mutualismo en América

“Para ser solidario mutualista no se necesita saber de legislación, es importante saber política, nadie nos puede decir cómo ser solidarios por legislación. Hay que reinterpretar las leyes, empoderar-nos de ellas. Los principios solidarios del cooperativismo nacieron de la mutualidad, debemos practicar estos principios cooperativistas, se trata de un comportamiento, de valores. El éxito del modelo no depende de nadie, ni del asistencialismo otorgado por el estado, no hay que caer en este. Se trata de buscar un modelo independiente y alternativo, practicando la democracia. No es necesarios estar constituido como cooperativa para hacer una Mutual” \*Prof. Luis Robayo.

“Somos producto de una lucha social, es necesario poseer un pensamiento solidario. No se trata de buscar hueso sino de defender el movimiento cooperativo nacional” \*Participante del Curso-Taller, Cooperativa Pascual]

“Mutualismo y Cooperativismo son figuras que se complementan, ¿cómo jugamos con estas dos figuras jurídicas?” \*Participante del Curso-Taller, Cooperativa de Michoacán]

“El Modelo Mondragón en España es un ejemplo de combinación de la mutual con el cooperativismo. El poder lo tenemos cuando nos unimos, al ser humano hay que enseñarle a ser honesto, formar gente con ética” \*Prof. Luis Roba-yo].

Así, se dio por terminada la exposición y la respuesta a varios cuestionamientos lanzados por parte de los asistentes. Para el cierre y evaluación.

### **Análisis: Nivel de significado**

La Asistencia a los eventos cooperativistas, proporciono la información de cómo articulan y construyen las visiones cooperativas amén de compartir experiencias y capacitación, de tal forma que lo valioso del material visual y escrito de estos eventos nos proporciona el acervo documental de sus ideas centrales, metas, retos o como ellos los denominan los desafíos inmediatos de las cooperativas, los cuales a manera de síntesis se exponen y se discuten

Para entender la lógica de la subjetividad cooperativista es importante considerar como se entretajan por un lado las acciones de organización de eventos de información y comunicación. Por un lado el interés permanente por estar organizando talleres y/o congresos de formación cooperativista, y de forma central el contenido de los talleres, en donde se pone en la discusión la racionalidad de la filosofía cooperativista como contraste o una alternativa a la racionalidad capitalista.

Las memorias reflejan las ideas principales que retoman como propias el consejo administrativo de Panamédica para integrarlas a su concepción de trabajo social y que sin duda son el elemento de acción educativa que fortalece y mantiene y reproduce las convicciones y acciones sociales que desarrolla la cooperativa. Uno de ello es comunicación permanente con las representaciones legales delegacionales, a las cuales invitan y comprometen en apoyos para difundir eventos,

Dos ante la falta de un aprendizaje y eficiencia de la estructura administrativa dada la inexistencia del departamento de Educación cooperativa en Panamédica, estos cursos socializan y fomentan la visión social de la misma, de una manera no receptiva sino de intercambio de acciones concretas, de éxitos y limitaciones cotidianas, lo que les permite refrendar y auto-educarse por la retroalimentación de las interacciones de sus narrativas

Tres Fortalece una filosofía en valores de ayuda en donde, es destacado el anclaje colectivo en torno a los sentimientos empáticos por los miembros del grupo y hacia la sociedad en general que se refuerzan o se remuevan como votos de unión colectiva.

**CONGRESO COOPERATIVA PUEBLA (2 de noviembre 2011 obtenido de video sobre el tema de microfinanzas)**

**Ponente:** Esta conferencia se dirige hacia los aspectos de estrategias administrativas en las microfinanzas de préstamos así como a sus limitaciones y posibles espacios de desarrollo. Donde se destaca que uno de los elementos centrales que no permite el avance de las cooperativas es el servicio inadecuado. Las microfinanzas solidarias, su objetivo es democratizar el crédito, el crédito es un instrumento, el capitalismo excluía a la gente por ese motivo es que surgieron las cooperativas de ahorro y crédito bajo el tono de ayuda, hoy en Latinoamérica a micro finanza no saca a la gente de la pobreza al principio así se creía eso, en el 2005 decían que con un dólar 25 salías de la pobreza en sus estadísticas en estándar mundiales

Cuando los capitalistas vieron como pagan los pobres, y la participación de las mujeres y les intereso las micro finanzas Bolivia, Perú pasa en Latinoamérica

las grandes empresas ni se financian con los bancos y se financian de las instituciones de micro finanzas y se apoderan de un movimiento que era una resistencia de emancipación y de resistencia ante el capitalismo. En banco azteca, saben que de 20 mil créditos de tres mil pesos, mil no van a pagar, pero con los otros 19 mil, gana, la gente quiere ser atendido en tiempo y forma, el tiempo de aprobación en la microfinanzas solidarias es mayor, (7 días) que en banco azteca (un día) o en Providen (presta y te cobro en tu casa) y entonces se van con ellos, porque el comité de crédito no se reúne, esto es una forma de expulsarlo.

Debemos regresar al capital humano profesionalizar a las personas en gerencia liderazgo, microfinanzas y desarrollo humano., Tener un capital tecnológico sistemas de evaluación de crédito voluntad de pago y capacidad de pago estudio socioeconómico fáciles, tener capital organizacional, esto es desarrollo volver a los principios en base a valores llevar el servicio hacia la gente y asegurar la transparencia y cumplimiento del marco regulatorio, rendición de cuentas.

**Participante uno:** El sistema capitalista usa los mismos conceptos se ha apropiado de lo que decimos hay que cambiarlo a partir de lo que se dijo en la conferencia.

**Participante dos:** el reto de empezar la formación con la gente, que nos diferencia de otras prácticas

**Participante tres:** No cuestionamos lo que estamos haciendo sobre el comercio gusto, está un poco de moda para bien o para mal de esta etiqueta social y la están aprovechando para negocio con un intermediario que está ganando más Empezó a llover y no se escucha nada.

**Participante Panamédica:** Es central el tema de los valores, qué prácticas solidarias se pueden hacer en estas microfinanzas. Porque en práctica hay unas que son más solidarias que otras,

**Ponente respuesta:** La Economías Solidarias (E: S:), no tiene como objeto el que uno se apropie del excedente y lo que deberían hacer, con el excedente y destinarlo a apoyar actividades productivas, ampliar servicios sociales a la comunidad en clínicas, deben redistribuir para generar desarrollo socioeconómico, el excedente lo gastaron en el edificios y se ven como bancos, la gente lo paga en términos de interés lo ve invertido en servicios. En Canadá, Yerevan esa cooperativa tiene servicios, gimnasio el excedente es redistribuido entre ellos y son eficientes. Lo demás es negocio personal pero no es cooperativa con una tasa de interés no mayor del 2.5 al mes

### **Análisis: Nivel de significado**

Se repiten así mismos una y otra vez no perder de vista el objetivo de origen de las cooperativas centradas en el bienestar social, esta forma de repetírselo, permite renovar simbólicamente los votos y evitar distraerse, la fuerza colectiva de las experiencias de otras cooperativa fortalece las convicciones porque pueden ver en ellas que , toda cooperativa puede llegar a dudar, algunas fracasan cuando abandonan sus valores, así como pueden verse propositivamente en aquellas que con esfuerzo colectivo avanzan con su particular tendencia de crecimiento y sustentabilidad social

Una de las deficiencia reconocidas en las prácticas de la economía solidaria es la falta de conocimiento sobre las estrategias administrativas, confundándose que la salida al mercado como ellos la llaman está el presentar una visión de pobreza en los productos y de una falta de calidad en atención, procesos y entrega de productos, lo cual trae dos desafíos Se resalta como principios solidarios el trabajo colectivo, dos el bienestar de la sociedad, el reparto y distribución de la riqueza

Primero: establecer actitudes diferentes de mejora en tiempos , atención y entrega de productos, que si bien es evidente lo desigual de la competencia con las corporaciones ,por la falta de tecnología y capital , el salir al mercado no debería tener como objetivo la competencia en la igualdad de condiciones, sino que según

el giro de la cooperativa es precisamente en la diferenciación de los productos donde se encuentra su fortaleza, ejemplo si bien el Panamédica no tienen aún las especialidades y tecnología de especialidad si, cuentan con un mejor trato, un diagnóstico en su caso y tratamiento adecuado según el caso con un costo justo y accesible

## **Segunda conferencia. Sobre Economía Capitalista**

### **Nivel de significativo**

**Ponente:** en el feudalismo las relaciones entre el siervo y el amo siempre sería amo o rey porque así lo quiso dios. Con las ideas de la ilustración que son parte de la subjetividad del capitalismo nacen las ideas igualdad, fraternidad y libertad, esos son los aportes de la modernidad que son ideas más amplias. Ahí nace la revolución social del trabajo siglo trece catorce el capital es una relación social. Una relación entre la compra venta de la fuerza de trabajo con alguien que tiene los medios de producción y alguien que tiene la fuerza de trabajo, la mezcla de esas dos cosas produce valor y devuelve al capitalista en cuatro horas lo que el capitalista le pago, las otras cuatro horas de las ocho son las que el capitalista se apropia eso es capitalismo. El capitalismo la iglesia o el estado tenían el monopolio de muchas cosas de las importaciones exportaciones los permisos para abrir un negocio,” ese sistema le quitaba el oxígeno del crecimiento del capital,, se planteaba un orden natural desde mil quinientos porque el capitalismo es más bueno porque el capitalismo va liberar a la gente de esa servidumbre” el capitalismo los va a liberar hay una promesa c, se tiene que en contra una manera diferente de vivir el capitalismo va a liberar de la servidumbre además con la técnica y el progreso todos vamos a vivir mejor “ en términos de salud. Pero la racionalidad instrumental del capitalismo, como en la Grecia las grandes decisiones políticas se tomaban pensando en base a la ética, no solo en si era bueno o en si era verdad, argumentar racionalmente lo que yo digo en términos de cantidad o en términos de lo justo

Con el capitalismo se separa lo ético, lo justo con lo que se decide, “dice un gringo con la capacidad tecnológica que se tiene en el mundo ahora la gente solo

debería trabajar dos semanas al mes para cubrir sus necesidades, pero esa capacidad tecnológica es apropiada privadamente, no está al servicio del hombre en general, sino al servicio de la ganancia y el poder, el capitalista ve que la gente se muere de hambre no es mi problema, porque ha separado de su racionalidad lo que es verdad lo conveniente de lo bueno, lo justo, lo justo es harina de otro costal nosotros vamos a ver lo verdadero lo cuantitativo queremos hacer una empresa, hago números pagándoles menos explotándolos, en un momento el capitalismo tuvo un rol progresivo pero rápidamente se volvió en algo

**Participante1:** para que los promotores que se decidieron pagarle un sueldo base y parejo luego se dieron cuenta que lo equitativo no correspondía con el esfuerzo pero alguien trabaja más, recibe mayor sueldo pero a la larga aumento los números, pero las relaciones entre los promotores se volvió distante y frío, como hacer para no caer en esta prácticas,

**Ponente dama:** En muchos estudios se ve que en las cooperativas tiene el problema de eficiencia por un lado y el de la igualdad todas estas organizaciones van a caer en empresas capitalista y solo van a ser cooperativas de membrete,

En otra en el cambio generacional esa historia se olvida y se le da prioridad a los temas de mercado y se olvida el tema de educación y de igualdad, las generaciones medias han dicho si nosotros somos los que nos chingamos porque dejar que otros vengán a cambiar las cosas, ellos han establecido restricciones para que nuevos socios sean socios de la cooperativa

Decimos como es que se resuelve esa tensión entre los patrones reciprocidad y el bien común con la necesidad de ir al mercado, el mercado está en todos lados de comprar y vende, si vamos al mercado para qué, para obtener una ganancia para tener harta lana o para resolver las necesidades del colectivo, de nuestro grupo ahí está esas tensiones en todo momento.

