

► Realidades organizacionales
e institucionales de México
y Latinoamérica:
Perspectivas de análisis

TOMO
01

Dimensión subjetiva de las organizaciones



remineo.org

Red Mexicana de Investigadores
en Estudios Organizacionales, A.C.



REALIDADES ORGANIZACIONALES E INSTITUCIONALES DE MÉXICO Y LATINOAMÉRICA:
PERSPECTIVAS DE ANÁLISIS

DIMENSIÓN SUBJETIVA DE LAS ORGANIZACIONES

Colección 2019
Realidades organizacionales e institucionales de México y Latinoamérica: Perspectivas de Análisis

Tomo 1
Dimensión subjetiva de las organizaciones

Primera edición, 2019

Coordinación general:

Guillermo Ramírez Martínez, Jorge Alberto Rosas Castro, Óscar Lozano Carrillo

Coordinación de la obra:

Antonio Barba Álvarez
Fabiola de Jesús Mapén Franco
Gilberto López Orozco
Guillermo Ramírez Martínez
María Dolores Gil Montelongo
Martha Margarita Fernández Ruvalcaba

GRUPO EDITORIAL HESS, S.A. DE C.V.

Manuel Gutiérrez Nájera No. 91, Col. Obrera
Alacaldía Cuauhtémoc, C.P. 06800, Ciudad de México

ISBN COLECCIÓN: 978-607-9011-76-5

ISBN TOMO: 978-607-9011-77-2

Instituciones responsables de edición:

RED MEXICANA DE INVESTIGADORES EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES, A.C. (REMINEO)
UNIVERSIDAD DE MONTREAL
Escuela de Altos Estudios Comerciales (HEC Montreal)
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD IZTAPALAPA
Programa de Posgrado en Estudios Organizacionales
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA UNIDAD AZCAPOTZALCO
Departamento de Administración de la División de Ciencias Sociales y Humanidades

Esta obra es producto del trabajo de colaboración de los Cuerpos Académicos: "Análisis y Gestión de las Organizaciones" y "Análisis Organizacional y Gestión para el Desarrollo", adscritos a la División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma Metropolitana y a la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, respectivamente.

REALIDADES ORGANIZACIONALES E INSTITUCIONALES
DE MÉXICO Y LATINOAMÉRICA:
PERSPECTIVAS DE ANÁLISIS

Dimensión subjetiva de las organizaciones



Cuerpo de Dictaminadores:

Dr. Antonio Barba Álvarez
Dr. David Salvador Cruz Rodríguez
Dr. Domingo Herrera González
Dra. Fabiola de Jesús Mapén Franco
Dra. Gabriela Hidalgo Quinto
Dr. Germán Vargas Larios
Dr. Gilberto López Orozco
Dr. Guillermo Ramírez Martínez
Dr. Hugo Alberto Gijón Mitre
Dra. Jannet Rodríguez Ruíz
Dr. Jorge Alberto Rosas Castro
Dra. María Dolores Gil Montelongo
Dra. María Teresa Magallón Diez
Dra. Martha Margarita Fernández Ruvalcaba
Dr. Nicolás Nava Nava
Dr. Odette Lobato Calleros
Dr. Oscar Lozano Carillo
Dr. Oscar Priego Hernández
Dr. Pablo Payró Campos
Dra. Teresa de Jesús Pérez Zurita
Dra. Zoily Mery Cruz Sánchez

Revisión de la obra:

Adolfo Priego Cruz
Gabriela Camacho Deonicio
José Luis de la Rosa Méndez

Diseño:

Luis Javier Anguiano

El contenido, las opiniones y la originalidad de los artículos publicados en este libro son responsabilidad exclusiva de sus autores y no reflejan necesariamente el punto de vista de los coordinadores o editor.

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales.

Editado en México

Contenido

Introducción	9
El papel del lenguaje en la construcción de la identidad universitaria	15
Salvador Octavio Aguilar Martínez	
Manuel Jesús Domínguez Marín	
Jesús Figueroa Vidal	
José del Carmen Hernández Pedrero	
Narrar la Violencia: Re-significación del Miedo y la Inseguridad	49
Nezih Einar Lugo Alcaraz	
Antonio Becerra Hernández	
Las elecciones federales, estatales y municipales en Tabasco 1997-2012	85
Beatriz Pérez Sánchez	
Armando Mayo Castro	
Propuestas de prácticas que fomentan la conciliación trabajo- vida familiar en el marco de la equidad; una visión de las y los colaboradores de la Universidad del Caribe que tienen niñas, niños y adolescentes	125
Lucila Zárraga Cano	
Ana Victoria Flores Vega	
Hacia un enfoque más humano del clima organizacional en Instituciones de Educación Superior	165
Rosalinda Gámez Gastélum	