**Ponente** hacemos economía solidaria se promueve para compartir modos de vida, vivir a partir de ciertos valores hacemos economía producimos pero como un momento de la vida pensada no de manera individual sino priorizando lo colectivo en la empresa capitalista el interés es individual. La economía solidaria es un momento de la vida, los valores, ahí es la subjetividad la forma como vemos como entendemos la vida, como pensamos la vida la empresa solidaria forma parte de una emancipación de la liberación humana de explotación humana y algo que es importante ligadas a la pastoral de la social que busca la ampliación de la vida, la no mercantilización de la vida , pero la economía solidaria es que es liberadora porque plantea la liberación de las opresiones tiene una racionalidad liberadora y los ecuatorianos dicen la Pachaman la naturaleza tiene derechos solidaridad con las personas y racionalidad con la naturaleza esto es lo más avanzado actualmente

En la medida que alguien hace miel se hace más dulce la cooperativa, va respondiendo a las necesidades espirituales de la gente que sería la racionalidad

**Ponente:** el fundamento de porque hacemos las cosas hay muchas razones hay dos maneras de hacer las cosas una es a partir de los valores y la otra de los material tenemos una ética que va con la justicia y con la solidaridad, el capitalismo también tiene su ética diríamos del individualismo y el egoísmo y de ahí de la ganancia búsqueda del bienestar

La emancipación de la explotación de la dominación de todas las jerarquías hablamos de la racionalidad liberadora entre las personas y solidaria de las personas con la naturaleza vamos a cuidar de nosotros mismos y vamos a cuidar de la naturaleza, queremos salir de la explotación, las jerarquías

No podemos vivir fuera del mercado tenemos que producir tenemos que ir a vender aquí tenemos problemas vamos a emplear más compañeros, vamos a subir los precios o disminuir por aquí está la vía que queremos vamos emplear más compañeros o emplear menos pero en este momento no podemos basar plenamente

**Ponente dama:** Mara señala, Boris habla de la tensión yo hablare de reciprocidad donde el colectivo nos interesa el otros nos interesa se tensiona con el asunto de la eficiencia o ir al mercado que habría que plantear una balance hacia dónde va si en la organización que pesa más, está claro, esos valores y se va al mercado, para vender, pero no, por tener muchos ingresos, sino por el bienestar común.

**Participante:** en la economía solidarias, depende que tipo de clientes tienes, si saben qué tipo de economía estas, no te van a exigir que seas, como cumplido saben les explico estas personas les explico por dónde está mi trabajo, si son conscientes de esta economía no son tan exigentes y aunque no les entregue a tiempo conservo esas línea de clientes

**Participante Panamédica:** La E.S. implica no solo tener una producción basada en valores sino también tener un consumo basada en valores es el complemento cuando tienes un cliente que tiene la capacidad de comprender que la mercancía sepan que no es necesariamente lo que espera sino que se tiene que ajustar en tiempo o producción o la calidad pero que esto tiene un impacto ecológico o impacto en el desarrollo otras personas donde los clientes sepan lo que van a esperar se termina de cerrar un ciclo y hablamos de un mercado con otras características si necesitamos un productor con otras características pero también otro mercado con otras características

#### **Análisis: Nivel de significado:**

La lógica de las ideas de igualdad social de trabajo colaborativo basado en la reciprocidad, genera una racionalidad especial y crea nuevas formas de subjetivizar la sociedad, en este sentido , el apropiarse de esta racionalidad trae en los participantes posibilidades de fortaleza en las relaciones y la creación de un sentido hacia el cual, dirigir sus acciones, el pensarse fuera de la lógica del individualismo egoísta , permite la construcción de una realidad colectiva diferente, este imaginario social del que habla el ponente sobre reciprocidad, crea cultura y este es el centro de cómo las organizaciones solidarias se retroalimentan y educan

así misma, en un proceso de confrontarse entre dos mundos totalmente opuestos, en donde se posicionan por ser una alternativa contra el mundo capitalista y ser conscientes que su trabajo atiende a las siguientes visiones

Primero el rechazo total y directo a la racionalidad capitalista de la individualidad, dos el rechazo a las prácticas de mercado sugestivas y falsas, tres La propuesta del uso del excedente de capital hacia la satisfacción de necesidades de la comunidad y cuatro establecimientos de relaciones de reciprocidad en la sociedad

La subjetividad basa en las premisas de una racionalidad colectiva forman el centro principal de los valores que guían las acciones, en ella encontramos el sentido social específico de las economías solidarias, centrado en la reciprocidad del colectivo, así al hablar del ser humano, lo entiende como expresión, del proceso social de las múltiples interrelaciones en un contexto histórico de acciones entre el yo y el tú para formar el nosotros.

## **Conferencia sobre “Desafíos y Limitaciones que enfrentan las sociedades cooperativas”**

### **Nivel de significativo**

**Ponente:** las anteriores conferencias, fueron sobre ¿cuál? es la lógica del capitalismo, las tensiones de las cooperativas en el capitalismo neoliberal, presenta el desafío de una sociedad individualizante. Este modelo impregna los ámbitos político, social y ambiental, en el ámbito político tenemos un modelo neoliberal que se basa en la protección de las libertades individuales su principal premisa no existe un bien común superior al del individuo, en el ámbito social tenemos que no hay un ideal ético para la sociedad... Se posee como virtud en este modelo político la tolerancia, y por su puesto la competencia como una dinámica necesaria en el modelo, en el ámbito ambiental ...se pondera una ética utilitarista la naturaleza se valora las cosas en la medida en que las cosas le son útiles, y esta perspectiva es la explicación del que el sujeto es el centro de las cosas. Lo más importante es el

ser humano sobre todas las cosas. Que ha generado este modelo. Una desintegración no hay una perspectiva de bien común no hay un interés por el trabajo asociativo colectivo, el desinterés de las por responsabilidades colectivas específicamente en las zonas urbanas, hay una degradación de la confianza, (expone las ideas de Adam Smith sobre la ética individual

En un sistema perfecto la publicidad debe ser informativo, del producto del proceso que lo genera, en lo que se basa el mercado justo la economía solidaria hoy la publicidad dentro del capitalismo es un auténtico método de pensamiento que crea y fomenta el consumo. Las característica del mercado que tenemos actualmente es Monopolista lo que han generado el incremento del poder que son las corporaciones son organizaciones privadas con fines de lucro que desarrollan actividades de producción distribución e investigación en diferentes países y generan los patrones de culturales de consumo que se van homogenizando

No surgen aunque hay casos dentro de las zonas urbanas hay más en el sector rural

**Participante:** porque, tenemos más contacto con la naturaleza

**Participante2:** todavía hay más espiritualidad, a alimentación es más cercana a las plantas prefieren los quelites que el pollo, las cuida más

**Participante3:** No es fáciles acceso a los centros de consumo

**Ponente:** el valor de la paciencia, en la ciudad esta lo inmediatez. A nivel teórico surge de la necesidad el modelo capitalista tiende a desaparecer al campesino sector rural es heterogéneo... tienen lasos sociales más fuertes y ven que no pueden hacer frente al mercado en forma individual y entonces empieza a colaborar en formas cooperativas para hacer frente, al mercado en Oaxaca surge una economía alterna donde en forma horizontal se toman decisiones y estas formas. El comercio justo se ha incrementado en el 40 por ciento a nivel internacional del 2004 al 2007

Es necesario discutir hasta donde es posible restituir ese lazo en el medio urbano, que es tan agresivo y tan competitivo, los mecanismos de integración de las personas son tres

Primero: La reciprocidad la entenderemos en términos muy simples como ese dar ese recibir y ese devolver esa es una relación de reciprocidad algunos hablan de que la reciprocidad es un lazo fundamental de la sociedad eso que une a las personas

Segundo: En el mercado las relaciones son de producción el estado de re distribución y la sociedad es donde se ubica el lazo de la reciprocidad. Algunos antropólogos dicen la reciprocidad va a desaparecer en una idea evolucionista porque el capitalismo es homogeneiza esto es lo que va regir las relaciones sociales como lo fundamental pero nuestras realidades nos hablan de otra cosa hay una fractura de esos lazos sociales pero ahí están entonces como un desafíos de E.S.

Tercero: un desafío es identificar como las organizaciones expresan esos lazos sociales para enriquecerlos y para pensar en que no solo a nivel de organizaciones es posible sea la reciprocidad el centro de las relaciones vamos al mercado a e vender como ya lo hemos señalado vamos a vender no por las ganancias sino que estamos pensando en nuestras necesidades y las necesidades del otro, vamos al estado pero no con esa idea de asistencialismo de que nos quiten nuestra autonomía que nos condicionen en esa idea de autonomía.. Con organizaciones que hemos trabajado nos dicen hay políticas sociales que nada tiene que ver con nosotros políticas sociales asistencialista que favorecen a las grandes empresas a los grandes productores que nada tiene que ver con las organizaciones solidarias.

La otra racionalidad la reciprocidad tendría que ser el lazo social este es el que predomina el más fuerte identificar como lo potenciamos, como trabajan los campesinos, como son las políticas impulsadas del gobierno, tienen que ser eficientes y presión para que produzcan para el mercado

**Participante Panamédica:** podemos ver la reciprocidad como dos momentos en el sistema capitalista, y un sistema alternativo, la reciprocidad, se caracteriza porque la revolución no es inmediata, como en el otro intercambio entre bienes y servicios con diferentes fines, y aquí el fin es el prestigio, es la confianza de que te doy y voy a recibir

**Ponente:** Como se plantea el intercambio en los dos hay intercambio pero acá está el lazo social lo que nos sigue fortaleciendo como comunidad.

### **Conclusiones de la meza**

**Participante 1:** Las dinámicas actuales del neoliberalismo van en un futuro van a seguir agudizando las necesidades lo cual genera un terreno más propicio para la economía solidaria

**Participante 2:** En una experiencia de compañeros en Puebla en la construcción de la ciudad rural el tema de lo cultural se ven como obstáculos, más como fundamento y se debe de integrar las diferentes culturas al plan de desarrollo

**Participante doctora de Panamédica:** Rita, una chica de Guerrero saben más de como sembrar tiene la práctica y es necesario complementar la práctica y el conocimiento. En Panamédica una de las cosas más difíciles que nos ha tocado, es que la gente crea en nosotros otros lugares han fracturado la confianza el seguro, el ISSSTE, cuesta trabajo que la gente crea en nosotros.

**Participante de Morelos:** Existen dos corrientes las cooperativas sectorial y como nosotros Las cooperativas integrales, no estamos en la ley, llegan senadores halla y dicen, ustedes que son de préstamos producción de préstamo de consumo de que son ustedes. Díganos ustedes de qué somos, porque tenemos de todo eso, En el Consejo superior de cooperativas nos dicen que nos registremos como cooperativa de préstamos. Nosotros estamos más en la cooperativa más integral nos tachan de sectarios dogmáticos, hay diferencia entre el comunismo y el cooperativismo, la diferencia entre los científicos y los utópicos era más bien en el método de cómo lograr las cosas que Marx hablaba más de apropiarse de los

medios de producción la violencia y el comunismo utópico era más bien el socialismo utópico era el ir construyendo estas formas de organización e ir generando esa economía, los teóricos del cooperativismo dicen hay que hacer una relación directa entre productor y consumidos hay que eliminar el intermediarismo, el trabajo es el que produce las riqueza y hay experiencia de empresas que quiebran y los trabajadores las toman la última es la de Euskadi , ahí en Anenecuilco era una tierra muy consentida por el gobierno por ser la tierra donde nació Zapata les daban todo lo que quería y de nada servía, se organizaban para pedir pero no como proyecto de vida, si les daban maquinaria no la cuidaban había peleas, esa era la ventaja. Nosotros le compramos a otras cooperativas los productores para venderles más barato a los socios este año sembramos y ahorita estamos vendiendo a EU nos piden cincuenta toneladas semanales de plantas aromáticas, jitomate pepino con precios de garantía, así le dejo por el tiempo

**Ponente:** Primera tesis Yo creo que los primeros que tenemos que creer que la economía puede ser social y debe ser solidaria, es los que trabajamos en esto.

Lo primero es ¿cuánto de lo que produzco lo consumo, lo que se genera como excedente se queda?, no garantizamos que se quede, el capitalismo el excedente se va y desarrolla otras regiones

Segunda idea Tenemos que decirnos más de lo que hacemos, encuentros como estos son buenos digamos más

### **Análisis: Nivel de significado**

Un tema central de la economías solidarias se establecen en las propuestas de los desafíos o retos que deben enfrentar en la interacción y corresponsabilidad al interior de las cooperativas segundo en las acciones transformadoras del entorno social en medida que sean capaces de ofrecerse como una alternativa real en sociedades de consumo, producción servicios etc. con un impacto social no solo por el servicio o, producto que venden sino por la devolución de los excedentes a la sociedad que les permitió y dio viabilidad a sus productos

Esta misión de convencer y ofrecer seguridad a los consumidores creara la lealtad como respuesta reciproca hacia las cooperativas. A decir de Diana Paola “Rita una chica de guerrero saben más de como sembrar, tiene la práctica y es necesario complementar la práctica y el conocimiento. En Panamedica cita una de las cosas más difíciles que nos ha tocado, es que la gente crea en nosotros, otros lugares han fracturado la confianza el seguro el ISSSTE, cuesta trabajo que la gente crea en nosotros.

## **Resultados sobre Personalidad**

### **Resultados de la pregunta 13 del cuestionario de cultura cooperativas**

Es punto central del trabajo, ¿si en un proceso social de interacciones estas experiencias son capaces de modificar formas de actuar y pensar el mundo que nos rodea? y por lo tanto estar ciertos que el ser humano se construye así mismo en un proceso instituyente, histórico-social, y dinámico,

### **Nivel de significativo ideacional**

Pregunta 13.- ¿ha notado que su forma de pensar y actuar ha cambiado o está cambiando desde que está en la cooperativa? escriba los cambios antes y después, en las siguientes áreas. (creencias, acciones)

Nos permite contrastar el antes y el después de ser miembro de una sociedad cooperativa en tres áreas escogidas, el área personal, áreas social y de trabajo

| Área | Yo creía | Ahora creo |
|------|----------|------------|
|------|----------|------------|

|                 |   |   |
|-----------------|---|---|
| <p>Personal</p> | <p>Que el desarrollo personal implicaba sacrificios.</p> <p>Que las personas que conocía, debían pensar igual que yo.</p> <p>Que no podía realizar actividades que me pidieran.</p> <p>Que era costoso atender mi salud.</p> <p>Que estaría en otra ciudad trabajando en una óptica en mi casa.</p> <p>Que tienes que ser parte de lo que ya está establecido</p> | <p><b>Me he vuelto más tolerante.</b></p> <p><b>Me intereso más en los puntos de vista diferentes.</b></p> <p><b>Cada integrante de la cooperativa somos tan diferentes, podemos aprender y enseñar a los demás.</b></p> <p><b>Que tengo capacidades para realizar actividades que me pidan.</b></p> <p><b>Responsabilizarse de uno mismo.</b></p> <p><b>Que puedes ser lo que tú quieras ser con principios y valores.</b></p> |
|-----------------|---|---|

| Área | Yo creía  | Ahora creo  |
|------|---|---|
|      | <p>Que el desarrollo personal implicaba sacrificios.</p> <p>Que las personas que conocía, debían pensar igual que yo.</p> | <p><b>Que el cambio implica un estilo de vida ético</b></p> <p><b>Compromiso personal para cambios sociales.</b></p> <p><b>Trabajar en comunidades.</b></p> |

|        |  |  |
|--------|--|--|
| Social | <p>Que no podía realizar actividades que me pidieran.</p> <p>Que era costoso atender mi salud</p> <p>Que era difícil crear cambio.</p> <p>Que en un hospital podría realizar mi trabajo.</p> <p>Que pocas personas tenían espíritu de ayuda.</p> <p>Que las opciones en salud eran limitadas.</p> <p>Que la sociedad son personas que forman parte del mundo</p> | <p><b>Trabajar con otras cooperativas.</b></p> <p><b>Que hay muchas personas que quieren ayudar.</b></p> <p><b>Existen muchas opciones de cuidar nuestra salud.</b></p> <p><b>Que las personas no solo forman parte del mundo sino que también aportan</b></p> |
|--------|--|--|

| Área    | Yo creía   | Ahora creo   |
|---------|--|--|
| Laboral | <p>Trabajaba individualmente.</p> <p>Tener mi carrera.</p> <p>Poner mi óptica y vivir feliz. Que mi trabajo era solo para obtener dinero.</p> <p>No me importaba ayudar a alguien más.</p> | <p><b>Trabajo en equipo.</b></p> <p><b>Responsabilizarme de compromisos.</b></p> <p><b>Ayudar a otras personas conociendo a otras cooperativas.</b></p> <p><b>Disfruto mi trabajo cuando brindo apoyo a alguien.</b></p> |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p>Que sólo había una opción para trabajar.</p> <p>Que solo había una forma de trabajar llena de competencia y jerarquía.</p> <p>Que solo me dedicaría al área de mi profesión.</p> | <p><b>Que existen otras opciones de trabajo que solo empleado en una empresa.</b></p> <p><b>Que existen formas diferentes y placenteras de trabajar.</b></p> <p><b>Tengo que toma cursos de áreas diferentes, mi conocimiento ha crecido</b></p> |
|--|---|--|

### **Análisis: Nivel de significado**

Se puede leer que las personas pueden diferenciar sus formas de pensar en el antes desde una mirada individual, aun cuando realizaran acciones en equipo no existía una visión del quehacer y el beneficio grupal, lo cual en el ahora son capaces de verbalizar que las interacciones tienen fines y resultados colectivos.

Se perciben como agente sociales instituyentes y no solo instituidos lo que permite ser creativos e innovadores cuestionando y rompiendo esquemas estáticos de la sociedad que confieren adaptación a los patrones establecidos en cambio son promotores y generadores de nuevas realidades personales y sociales

En el terreno de la subjetividad que los asociados de Panamedica, pueden expresar ideas con una visión individualista, de la acción profesional, social y laboral, , aun cuando provienen de áreas de la salud con una tendencia de servicio, el mundo social, en el que vivimos pondera el pensarse como individuos que enfrenta en solitario y en competencia unos contra otros bajo un esquema de Darwinismo social, del desarrollo profesional, así como una disposición de mercado laboral hacia la dependencia y el empleo(ser contratado por una institución), de tal forma que la participación en las acciones educativas de Panamédica vía talleres,

congresos,, transmisión oral de lo cotidiano, permite que los miembros se puedan pensar no solamente como individuo, sino también como colectivos y como creadores de espacios de trabajo.

### Nivel de significantes de conducta manifiesta

| Área     | Yo Hacia  | En el presente Yo hago   |
|----------|---|--|
| Personal | <p>Que el desarrollo personal debía estar alejado de la ayuda mutua.</p> <p>Leer, ver lo que a mí me gustaba.</p> <p>Que las tareas asignadas fueran pesadas.</p> <p>Crecer como persona en base a mis propias ideas.</p> | <p><b>Trabajar en beneficio propio y de los demás.</b></p> <p><b>Conocer y aprender un poco más de todos.</b></p> <p><b>Que las tareas sean fáciles, me auxilio de mis compañeros.</b></p> <p><b>Lograr mis metas personales en base a valores y principios.</b></p> |

| Área | Yo Hacia | En el presente Yo Hago |
|------|----------|------------------------|
|------|----------|------------------------|

|        |   |   |
|--------|---|---|
| Social | <p>Difundir mensajes positivos en forma individual</p> <p>Atender pacientes.</p> <p>Campañas por internet para cambiar nuestra forma de pensar.</p> <p>Quejarme de los sistemas de salud.</p><br><p>Acercarme a organizaciones y venderle mi servicio.</p><br><p>Ser parte de la sociedad</p> | <p><b>Difusión de mensajes solidarios.</b></p> <p><b>Prevención de salud en comunidades, escuelas fábricas.</b></p> <p><b>Campañas en Panamédica, para cambiar la forma de pensar.</b></p> <p><b>Actuó para colaborar con el bienestar de las personas.</b></p> <p><b>Planeo estrategias de intervención. Para beneficio de la comunidad.</b></p> <p><b>Dejar marca en la sociedad para ayuda de la misma</b></p> |
|--------|---|---|

| Área | Yo Hacia  | En el presente Yo Hago  |
|------|---|---|
|      | <p>Trabajos que solo permitían satisfacer mis necesidades.</p> <p>Únicamente me enfocaba a leer y aprender de mi trabajo.</p> <p>Impactar en un pequeño sector de la población.</p> | <p><b>Trabajo en equipo.</b></p> <p><b>Me apoyo en los conocimientos de los demás.</b></p> <p><b>Actualmente tengo que estudiar y aprender de los demás, para estar más informado de lo</b></p> |

|         |                         |  |
|---------|-------------------------|--|
| Laboral | Trabajar por mi cuenta. | <p><b>que es cooperativismo.</b></p> <p><b>Mi trabajo le importa a muchas personas y a la sociedad.</b></p> <p><b>Busco mis opciones para obtener mis ingresos económicos ya que la cooperativa es el único lugar donde trabajo.</b></p> <p><b>Trabajo en conjunto</b></p> |
|---------|-------------------------|--|

### **Análisis: Nivel de significados**

En el terrenos de las conductas antes y después de la participación-pertenencia, en la cooperativa Panamédica se puede observar, como las acciones en el antes se enfocaban a tareas de índole individual, claro de acuerdo a como se pensaba que deberían de ser, sin embargo al ser agentes activos dentro de la cooperativa les ha permitido experimentarse en trabajo colectivo y potencializar los alcances del trabajo, al pensarse diferente pueden hacerse diferentes y/o bien al actuar diferente pueden pensarse diferente, sin que este dilema sea el tema central, lo cierto para esta cooperativa es que existe un cambio en el actuar de lo individual hacia lo colectivo, reconocido por parte de los integrantes y permite citar que el proceso social es una amalgama de ideas y acciones que confluyen azarosamente en el permanente interaccionar de los sujetos conformando de manera dinámica formas de pensarse y verse de acuerdo al momento social histórico en el que se encuentran y que la intervención de medidas transversales de personalidad , sólo

representan un punto histórico en el devenir de la construcción social de los eventos y de la configuración de las características de personalidad de las personas

### **Resultados de la prueba BIG FIVE**

La prueba utiliza la conversión de puntajes crudos en puntajes “T” con una media de 50 y una “Desviación T” igual a diez, estableciendo las siguientes categorías

| <b>Puntaje T</b> | <b>Categorías del perfil</b> |
|------------------|------------------------------|
| <b>30 -35</b>    | Muy Bajo                     |
| <b>39-45</b>     | Bajo                         |
| <b>46-55</b>     | Promedio                     |
| <b>56-65</b>     | Muy Alto                     |
| <b>66-75</b>     | Alto                         |

Los resultados de las dimensiones de personalidad se presentan, la cual agrupa los resultados T individuales, de estos puntajes individuales se obtuvo un puntaje T promedio, para ser tratados como un solo perfil de grupo presentados en la Grafica 1;

El análisis de resultados presenta el puntaje corresponde al perfil de grupo, y se redactan las características de personalidad que corresponden a dichos puntajes, agrupadas para su entendimiento en cada una de las cinco dimensiones

principales, e inmediatamente los puntajes y la descripción de las subdimensiones que la componen.