La gestación subrogada en México 2015-2017. Un caso de deslocalización procreativa	195
María Eugenia Olavarría Patiño	
Experiencias de menosprecio resultado de la Evaluación de Desempeño	227
Sergio René Oquendo Puerta	
Los mandos medios de la organización del trabajo Voice Picking: ¿una lumpen-administración?	263
Héctor L. Bermúdez	
Organización cultura y simbolismo, ¿piezas del mismo rompecabezas? La población afrodescendiente de México desde la perspectiva cultural de la organización	295
Sonia Yurivia Ayala Guzmán	
Análisis del mercado laboral juvenil y las diferencias por género: El caso de Andalucía y Yucatán	321
Ruby de los Ángeles Pasos Cervera	
Rosario Asián Chaves	
Miguel Ángel Viana Dzul	
Nuevos vínculos conceptuales en torno al proceso de significación y su impacto en la acción	355
Salvador de León Jiménez	
Ubicación del discurso administrativo, como sistema tecnológico, en el “Paradigma REI”, desde el “Modelo Filosófico REI”	393
David Galicia Osuna	
K-poppers: Introducción de una comunidad de marca al estudio crítico de la administración	431
Georgina González Rodríguez	

Introducción

Este libro contiene 13 interesantes capítulos que nos llevan a analizar a la organización desde una perspectiva distinta a la racional-burocrática y a la funcional utilitarista, sino que pone el énfasis en microprocesos organizacionales y el *sense-making* (dotar de sentido) a los actores organizacionales, para que asignen significados a su vida cotidiana en la organización.

La lectura de estos materiales, me hace evocar los planteamientos de Berger y Luckmann (1968) sobre la construcción social de la realidad de los sujetos organizacionales a partir de las interacciones que tienen lugar en la organización y como éstos la dotan de significado. Este enfoque de las organizaciones nos lleva a cuestionar la idea de las organizaciones como criaturas instrumentales, poco maleables, pues nuevamente aparecen los seres humanos actuando en escenarios (Goffman, 1967), construyendo sentidos (Weick, 2001 y 2011), interrelacionándose por roles que crean estatus y vinculaciones complejas que hacen posible su propia interacción. Estas interacciones son precisamente las que otorgan sentido a los sujetos organizacionales y les permiten funcionar en el ámbito organizacional.

Entre los materiales presentados, destacan desde la perspectiva de vida simbólica de la organización el papel del lenguaje para darle significado a la construcción de la identidad organizacional, para *sense-making* (Weick, 2011) a los miembros de la organización a partir de las interacciones que tienen diariamente, en donde es posible construir significados al trabajo. Los capítulos “El papel del lenguaje en la construcción de la identidad universitaria”, “narrar la violencia: Resignificación del miedo y la inseguridad” y “Nuevos vínculos conceptuales en torno al proceso de

significación y su impacto en la acción” se inscriben en este enfoque. Esto da lugar a una red de significaciones que comparten los actores organizacionales, mediante el lenguaje verbal y no verbal.

Otro de las grandes contribuciones de este libro, es que recupera la visión de que en las organizaciones no sólo predomina la racionalidad y el orden, sino que el caos y la ambigüedad están presentes no solo en la toma de decisiones, sino también en la vida cotidiana de la organización. Recupera la visión de que las emociones son muy relevantes en el lugar de trabajo, pero la lógica de la racionalidad trata de definir las con eufemismos, incluso intenta gestionarlas; por lo que encontramos estrategias administrativas, tales como “inteligencia emocional en el trabajo”, “la gestión de la felicidad”, etc. En un intento desesperado de la gerencia por gestionar algo que es intangible.

Esta idea de Waldron (2000) de las emociones en las organizaciones destaca que son inherentes al ser humano; por lo tanto estarán presentes en la dinámica organizacional. Esa premisa plantea en forma clara en el capítulo “Experiencias de menosprecio, resultado de la evaluación al desempeño”, en donde los autores señalan que los trabajadores se debaten entre las lógicas del menosprecio y el reconocimiento. Este estudio permite aportar una mirada crítica y alternativa, para analizar las consecuencias de ciertas prácticas *manageriales* y sus efectos en el mundo simbólico de los trabajadores, incluso en su salud mental.