Existe una escala de valides denominada de D (Distorsión) con la finalidad de identificar los perfiles falseados, en este caso, el puntaje obtenido en los perfiles individuales es válido, para todos y cada uno de los participantes, en cuanto al puntaje promedio del perfil por la cooperativa Panamédica se obtuvo un puntaje T de 47.1 el cual se considera, un perfil valido para la interpretación de la prueba en general.

A continuación se presentan los puntajes y las características de personalidad correspondientes, de cada una de las dimensiones que observa la prueba BIG FIVE

**Primera Dimensión: Energía**

|  |  |
|--|--|
| <b>Energía Puntaje T de 50</b>   |  |
| El puntaje refiere a un nivel adecuado para realizar actividades que demanden esfuerzo |  |
| <b>Subdimensiones</b>  |  |
| <b>Dinamismo- puntaje T de 55.6</b>  | <b>Dominancia- Puntaje T de 46</b>   |
| Dispuesto al trabajo, capacidad para expresar ideas                                    | No tienden a valer la propia influencia sobre los demás, no imponen sus ideas, no tienden a sobresalir |

Las características aquí señaladas nos permite establecer un contraste, por un lado en un ambiente con cultura individualista empresarial le daría pocas oportunidades en el valor del liderazgo, en cambio en la cultura de la economía solidaría refuerza la tendencia a relaciones de mayor igualdad.

**Segunda Dimensión: Afabilidad**

| <b>Afabilidad Puntaje T de 55.1</b>  |   |
|--|---|
| Sujetos cordiales, altruistas, amigables y generosos   |   |
| <b>Subdimensiones</b>  |   |
| <b>Cooperación- puntaje T de 53</b>  | <b>Cordialidad -Puntaje T de 56</b>               |
| Dispuestos a trabajar con otras personas, atentos a las necesidades de los otros, comprenden a las otras personas en sus problemas | Personas confiadas, empáticas con apertura social |

En análisis individual se identifican dos personas con puntajes bajos comportándose con poca disposición al trabajo colectivo: así mismo se encuentran cinco personas con puntajes altos dispuestos hacia el trabajo en beneficios de otras personas.

### **Tercera Dimensión: Tesón**

| <b>Tesón Puntaje T de 48.6</b>             |   |
|--|---|
| Personas ordenadas reflexivas y diligentes |   |
| <b>Subdimensiones</b>                      |   |
| <b>Escrupulosidad- puntaje T de 47.2</b>   | <b>Perseverancia - Puntaje T de 49.1</b>            |
| Personas confiables meticulosas, dedicadas | Personas comprometidas con las tareas, persistentes |

En un análisis individual se identifican tres personas poco confiables, las personas con estos puntajes son miembros aspirantes y es de esperarse diferencias

con el resto de los asociados ya que se encuentra en un momento de interacción y tal vez de aceptación de los sentidos cooperativistas, así mismo puntajes muy altos en tres personas que los hacen tener características de muy ordenados, detallistas y obsesivos en el trabajo.

#### **Cuarta Dimensión: Estabilidad Emocional**

| <b>Estabilidad Emocional Puntaje T de 52.2</b>               |   |
|--|---|
| Personas tranquilas, tolerantes a la frustración y pacientes |   |
| <b>Subdimensiones</b>  |   |
| <b>Control Emocional- puntaje T de 52.2</b>                  | <b>Control de Impulsos - Puntaje T de 50.7</b>                    |
| Personas que se saben relajar y son calmadas                 | Personas que se saben controlar y saben postergar las necesidades |

El comportamiento grupal refleja tendencias relajadas, producto de un ambiente afectuoso, que no les demanda necesidades organizacionales de competencia y en consecuencia no centran sus actividades en las necesidades personales y permite entonces una posibilidad, para acciones grupales. En un análisis individual se identifica a una persona que tiene niveles altos de ansiedad, estos nivel altos se relacionan con tendencias a ser obsesivo, responsable y escrupuloso en el trabajo, y esta persona se encuentra con puntajes altos en la dimensión de tenacidad.

#### **Quinta Dimensión: Apertura Mental**

| <b>Apertura Mental Puntaje T de 58.6</b>  |  |
|---|--|
| Personas con disposición en conocimiento y el aprendizaje de otras culturas   |  |
| <b>Subdimensiones</b>   |  |
| <b>Apertura a la Cultura- puntaje T de 55.1</b>   | <b>Apertura a la Experiencia- Puntaje T de 60.1</b>  |
| Personas informadas, interesadas por las cosas y las experiencias, dispuestos al contacto con culturas y costumbres distintas | Personas con disposición hacia lo nuevo, con capacidad de considerar perspectivas diferentes, con apertura hacia valores, estilos, modos de vida y culturas distintas. |

Esta es la escala más elevada y nos permite entender como esta disposición hacia otras culturas, otras ideas y formas de pensar y hacer las cosas, establece la posibilidad de aprendizajes y estos aprendizajes permiten a su vez la posibilidad de cambio de modificación de visiones del mundo y por ende el cambio de pensamientos o de ver y relacionarse con las demás personas, conformando una tendencia de retroalimentación e interacción social que permite construir y/o conformar , articular nuevas cultura y nuevos personas o sujetos, cito si la personalidad es lo individual la cultura es la personalidad de lo social.

**Resultados similares entre los cuestionario, las narrativas de los congresos y los resultados de la prueba BIG FIVE**

| Cuestionario  | Talleres  | BIG FIVE   |   |
|---|---|--|---|
| El logo muestra ayuda mutua entre los socialistas de la salud y las personas de la comunidad.<br>La unión en ellos, buscamos los principios del cooperativismo, mutualismo y economía solidaria | Conferencia 1: La reciprocidad entenderemos en términos muy simples como ese dar ese recibir y ese devolver esa es una relación de reciprocidad algunos hablan de que la reciprocidad es un lazo fundamental de la sociedad, eso que une a las personas | <b>Cooperación</b>   | <b>Cordialidad</b>                                |
|   |   | <b>puntaje T de 53</b>   | <b>Puntaje T de 56</b>                            |
|   |   | Dispuestos a trabajar con otras personas, atentos a las necesidades de los otros, comprenden a las otras personas en sus problemas | Personas confiadas, empáticas con apertura social |
| Mi misión es que día con día las personas de esta comunidad crean y   | Conferencia Tres: un desafío es identificar no solo a nivel de  | <b>Apertura a la Cultura</b>   | <b>Apertura a la Experiencia</b>                  |

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| <p>tengan un poco más de confianza en nosotros, esto, creo, lo puedo lograr al realizar bien mi trabajo y demostrando que si podemos ir cambiando el mundo donde vivimos.</p> | <p>organizaciones es posible que sea la reciprocidad, el centro de las relaciones vamos al mercado a vender como ya lo hemos señalado vamos a vender no por las ganancias sino que estamos pensando en nuestras necesidades y las necesidades del otro</p> | <p><b>puntaje T de 55.1</b></p>  | <p><b>Puntaje T de 60.1</b></p>   |
|   |  | <p>Personas informadas, interesadas por las cosas y las experiencias, dispuestos al contacto con culturas y costumbres distintas</p> | <p>Personas con disposición hacia lo nuevo, con capacidad de considerar perspectivas diferentes, con apertura hacia valores, estilos, modos de vida y culturas distintas.</p> |
| <p>Valores<br/>Compromiso<br/>Compañerismo<br/>Respeto<br/>Ayuda mutua<br/>Cooperativismo<br/>Amor<br/>Respeto confianza<br/>Amor<br/>Ética<br/>No lucro</p>                  | <p>Taller de mutualismo:<br/>En la medida que alguien hace miel se hace más dulce, la cooperativa, va respondiendo a las necesidades espirituales de la gente que sería la racionalidad colectiva</p>  | <p><b>Cooperación puntaje T de 53</b></p>  | <p><b>Cordialidad Puntaje T de 56</b></p>   |
|   |  | <p>Dispuestos a trabajar con otras personas, atentos a las necesidades de los otros, comprenden</p>                                  | <p>Personas confiadas, empáticas con apertura social</p>  |

|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
| Amistad   |  | a las otras personas en sus problemas   |   |
| <p>Todos somos iguales<br/>Isaac nos anima a seguir con el sueño de Panamédica.<br/>El esfuerzo ha ido creciendo en todos.</p> <p>Todos son destacados<br/>Gerardo es alguien propositivo y busca siempre opciones de desarrollo.</p> <p>Todos e Isaac es el pionero y nos compartió sus ideas.</p> | <p>Taller de mutualidad:<br/>Diversidad es construir a través de las diferencias,<br/>comprometerse,<br/>reconocimiento de fuerzas y aportes con los que se cuenta.</p> <p>Reunirse por identificación y por una causa, unirse para no caer.</p> <p>Palabras del ponente:<br/>La mutualidad no puede tener caudillos, todos son líderes, unidos.</p> | <p><b>Dinamismo</b><br/><b>puntaje T de 55.6</b></p> <p>Dispuesto al trabajo, capacidad para expresar ideas</p> | <p><b>Dominancia</b><br/><b>Puntaje T de 46</b></p> <p>No tienden a valer la propia influencia sobre los demás, no imponen sus ideas, no tienden a sobresalir</p> |

## **Discusión**

### **1) sobre la individualidad vs solidaridad**

El egoísmo como virtud en Smith, el narcisismo en Freud, la predisposición en Allport, etc., todas ellas como universales, preñan los medios educativos universitarios y los medios sociales en general, quedando el ciudadano expuesto a un estado de evangelización científica, y desde esta mirada cualquier pensamiento, habla o visión diferente, queda desestimada, ilógica e irracional.

Por tal razón las subjetividades procesuadas en el paradigma de las organizaciones como cultura, se validan, así mismas, y su lógica es lógica desde dentro, desde sus sentidos, de tal forma que, la solidaridad, la amistad, la reciprocidad entre otras, son elementos reales, a la colectividad del ser humano y no requieren validez por parte de, la racionalidad del egoísmo, si esto es así, la racionalidad colectiva, en la cooperativa se explica por favorecer culturalmente una psicología no determinista y por lo tanto un mayor campo de vivencias y conocimiento sobre el comportamiento humano, desde esta visión colectiva, la solidaridad y la hermandad sobre salen como elementos relacionales y establecen las formas de interacción en el dar y recibir, haciendo que las personas se sientan cercanas e integradas en una colectividad, que acepta lo individual, pero que se opone al individualismo como expresión darwiniana de sobrevivencia acosta de los otros. El actuar conforme necesidades colectivas se erige como racionalidad social, y en ella se descubre una realidad forjada en base a la diferenciación de modelos, totalitarios y permite procesuarse como una visión no terminada y no universal de las relaciones humanas, sino como una constante instituyente en la creación de la cultura, de tal forma que las acciones en sociedades cooperativas convoca a configura subjetividades colectivas

### **2) sobre la formación de la cultura**

Las narrativas encontradas en la cooperativa Panamédica coinciden con las ideas de Shein al establecer que Todos los grupos aprenden definitivamente y reflejan algunas creencias y valores originales de su sentido, de lo que pueden ser,

como una forma distintiva. Cuando un grupo se crea por primera vez o cuando enfrenta una nueva tarea, cuestión o problema, el propósito de la primera solución, refleja algunas propuestas individuales sobre lo que es correcto o malo, lo que se trabajara o no se trabajara, estas acciones se transmiten y se consideran con valiosas y por lo tanto se conservan en el grupo. De tal forma que la cultura que se está gestando en Panamédica enfrenta el reto de despojarse de las visiones socioculturales del individualismo, tarea que los confronta en su quehacer cotidiano, orientándose, hacia formas de relación social, que se están validando en sus acciones organizacionales de talleres y congresos, retroalimentándose en el intercambio de experiencias con otras cooperativa, y viendo en aquellas cooperativas que ya han logrado un nivel de sobrevivencia dentro del mercado de las economías libres, la posibilidad de creer en sus proyectos, Esta realidad de cooperativas exitosas permite crear una realidad diferente a la del egoísmo humano de las sociedades anónimas, así como del carácter acumulativo y competitivo que refiere Fromm, es posible hallar en los discursos cooperativista una cultura en crecimiento, que si bien para este crecimiento es menester historias de fracasos, el saberse, personas abiertas a la experiencia y el ser colaborativos, les confiere la posibilidad de superar los problemas que se les presentan, las reflexiones sobre desafíos cooperativos, le permite reflexionarse y ponderar la posibilidad de nuevos aprendizajes en el orden de procesos administrativos, que tanta falta les hace para encaminarse a una mayor posibilidad de ser organizaciones sustentables. En este sentido la participación de los psicólogos del trabajo podría ser una oportunidad en las sociedades cooperativa, sin embargo se debe enfrenta por parte de la psicología la reflexión de si su participación es de participante externo en los modelos de consultorio o bien debe ser a partir de una inserción no como consultor sino como miembro socio cooperativista, ya que desde el modelo externo se corre el riesgo de ponderar temas empresariales contrarios a la filosofía solidaria, como podría ser el caso de los temas de liderazgo, competitividad laboral, visiones de eficiencia y producción entre otros ,el reto es que en realidad no sabemos cuál? debe ser el rol del psicólogo del trabajo , ya que esta área de las cooperativas pertenece a otra lógica, a otra realidad, ajena a la formación en las universidades de los profesionales

de la psicología y esta realidad suya, en más de los casos puede ser incomprensible para el hombre de negocios y de éxito empresarial, es pues importante reflexionar sobre las visiones que se crean en las universidades, en las aulas, en las prácticas y foros de discusión. La praxis cooperativa permitiría confrontar problematizar nuestra visión actual y en ese contexto, generar la posibilidad de instituir nuevas culturas y nuevas realidades del quehacer de la psicología, el desafío es ir más allá de la búsqueda de empleo y tal vez identificar que en las sociedades cooperativas todo es nuevo, todo, está por hacerse y el camino exigirá personas, no arraigadas al culto o al dogma, sino profesionales inmersos en el desafío instituyente de los procesos de una nueva cultura laboral

### **3) sobre personalidad**

Las propuestas de los paradigmas en psicología como el psicoanálisis, el ambientalismo de los reforzadores en Skinner y los rasgos de Allport, tienen en común que son propuestas que colocan a la persona humana en condiciones de un ser pasivo, en donde la predisposición basadas en la biología, con una predisposición a actuar en los rasgos o bien en las estructuras intr.-psíquicas que se construyen en la infancia y que gobiernan la vida adulta, o la exposición a los reforzadores y contingencias del medio ambiente todas ellas posturas pesimistas de la personalidad, desconocen la capacidad del ser humano-social de ser un ente activo, instituyente de las condiciones de vida social, emocional y cognitiva. Desde González Rey al proponer una concepción constructiva, procesual y flexible, de la personalidad, permite colocarnos en una visión no determinista del ser humano y desde esta posición es posible argumentar que las experiencias y vivencias de las personas en la cooperativa Panamédica en estos cinco años han estado construyendo una subjetividad que les permite confrontar los aspectos individualistas de la cultura capitalista, los cuales se encuentran en sus narrativas y que al confrontarlo con los resultados de la prueba Big FIVE que es una prueba estandarizada de uso en el área empresarial, las dimensiones de personalidad resultantes, son acordes con las narrativas expuestas en sus talleres y congresos, así como en lo escrito en el cuestionario aplicado, con ello permite establecer que

hoy estas características, de apoyo social, amistad, apertura, permisividad de opiniones, entre otras, son producto de la configuración entre las vivencias cooperativas, de acuerdos y desacuerdos, de intercambio de experiencia entre cooperativas, siendo un proceso que permite confrontar sus visiones individualista vs colectivos, en su proceso histórico de participación en la cooperativa, y que estos procesos son dinámicos y se orientan hacia la construcción de un razonamiento y una acción propia centrado en la ayuda solidaria, que valida su ingreso y estancia cooperativista, y que el concepto que pretendemos abordar como personalidad se entiende mejor como la construcción de ideas, acciones y emociones, a partir de una acción y reflexión social colectiva y que esta personalidad al ser una construcción procesual estará sujeta, al devenir de sus acciones y visiones históricamente narradas y que son susceptibles de configurarse en formas diferentes de subjetividad en tanto exista la acción social cooperativa, y que esta configuración se encuentra en un campo social a nivel macro, en donde se justifica como alternativa visible y diferente del capitalismo flexible.

#### **4) Sobre configuración**

En un análisis de motivos al pretender entender la intención humana de un sujeto laboral, que hoy va a su espacio de trabajo por gusto, mañana tal vez por deber, otro día por dinero, etc. el motivo del trabajo se entrelaza como la configuración de la intención engranada de diferentes motivos según día, estado de ánimo, edad, ambiente, orden social, político, enfoque económico, que en un corte transversal dentro del continuo desarrollo se sujeta a condiciones histórico culturales, que nos dice lo que acontece hoy en día, pero que no, es la determinación de la motivación única, generalizada y permanente, y que sin embargo establece una orientación y da un sentido, esto es, el sentido se configura como engranada de intenciones-acción-intenciones. Lo que hoy se realiza tiene una medición que dispone una intención para la acción del mañana, esta segunda motivación no tiene referente inmediato de acción, sino que es la acción la que justifica su intención y dispone la configuración de nuevas intenciones en un continuo de prácticas sociales-visiones-sentidos

## 5) Sobre Psicología organizacional

Las propuestas de la otra racionalidad que proponen las sociedades cooperativas, parecen inmaduras, dentro de las visiones de la racionalidad moderna de progreso, democracia, libertad e individualidad, que encontraron templo de evangelización en las sociedades anónimas. La fatiga procesual para pasar de una racionalidad a otra, puede resolverse en muchas ocasiones, abandonando la comprensión del cooperativismo y remitirse a lo conocido, a lo que seduce por las promesas del bienestar social y que forman parte de un imaginario social construido a favor de la reproducción sistemática del sistema ideacional ya conocido.

Las visiones cooperativistas en México se han construido en base a fracasos más que de éxitos, pero en esos fracasos ha permitido el reflexionarse y redefinirse instituyentemente, para tener presencia comunitaria que si bien no es significativa y de un alto impacto social, están hoy en día siendo un opción social de mercado, para ello en este reflexionarse y fracasar, se han procesuado diferentes cambios de sentido en su acción social, teniendo un lento pero constante configuración de visiones de su existencia, permitiendo reconocer que la institucionalización de una cultura cooperativa es camino lento e intrincado que implica por un lado, despojarse de los vestidos de la cultura individualista y por otro construirse a partir de la acción social de nuevas subjetividades.

La psicología aplicada a las organizaciones ha sabido recuperar la importancia de las subjetividades en los ambientes laborales, partiendo ya sea de su análisis o de una posición crítica. La particularidad de las sociedades cooperativas aparecen como un espacio de oportunidades de conocimiento y de inserción de los psicólogos en estas organizaciones, para lo cual trae un reto para el profesional de la psicología , el reflexionarse con la pregunta de con ¿qué racionalidad se visualizan?, en el entendido de que las tradiciones en la psicología del trabajo han ponderado la parte psicotécnica para la selección científica de empleados , así como la capacitación y generación del talento organizacional, pero dentro de los esquemas de competencia y adaptación social que pone al ser humano en una carrera de unos contra los otros. En cambio las sociedades

cooperativas abre un espacio de que es posible una visión colectiva de crecimiento conjunto de igualdad de corresponsabilidades, que se cimentan en relaciones de gestión social a favor del colectivo, emanciparse del narcisismo de la psicología y de las visiones deterministas del concepto de personalidad, parece ser una tarea constante en la psicología social, pero permanente y presente en la psicología del trabajo, la psicología organizacional con énfasis en el cooperativismo permitiría al psicólogo ser un agente generador de posibilidades en el entendido de que la única posibilidad de inserción en las cooperativas, no es como asesor externo o empleado sino como parte, instituyente, transformadora y creadora de subjetividades y realidades sociales que se construyen en las relaciones horizontales, del aprendizaje interpersonal con un sentido hacia convertirse en socios cooperativistas.

### **Propuesta Sobre Oportunidades y limitaciones en la subjetividad de la psicología del trabajo**

En lo expuesto por Zamora Ramírez (2007), refiere que el manejo subjetivo del control en el proceso del trabajo no viene desde dentro (trabajadores internos), sino que viene desde afuera (trabajadores externos) de la política de globalización económica; las prácticas de trabajo vienen de la voluntad insumisa, de una disensión íntima muy profunda entre la satisfacción de necesidades, deseos de vida y su participación en el trabajo de los actores laborales.

La subjetividad, entonces, es posibilidad y capacidad de construcción dentro de un contexto histórico (espacio y tiempo) determinado.

Bajo las ideas expuestas, el trabajo concebido como organización, es definitivamente un espacio de relaciones y de intercambio social a diferentes niveles ya sea pragmático y funcionalista según los criterios y normas del contrato legal y la actividad que se realiza en una determinada organización de trabajo, en otro nivel también se producen significados y sentidos en orden simbólico que compromete las emociones de bienestar o malestar a partir de las condiciones económicas contractuales, ambientes laborales, espacios de expresión de subjetividad entre

otros del ambiente de trabajo. El papel del psicólogo laboral tiene diferentes compromisos uno de ellos es el de ser empleado y en ese contexto es depósito de los ideales e ideas de los dueños del capital ; por otro lado es el primer contacto y el encargado de reproducir los esquemas de la administración científica , de Taylor “lo que nos hace falta es hacer una selección científica” y es el psicólogo quien se encuentra en la puerta de la selección y reclutamiento de selección, en este doble vínculo al estilo de las paradojas, se compromete y se conflictua en una serie interminable de funcionamientos que le impide deshacer los esquemas mentales tradicionales como, el establecimiento de un orden de lealtad ya sea hacia los dueños, ya sea hacia los trabajadores. Por una parte no es un dueño y si bien puede compartir la mesa con los altos directivos, su lugar es la de un empleado, por otro lado compartir con los otros trabajadores cuando en la mayoría de los casos le corresponde la notificación de las liquidaciones y las soluciones de inconformidades y tensiones entre sindicatos y dueños, todo esto lo dispone en ser un trabajo especial en medio de necesidades y demandas encontradas.