En esta misma línea, se ubican los capítulos “Propuestas de prácticas que fomentan la conciliación trabajo-vida familiar en el marco de la equidad: una visión de las y los colaboradores de la Universidad del Caribe que tienen niños, niñas y adolescentes”

y “Hacia un enfoque más humano del clima organizacional en Instituciones de Educación Superior”, en donde se analiza en primer lugar cómo lograr que las mujeres con hijos en edad infantil y adolescente se le ofrezcan mejores condiciones de trabajo en una Universidad del Caribe, para que puedan combinar los dominios del trabajo y la familia. En el segundo estudio, se analiza el clima laboral, generado por una cultura organizacional y su influencia como determinante en el comportamiento del personal docente de una universidad en el noroeste de México. Este capítulo reflexiona sobre la necesidad de que exista un enfoque organizacional más humano en el clima laboral de las instituciones de educación superior, ya que el conflicto, el acoso laboral y la quemadura interna están presentes en estos sujetos organizacionales, a quienes cada día se les exigen más roles en las universidades sin pensar en el bienestar organizacional.

Ambos trabajos coinciden en la necesidad de alinear trabajo-vida familiar, para contribuir al establecimiento de acciones institucionales que mejoren el desarrollo personal de los docentes universitarios en beneficio de la sociedad.

Estos tres trabajos tienen como común denominador reconocer que el mundo organizacional es racional, pero también emocional, ya que los seres humanos estamos hechos de razones y emociones, las cuales ponemos en juego diariamente en nuestro quehacer organizacional (Waldron, 2000). Es decir, en el nivel macro social (sociedad) de donde emergemos nos dota de sentimientos y en el nivel meso dentro de la organización acudimos tratando de despojarnos de toda emocionalidad, porque no es bien vista por la lógica racional, sin embargo, estas emociones están ahí y se manifiestan de diversas formas (positivas y negativas) en las relaciones

interpersonales en el mundo del trabajo. Las positivas, tales como motivación, liderazgo y trabajo en equipo son muy bien vistas, pero las consideradas negativas como discriminación, *moobing* organizacional y acoso moral en la organización forman parte de un discurso casi prohibitivo. Es como develar el lado oscuro de la organización. En ese sentido, los capítulos de este libro coinciden en plantear que la organización es una criatura de luces y sombras.

Respecto a los Estudios Críticos de Administración, destacan tres capítulos que reflexionan en forma crítica sobre los mandos medios de la organización como simples robots y la ubicación del discurso administrativo como sistema tecnológico, en el cual no se cuestiona la verdad, sino simplemente el pragmatismo de la administración. En ese eje encontramos los trabajos “Los mandos medios de la organización del trabajo Voice Picking: ¿una lumpen-administración?”, “Ubicación del Discurso Administrativo como sistema tecnológico en paradigma REI desde el modelo filosófico REI” y “K-poppers: Introducción de una comunidad de marca al estudio crítico de la administración”. Este último trabajo analiza cómo se ha convertido en una comunidad de marca los jóvenes consumidores de productos culturales de Corea y propone para su estudio métodos alternativos a la administración, tales psicología social y la técnica del psicodrama.

Por otro lado, el trabajo “Análisis del mercado laboral juvenil y las diferencias de género. El caso de Andalucía y Yucatán” analiza como son las mujeres en ambas regiones del mundo las que tienen los trabajos con menos salario y más jornada de

trabajo. En el caso mexicano reflexiona sobre el aumento de la tasa de desempleo en las mujeres jóvenes y en el caso de España en la calidad de su ocupación.

También forman parte de esta obra, los capítulos “Las elecciones federales, estatales y municipales en Tabasco 1997-2012”, el cual establece una visión cronológica electoral de los partidos políticos, a fin de registrar su participación en la historia política de Tabasco.

Asimismo, el capítulo “La gestación subrogada en México 2015-2017. Un caso de deslocalización procreativa”, el cual concluye a partir de un estudio bibliográfico que hay cuatro modelos de estudio que corresponden a: 1). La práctica local regulada, 2). El exilio reproductivo hacia los países sin regulación y 4). El tránsito de posregulación.

En suma, este libro presenta un total de 13 capítulos de interesantes temáticas en el ámbito organizacional de autores mexicanos, colombianos y canadienses, quienes muestran metodologías multidisciplinarias para estudiar la compleja criatura (creación del hombre) que es la organización.