Lo instituyente se agota al alcanzar el éxito por dos procesos esenciales se convierte en la norma operante y se institucionaliza , por qué deja de ejercer su poder de iniciativa, opinión y crítica , debido a un estado de conformidad por la meta alcanzada, pareciera ser que el éxito predicho se alcanza y no se prevé ninguna otra fuente de distensión, los dispositivos institucionales prevén una serie de estrategias de ascenso promocional que regula las acciones hacia un estado futuro de bienestar social a partir de medios y fines establecidos y aun cuando en sus acciones instituyentes se convierten en parte de las acciones promocionales, donde el individuo obtiene una serie de beneficios psicológicos del imaginario social como lo es el estatus promocional de categorías en su nominación laboral, el acceso a recompensas de productividad; en el caso de los docentes, tener acceso a niveles de ser profesor asignatura asociado, titular, investigador etc. en la actualidad con los medios electrónicos, el manejo de las instituciones políticas, ha hecho más eficiente el control social, la credencial de identificación que confiere el carácter de ciudadanía, lo que equivale a decir que los individuos existen, sin esa credencial de ciudadanía, no existes para la institución y en un mundo donde el empleo es flexible

dicha identificación confiere un poder de existencia en el mundo del trabajo en el mundo del éxito social, en el mundo económico, bajo esta ideología del capitalismo no existe alternativa, tan solo luchar y competir contra nuestros compañeros de clase, contra nuestros amigos y contra nosotros mismo, en una aspiración de ingreso al mundo laboral, con una tendencia humana como agente simbólico que tiende a dar sentido a las acciones, los objetivos de pertenencia a una institución laboral como empleado guían nuestra visión, nuestra visión es ser empleado, nuestra aspiración es tener un seguro de retiro. ¿Es nuestra visión o es la visión que se nos presentan como opción sin opción en el mundo de los dueños, de la cultura capitalista?

La otra opción, la propuesta se dirige sobre las sociedades del siglo XIX que han demostrado el éxito de las fuerzas del trabajo cooperativo en medio del desarrollo del capitalismo de los tres siglos de su existencia, encontramos en ellas una cultura alternativa, una visión de ser humano diferente.

Los psicólogos podemos ser transformadores sociales instituyentes de nuevas subjetividades si Adam Smith veía al hombre egoísta como máxima del bien social para generar riqueza, las sociedad cooperativas son una visión solidaria del bien común de la sociedad, que si bien no han evolucionado acercando el bien social, son hoy una opción válida en tanto ofrecen al psicólogo la oportunidad de promover su creación, ofrecer asesoría, establecer los programas de educación cooperativa, evaluar, promover las intervenciones e innovaciones según las políticas normativas de voto uno a uno en las cooperativas, tomar posición gerencial y/o cooperativista, basado en realidades, la subjetividad como creación social necesita ser narrada, actuada, reflexionada y sentida en la cotidianidad de la experiencia, y es en esta dimensión donde el psicólogo organizacional puede desarrollar el saber de nuestra ciencia al servicio de la sociedad en la medida en que sea capaz de vivenciarse en la creación de cooperativas

## **Conclusiones**

Para contestar la pregunta de investigación ¿Cuál es la cultura organizacional de la cooperativa Panámedica? Esta cultura está en una etapa de configuración y se comprende porque existe una concordancia en el habla, de los asociados en Panámedica, tanto en el cuestionario, los talleres, así como en los resultados obtenidos por la prueba del BIG FIVE, esta cultura se sitúa dentro de un contexto de interacciones sociales, de trabajo y convivencia diaria en las áreas de salud que ofrecen, así como en la conformación de equipos de trabajo para organizar conferencias, asistencia a congresos en donde el intercambio de experiencias con otras cooperativas retroalimenta y refuerza las visiones de trabajo solidario, en una conformación de situaciones de educación y actualización de necesidades y retos, configurado por las prácticas y las filosofías de las economías solidarias, y que estas prácticas sociales permiten a los participantes modificar sus puntos de vista y pasar de un individualismo hacia ideas colectivas y consecuentemente tener interacciones de compromiso, afectos y reciprocidad social, donde los niveles de responsabilidad administrativa y jerárquica se corresponsabiliza de forma rotatoria, situaciones que nos permiten dar respuesta a la segunda pregunta de trabajo de ¿cuál es la personalidad que se articula en la cooperativa Panámedica? se establece que en este estudio de caso las características de personalidad que se obtienen en un instrumento estandarizado como el BIG FIVE es el resultado de la cultura, de las situaciones sociales instituyentes que generan símbolos, cogniciones, acciones y emociones, producto de las interacciones entre los miembros de la organización. Las cuales pueden resumirse en nueve puntos

- 1.-Asumirse como una opción ante el desempleo
- 2.-Se consideran son una opción ante el sistema capitalista
- 3.-Establecer como valores las relaciones sociales de reciprocidad y ayuda mutua
- 4.-Creación de su historia (mitos) basada en el liderazgo colectivo, en la igualdad y responsabilidad de todos los miembros
- 5.-Establecer como visión ser una economía de justicia social, no acumulación de la riqueza en unas cuantas manos

6.-Se identifica como ceremonias y rituales el saberse en un proceso de crecimiento y aprendizaje colaborativo en la organización y participación de congresos

7.-En el centro de su visión en los símbolos que los representan, reconocerse como seres que ponderan el afecto, la ayuda y la amistad

8.- La organización cooperativa convoca a actuar en la subjetividad de lo colectivo

9.- las deficiencias administrativas han propiciado mayor tiempo para solidificar los lazos afectivos y en el momento actual, se preparan para crecer y procesarse como una propuesta de mutualismo social con mayores desafíos de trabajo colaborativo y eficiencia administrativa.

En relación con el planteamiento del problema puede sostenerse que la cultura organizacional que se articula en la cooperativa Panamédica es una cultura cooperativa de solidaridad.

En relación a las hipótesis relacionadas con las características de personalidad de los integrantes de la cooperativa Panamédica, estas son características de personalidad (momento procesual de la subjetividad) solidarias no individualistas

### **Bibliografía**

Agencia para el desarrollo Internacional, 1973. Administración moderna de cooperativas (The cooperative league of the USA): Roble., México D.F. p.xiii

Alianza Cooperativa Internacional ACI. Organización no gubernamental independiente. Encontrada 12 febrero 2012 en [www.ica.coop/es](http://www.ica.coop/es)

Allaire, Y. Ph.D. (MIT) y Fisirotu, E.M. PH. D. (McGill), 1984. Traducido de Teorías sobre la cultura organizacional., documento de trabajo DSA, UQAM pág. 193-226 de Organization studies

Allport, G.W. 1988. La persona en Psicología: Trillas., México, D.F-

Arnold. 1992. Revista del Magister en Análisis Sistémico Aplicado a la Sociedad encontrado en <http://www.revistamad.uchile.cl/06/paper06.htm> htm

Babbage, Ch. 1832. On the Economy of machine and Manufactures cap XVIII, pág. 121.

Benedict, R. 1971. El hombre y la cultura. Argentina: Centro Editor de América latina., Buenos Aires, Argentina.

Boring, G: E. 2006. Historia de la psicología Experimental: Trillas., México: D.F

Carillo P. M. A. 2010. Psicología y Trabajo, Experiencias de Investigación en Latinoamérica: Universidad Autónoma de Querétaro, México

Capote, A. 1998. Consideraciones Acerca de la subjetividad. obra no publicada encontrada 12 de marzo 2012 en [bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/cuba/cips/.../07C136.pdf](http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/cuba/cips/.../07C136.pdf)

Castoiriadis, Cornelius, 1975. La institución Imaginaria de la sociedad: Tusquets Editores., Buenos Aires, Argentina.

Coria R. 1952. Tratado de cooperativismo Mexicano: FCE., México D.F.

Cruz Azul, 2008. Historia del cooperativismo-cooperativa La Cruz Azul. Encontrado mayo 2012 en [www.cruzazul.com.mx/2008/lacruzazul](http://www.cruzazul.com.mx/2008/lacruzazul)

Danziger, K. 1984. Comunicación interpersonal: Manual Moderno., México, D.F.

Dávila A.M. 2008. Subjetividad en el trabajo. Encontrado 23septiembre 2011 en [www.revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/download/226/231](http://www.revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/download/226/231) Formato de archivo: PDF/Adobe Acrobat –

Díaz G. Álvaro. González R. Fernando, 2005. Subjetividad Una perspectiva histórico cultural, Universitas Psychologica. Vol. 4 num.3 Oct-dic pp. 373-383 Pontificia Universidad Javeriana Colombia en [www.redalyc.org](http://www.redalyc.org).

Díaz, B. F y Jaimez R. 2009. Existe una cultura cooperativa organizacional en trabajadores cooperativistas y no cooperativistas. Localización REVESCO revista de estudios cooperativos, ISSN 1135-6618 Número 97,2009, pág. 44-47

Enciso, F. E. y Perilla, T. L. 2004. Visión retrospectiva y prospectiva, actual de la psicología organizacional- Acta colombiana de psicología 11,5-22,04 encontrado el 18 de febrero 2012 en <http://es.scribd.com/doc/49247097/art-2acta-11-psicologia-organizacional>

Escobar, A. 2011. La subjetividad de los trabajadores/as en la era del “toyotismo”. Encontrado el 20 de septiembre 2011 en [es.scribd.com/doc/52839654/Toyotismo-Areli](http://es.scribd.com/doc/52839654/Toyotismo-Areli)

Espinal's, F. realitat, pap. (n. d.). Encontrado el 20 de septiembre de 2010 en [www.fespinal.com/espinal/realitat/pap46.htm-54k](http://www.fespinal.com/espinal/realitat/pap46.htm-54k)

Félix. J. 2010. Encontrado el 12 enero 2012 en <http://ccc-ca.com/programas-proyectos> Fierro, A. (1993). Para una Ciencia del Sujeto: Anthropos., Barcelona

Fierro, A. 1993. Para una Ciencia del Sujeto: Anthropos., Barcelona

Filippi, G. 1988. El aporte de la psicología del trabajo a los procesos de mejora organizacional: Eudeba, Buenos Aires, 1998

Filippi G. 2008. Trabajo y subjetividad. Encontrado el 26 de octubre 2011 en [www.psi.uba.ar/academica/.../trabajo1/.../trabajoysubjetividad.doc](http://www.psi.uba.ar/academica/.../trabajo1/.../trabajoysubjetividad.doc). Adaptación basada en la Conferencia de Cierre de la autora en el marco de las II Jornadas Universitarias sobre Psicología del Trabajo: “*La psicología y el mundo del trabajo: problemáticas actuales y futuros escenarios*”. Secretaría de Extensión, Cultura y Bienestar Universitario, Facultad de Psicología – UBA. 2005. Transcripción, adaptación y edición: Lic. María Carolina Cebey. 2008.

Fischer, N. 1999. Campos de Intervención en Psicología Social: Narcea., Madrid, España

Foucault, M. 2008. Vigilar y castigar: Siglo XXI., México, D.F.

Freud, S. 2000. Obras Completas. De Ballesteros: Siglo XXI., México D. F.

Fromm Erich, 1956. Psicoanálisis de la sociedad contemporánea.: FCE., México, D.F

García C. M. I. 2003. De los límites del lenguaje o el lenguaje de los límites. Tramas No. 21; Julio/Diciembre 2003. Págs. 303-313. Encontrado 13 febrero de 2012 en [bidi.xoc.uam.mx/resumen\\_articulo.php?..](http://bidi.xoc.uam.mx/resumen_articulo.php?..)

Garza, Toledo. E. 1988. Hacía una metodología de la reconstrucción. México D. F. Porrúa. Pág. 42 y 110

Garza, T. E. 2001. Fin del trabajo o trabajo sin fin. Encontrado el 6 de octubre 2011 en [endocencia.izt.uam.mx/.../Tratadolatinoamericanodesociologiadeltrabajo.pdf](http://endocencia.izt.uam.mx/.../Tratadolatinoamericanodesociologiadeltrabajo.pdf)

Geiwitz, J. P. 1977. Teorías no Freudianas de la Personalidad: Marova., España.

Gertz, J.C. 2003. La Interpretación de la cultura: Gedisa., España Barcelona.

Gil, R. F., y Alcocer, C. M. 2003. Introducción a la Psicología de las Organizaciones: Alianza., Madrid España.

Giménez, G. 1991. La teoría y el análisis de la cultura. En Metodología y cultura: CNCA., México, D. F.

González, Rey. F. 1989. Psicología, principios y categorías: Ed. De Ciencias Sociales., La Habana Cuba

González, Rey, F. 2002. Sujeto y Subjetividad: Thompson., México, D.F.

Guiraud, P. 1971. La semiología: Siglo XXI., México, D.F.

Harwood, F. M. 2000. Clásicos de administración. Owen, R. (1825). A new View of Society: Limusa., México D.F.

Harwood, F. Merrill, 2000. Clásicos de Administración. México D.F. Limusa. Babbage, Ch. (1832). On the Economy of machine and Manufactures cap XVIII, pág. 121

Heilbroner, Robert L. 1972. La formación de la sociedad económica: FCE., México, D.F.

Henry, H. A. 1961. Principios de Organización y Dirección: Limusa., México, D.F.

Hernán, C. P. M. 2011. Psicología y trabajo: Una relación bajo examen. Encontrado el 10 de septiembre 2011 en [portales.puj.edu.co/ccpvirtual/.../Psicologia%20%20Trabajp.pdf](http://portales.puj.edu.co/ccpvirtual/.../Psicologia%20%20Trabajp.pdf)

Huerta, G. A. 1998. La globalización causa de la crisis asiática y mexicana: Diana., México, D.F.

Ianni, O. 1996. Teorías de la globalización: Siglo XXI., México D.F.

Jay, Ronald y Cohen, Mark, 1998. Pruebas y Evaluación psicológica: Mc. Graw, España

Kaes, R. 1989. Realidad Psíquica y Sufrimiento en las Instituciones: Paidós., México, D. F.

Kaminski, G. 1990. "Sagas institucionales", en dispositivos institucionales. Democracia y autoritarismo en los problemas institucionales. Buenos Aires encontrado el 30 de abril 2012 en [www. Slideshare.net/.../dispositivos](http://www.Slideshare.net/.../dispositivos)

Kingwell, Mark, "Competitive Status of America, Microsoft proves it: we're still wrestling with that treasured national ideal", *New York Times*, 25 de Junio de 2000. Encontrado 25 de marzo de 2012 en <http://www.spaceship-earth.or/Letters/Editor/CompetitiveStates of America.htm>

Lacan, J. 2008. Obras completas: Paidós., Argentina

- Laidlaw, Alex. F. 1980. Las Cooperativas en el año 2000. (27 Congreso de Alianza cooperativa internacional Moscú ): Ed. Confederación Mexicana de Cajas Populares., México, D.F.
- Lapassade, G. 1977. Grupos organizaciones e instituciones: Gedisa., España, Barcelona.
- Lapassade, G. 1980. Sicoanálisis y Potencial Humano: Gedisa., España., Barcelona
- Ledford J., Bischoh. 1973. Interpretación de las Teorías de la Personalidad: México, D.F. Trillas.
- Leerne, M. 1904. En Adam Smith 1958. Introducción. En La riqueza de las naciones. México D.F., FCE
- Lipsey, G. R. 1977. Introducción a la Economía Positiva. España: VICENS VIVES Barcelona
- Lobato, A. 1974. La persona en Santo Tomás de en. EAtt: del Congreso Tomista”, Roma, Napoles Vol. VII, pág. 274-293, encontrado 23 marzo 2012 en [www.mercab.org/.../la\\_persona\\_en\\_santo\\_tomas2.htm](http://www.mercab.org/.../la_persona_en_santo_tomas2.htm)
- López, V. 1997. Globalización y regionalización desigual: Siglo XXI., México D.F.
- Mc. Grath M. J. compiladora, 1971. Cooperativas prosperas: prácticas y procedimientos: Robles., México D.F.
- Med, Margaret, 2006. Sexo y temperamento: Paidós primera edición 1935., México, D. F.
- Muckenhirn, Rita, 2009. Cultivar la cultura organizacional: Asociación de Educación y Comunicación “La Cuculmeca” Programa “desarrollo Sistémico: Nicaragua, Jinotega. Encontrado el 22 de noviembre 2012 en <http://www.cuculmeca.org>
- Negri y Lassarato, 2001. Trabajo inmaterial y subjetividad: Editora DP&A., Brasil, Rio de janeiro.

Pastor, J. 2007. Del movimiento obrero a los movimientos sociales globales. En VVAA. (2007). La fragilización de las relaciones sociales: Ciencias Sociales ediciones, Círculo de Bellas Artes., Madrid, España.

Patiño, P. L. 1974. La pesca de atún y las cooperativas pesqueras Caso México. Tesis Profesional- de economía, IPN., México D: F.

Pfeffer, J.2000. Nuevos rumbos en la teoría organizacional: Oxford., México, D.F.

Parker, Ian. 2000. Humanismo y subjetividad en psicología. Encontrado el 12 de octubre 2012 en [www.tesispsico.unlugar.com/lecturas/parker1-pdf](http://www.tesispsico.unlugar.com/lecturas/parker1-pdf).

Ramírez, M. J.J. 2000. Teoría de la Organización: Metáforas y Escuelas: Porrúa., México, D. F.

Rendón, Cabán, M. V. 2007. Organización y Cultura Tradicional, poder y modernidad en México. Estudio cooperativas de mujeres de Montoya: UAM Iztapalapa ISBN: 978-970-310981-4., México, D.F.

Robert, L. H. 1972. La formación de la sociedad económica. FCE. México, D.F. pág. 37

Rojas, C. R. 1952. Tratado de cooperativismo Mexicano: FCE. México. D.F.

Sánchez, C. A. 2006. Análisis crítico de la estructura organizacional en las OFCC. Un estudio a la luz de la teoría de la organización. Tesis doctoral encontrado 12 de febrero 2012 en <http://www.eumed.net/tesis/2006/asc/>.

Sánchez, C. A. 2007. Gestión empresarial, relaciones de poder, liderazgo, conflicto e intereses en una organización financiera Colombiana (coop. Avancemos) Encontrado 12 febrero 2012 en Biblioteca virtual de derecho, economía y ciencias sociales. [www.eumed.net](http://www.eumed.net).

Sennet, R. 2000. La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo: Anagrama., Barcelona, España. Muckenhirn, Rita. 2009. Cultivar la cultura organizacional: Asociación de Educación y Comunicación

“La Cuculmecca” Programa “desarrollo Sistémico: Nicaragua, Jinotega. Encontrado el 22 de noviembre 2012 en <http://www.cuculmecca.org>

Shein, H. Edgar. 2004. Organizational culture and leadership: Jhon Wiley & Sons, Inc. ; USA San Francisco California Pág. !0

Siliceo Alfonso A. David Caseres A y José Luis González, 2002. Liderazgo valores y cultura organizacional: Mc GRAW-HILL México, D.F.

Smith, A. 1954. La Riqueza de las Naciones. Pág. XXXI de introducción: FCE., México, D. F.

Talcott, P. 1966. El Sistema Social: Alianza Universidad., Madrid, España.

Téllez Alvarado Alfonso, 1977. Tesis de economía Las cooperativas escolares y su función socioeconómica

Urdaneta, B. O. 2005. Psicología Organizacional. Colombia: 3 R Editores Bogotá, Colombia

Universidad de Zaragoza, 2008. Memoria final proyecto de investigación: Estudio sobre las cooperativas y sociedades laborales en España: creación de empleo y contribución al desarrollo económico. Encontrado 21 de febrero 2012 en [www.empleo.gob.es/.../Infor finalF08348 CMarcuello Uni Zar...](http://www.empleo.gob.es/.../Infor finalF08348 CMarcuello Uni Zar...)

UNESCO, 1993. Oficina internacional de educación revista trimestral de educación comparada (París, UNESCO: vol, XXIV, nos 1-2, 1993, págs. 279-297

Varela, C. 2004. La entrada al terreno institucional. En TRAMAS 21, UAM-X, pp. 219-237., México

Vitale, A. 2002. El estudio de los Signos, Pierce y Saussure: Eudeba., Argentina .Buenos Aires, Argentina.

Webber, M. 1964. Economía y Sociedad: FCE., México D.F.

Zamora, R., M.E.R. 2007. El control subjetivo del proceso de trabajo. Edición electrónica gratuita encontrado 20 febrero 2012 en tesis doctoral <http://www.eumed.net/tesis/2007/merzr/>

Zamudio, J. V.R. Pascual, 2007. Historia de la sociedad cooperativa pascual. Encontrado abril 2012 en [www. Pascual.com](http://www.pascual.com). Mx

### **Cuestionario de Cultura Cooperativa**

Información: El siguiente cuestionario tiene como finalidad conocer las vivencias y formas de pensar que existe en los integrantes de una cooperativa, las respuestas que se escriban serán de utilidad para retroalimentar los esquemas sociales del trabajo y proponer estrategias de mejora organizacional.

Nombre \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_

Tiempo de pertenecer a la cooperativa: años\_\_\_\_\_ meses\_\_\_\_\_ correo\_\_\_\_\_

Nombre de la cooperativa\_\_\_\_\_ giro\_\_\_\_\_

Actividad que se desempeña en la cooperativa\_\_\_\_\_

Puesto que se desempeña en la cooperativa\_\_\_\_\_

Preguntas:

- 1.- Explique el motivo por el cual se asoció a la cooperativa
- 2.-Explique ¿por qué es importante crear cooperativas?
- 3.- ¿Cuál es el símbolo de su cooperativa?
- 4.- ¿Qué aspecto le resulta el más importante en sus símbolos y por qué?
- 5.- ¿Cuál es el eslogan de su cooperativa?
- 6.-¿Qué significado tiene para usted el eslogan de la cooperativa?
- 7.-Escriba en orden de importancia tres reglas o normas de su cooperativa.
- 8.-Escriba en orden de importancia tres valores de su cooperativa.
- 9.- ¿Cuál es una fecha importante en su cooperativa?
- 10.- ¿Por qué es importante esa fecha en su cooperativa?
- 11.-Escriba una anécdota personal en la cooperativa y explique qué aprendió de ella.-
- 12.-¿Cuál es su misión personal en la cooperativa? Explique ampliamente
- 13.-Si ha notado que su forma de pensar y actuar ha cambiado o está cambiando desde que está en la cooperativa, escriba los cambios antes y después, en las siguientes áreas.

| Cambios                | Áreas social | Área personal | Área de trabajo |
|------------------------|--------------|---------------|-----------------|
| Yo creía               |              |               |                 |
| Ahora creo             |              |               |                 |
| Yo hacia               |              |               |                 |
| En el presente yo hago |              |               |                 |

14.- ¿Qué limitaciones existen para que su cooperativa sea prospera?

15.- ¿Cuáles son los objetivos a mediano plazo de la cooperativa?

16.-Si existe algún personaje destacado en su cooperativa ¿quién es y por qué?

17.- ¿Qué sentimientos tiene hacia sus compañeros y hacia su cooperativa?

### **TABLA 1**

#### **Puntajes Promedio de BIG FIVE**

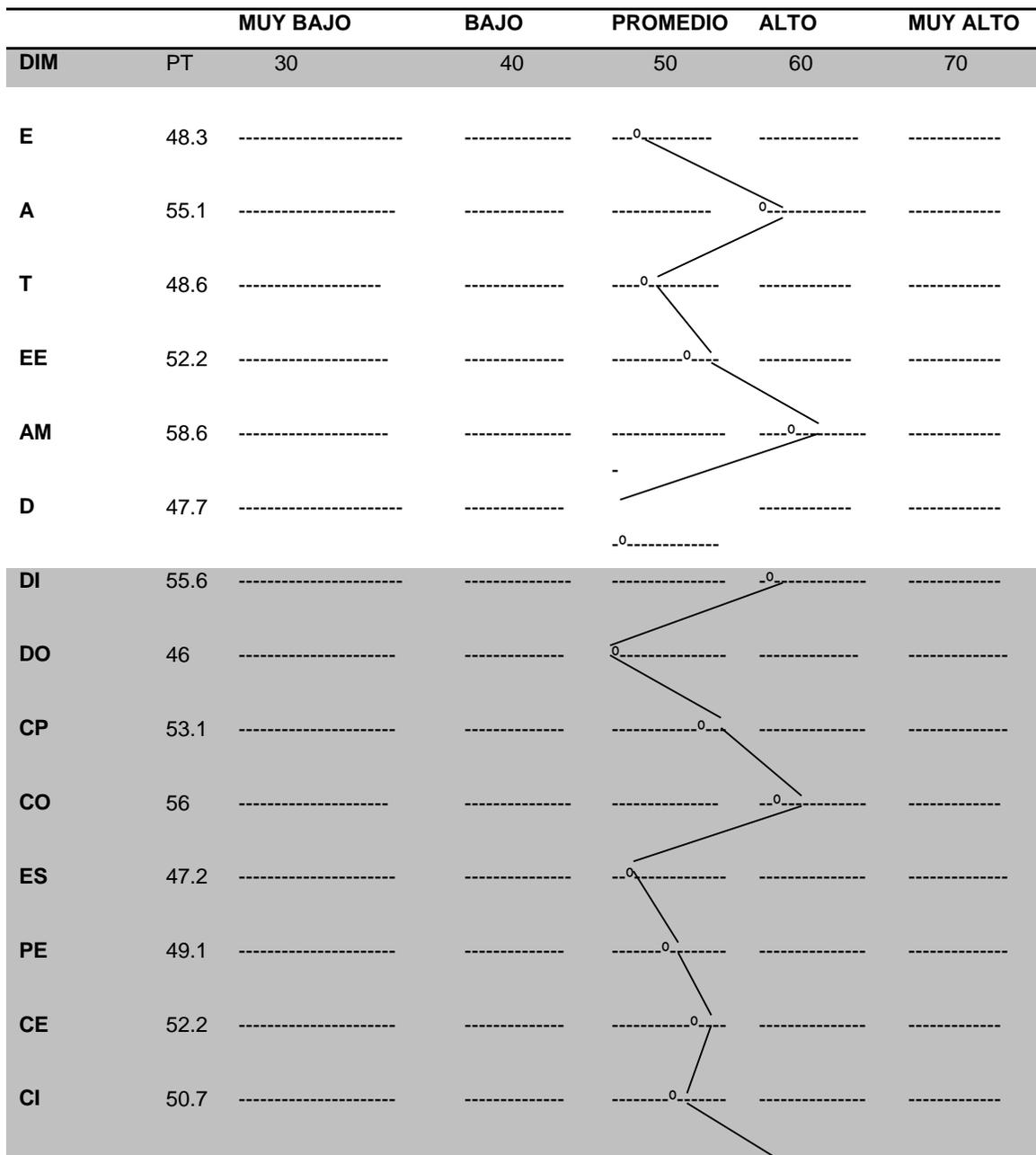
| Dimensiones | Puntajes por Participantes |
|-------------|----------------------------|
|-------------|----------------------------|

|                                    | 1      | 2      | 3      | 4      | 5      | 6      | 7      | 8      | 9      | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | 1      | Me<br>d  |
|------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| Energía                            | 3<br>7 | 5<br>0 | 4<br>7 | 6<br>0 | 4<br>6 | 3<br>7 | 5<br>0 | 3<br>7 | 5<br>8 | 5<br>7 | 4<br>6 | 4<br>9 | 4<br>4 | 5<br>0 | 5<br>4 | 48.<br>3 |
| Afabilidad                         | 4<br>7 | 5<br>0 | 4<br>7 | 6<br>8 | 7<br>1 | 6<br>3 | 5<br>3 | 4<br>4 | 5<br>4 | 5<br>4 | 5<br>4 | 5<br>5 | 4<br>8 | 5<br>7 | 5<br>8 | 55.<br>1 |
| Tesón                              | 4<br>4 | 4<br>9 | 5<br>0 | 5<br>3 | 4<br>9 | 6<br>0 | 3<br>7 | 4<br>0 | 4<br>7 | 5<br>7 | 5<br>0 | 4<br>9 | 4<br>6 | 5<br>0 | 5<br>1 | 48.<br>6 |
| Estabilidad<br>Emocional           | 5<br>0 | 5<br>4 | 4<br>2 | 5<br>3 | 7<br>3 | 5<br>0 | 5<br>7 | 5<br>3 | 4<br>6 | 4<br>4 | 5<br>3 | 5<br>0 | 5<br>5 | 5<br>1 | 5<br>3 | 52.<br>2 |
| Apertura<br>Mental                 | 5<br>0 | 5<br>3 | 5<br>4 | 7<br>3 | 6<br>9 | 5<br>6 | 5<br>1 | 5<br>7 | 5<br>0 | 7<br>3 | 5<br>9 | 5<br>8 | 6<br>0 | 5<br>6 | 5<br>9 | 58.<br>6 |
| Distorsión<br>Escala de<br>validez | 4<br>2 | 4<br>2 | 4<br>2 | 5<br>8 | 4<br>6 | 4<br>9 | 5<br>7 | 5<br>1 | 4<br>4 | 4<br>0 | 4<br>8 | 4<br>8 | 4<br>3 | 5<br>1 | 4<br>9 | 47.<br>1 |
| Dinamismo                          | 4<br>9 | 5<br>3 | 3<br>7 | 7<br>3 | 5<br>8 | 4<br>9 | 5<br>8 | 5<br>3 | 6<br>6 | 6<br>0 | 5<br>7 | 5<br>4 | 5<br>8 | 5<br>3 | 5<br>9 | 55.<br>6 |
| Dominancia                         | 2<br>7 | 4<br>6 | 5<br>8 | 4<br>2 | 3<br>4 | 2<br>9 | 4<br>2 | 2<br>7 | 4<br>7 | 5<br>0 | 4<br>8 | 4<br>8 | 4<br>4 | 4<br>7 | 4<br>5 | 46       |
| Cooperación                        | 4<br>4 | 4<br>6 | 5<br>3 | 6<br>9 | 6<br>3 | 6<br>3 | 3<br>7 | 4<br>3 | 5<br>6 | 5<br>7 | 5<br>9 | 5<br>3 | 4<br>9 | 5<br>7 | 5<br>4 | 53.<br>1 |
| Cordialidad                        | 5<br>0 | 5<br>4 | 4<br>4 | 6<br>3 | 7<br>3 | 5<br>8 | 6<br>8 | 4<br>7 | 5<br>3 | 5<br>0 | 5<br>5 | 5<br>5 | 5<br>4 | 5<br>5 | 6<br>0 | 56       |
| Escrupulosidad                     | 4<br>3 | 4<br>9 | 5<br>0 | 5<br>7 | 3<br>7 | 6<br>3 | 3<br>2 | 3<br>7 | 4<br>4 | 6<br>0 | 4<br>8 | 4<br>9 | 4<br>6 | 4<br>7 | 4<br>6 | 47.<br>2 |
| Perseverancia                      | 4<br>7 | 4<br>7 | 5<br>0 | 4<br>7 | 6<br>0 | 5<br>6 | 4<br>0 | 4<br>4 | 5<br>0 | 5<br>0 | 5<br>0 | 4<br>8 | 5<br>0 | 4<br>7 | 5<br>0 | 49.<br>1 |
| Control<br>Emocional               | 5<br>1 | 5<br>4 | 3<br>7 | 5<br>7 | 7<br>1 | 4<br>7 | 5<br>4 | 6<br>3 | 4<br>4 | 4<br>4 | 5<br>4 | 5<br>1 | 5<br>4 | 4<br>9 | 5<br>4 | 52.<br>2 |
| Control de<br>Impulsos             | 5<br>0 | 5<br>1 | 4<br>6 | 4<br>7 | 6<br>6 | 5<br>4 | 5<br>7 | 4<br>3 | 4<br>7 | 4<br>6 | 5<br>2 | 5<br>1 | 4<br>8 | 4<br>9 | 5<br>3 | 50.<br>7 |
| Apertura a la<br>Cultura           | 4<br>9 | 4<br>7 | 4<br>7 | 7<br>3 | 6<br>3 | 5<br>4 | 4<br>7 | 5<br>4 | 4<br>6 | 7<br>1 | 6<br>1 | 5<br>6 | 5<br>4 | 5<br>3 | 5<br>7 | 55.<br>1 |

|               |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |     |
|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| Apertura a la | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 7 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 60. |
| Experiencia   | 0 | 7 | 0 | 9 | 1 | 7 | 4 | 8 | 4 | 1 | 3 | 8 | 7 | 2 | 3 | 1   |

### GRAFÍCA 1

PUNTAJES "T" DEL PROMEDIO GRUPAL EN LA PRUEBA BIG FIVE



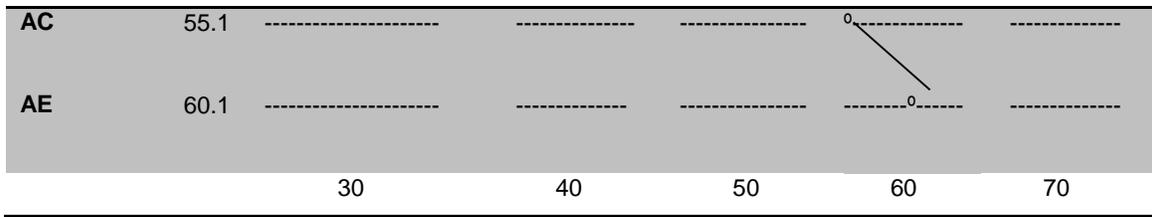


Fig. 1

**Logotipo de Cooperativa Panamédica**