Rosalinda Gámez Gastélum
Universidad Autónoma de Sinaloa, México

El papel del lenguaje en la construcción de la identidad universitaria

Modalidad: Investigación en proceso

Salvador Octavio Aguilar Martínez¹

Manuel Jesús Domínguez Marín

Jesús Figueroa Vidal

José del Carmen Hernández Pedrero

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Av. Universidad s/n, Col. Magisterial C.P. 86040, Villahermosa, Tabasco, México.

¹ Autor responsable

El papel del lenguaje en la construcción de la identidad universitaria

... con el lenguaje, el hombre accede a la facultad de simbolizar, es decir, a la facultad de representar lo real por un "signo" y de comprender el "signo" como representando lo real, y establecer por lo tanto una relación de "significación" entre dos realidades distintas, una concreta, la otra abstracta.

Chanlat y Bédard

Resumen

La investigación tiene como objetivo distinguir el papel del lenguaje en la construcción de la identidad universitaria. El estudio se fundamenta en el estructuralismo lingüístico y el construccionismo social. La técnica aplicada es la entrevista semiestructurada a profundidad a los estudiantes de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Se definieron cinco dimensiones de estudio: lenguaje, identidad, universidad, estudiante y campos semánticos. El tipo de estudio es de corte cualitativo, recurriendo al estudio de caso, en modalidad de diseño de caso único, de carácter interpretativo. El tipo de muestreo que se aplica al universo de estudio es el muestreo teórico; la codificación de los datos resultantes de las entrevistas, es determinado bajo el criterio de saturación teórica. Hasta el corte, se han recopilado 34 entrevistas y se han realizado 16 versiones estenográficas de las mismas. La herramienta utilizada es el análisis de contenido, aplicado a los documentos recabados. Como parte de los resultados esperados, se pretende mostrar que la identidad universitaria de los estudiantes, se encuentra manifiesta en su oralidad, y puede ser delimitada mediante un proceso de semantización, que será representado en un mapa. Los resultados permitirán sustentar que el lenguaje es fundamental en la construcción social de la identidad universitaria.

Palabras clave

Estudiantes, dimensiones, análisis de contenido, semantización.

Introducción

La investigación pretende contribuir al entendimiento del proceso de construcción simbólica de la identidad en los estudiantes universitarios, desde las perspectivas teóricas del construccionismo y el estructuralismo; en conjunto, estas teorías fundamentan el estudio de la interacción social, cotidianidad e intersubjetividad establecidas en las relaciones entre el individuo, el grupo y la organización, permeados mediante un proceso de semantización de los recursos lingüísticos portadores de contenido identitario, articulados por los miembros de la organización, teniendo como objetivo general: distinguir el papel del lenguaje en la construcción de la identidad universitaria, a partir de la perspectiva simbólico-interpretativa, con la finalidad de contribuir al entendimiento de la organización.

En este proceso de investigación, se referencian enfoques teóricos como la visión simbólica interpretativa de las relaciones humanas desde una perspectiva del construccionismo social, que rescatan el lenguaje como medio para reflejar una identidad social, individual y colectiva.

Para abordar el análisis de la identidad universitaria expresada en el lenguaje, se eligió el método estudio de caso para analizar las condiciones contextuales en que se presenta el fenómeno y establecer las líneas de relación que propician la aparición del mismo; en un primer momento se analiza el contexto del objeto de estudio para posteriormente, utilizando las entrevistas a profundidad, conocer la percepción del entorno y los elementos de identidad de los informantes. Estas entrevistas permiten enfatizar una cualidad dada por el sujeto de estudio en relación con el objeto

de estudio, al emitir afirmaciones que permitan construirlo desde su perspectiva individual y colectiva. En este sentido, algunos hallazgos significativos han sido: -El desconocimiento de la historia de la Universidad por parte de los estudiantes, -La existencia de una gran tradición familiar, por la cual los sujetos de estudio deciden estudiar en la Institución abordada, -La identificación de las autoridades y símbolos universitarios, -La existencia percibida de la identidad estriba en componentes simbólicos.

Este proyecto pretende aportar información relevante sobre los mecanismos sociales que permiten construir el sentido de identidad, de pertenencia y de identificación en los estudiantes universitarios, así como las formas en que los instrumentan dentro y fuera de la organización universitaria.

Enfoque teórico

El sustento teórico del estudio planteado, parte de la visión simbólico-interpretativa, que centra su atención en la organización como una comunidad sostenida por las relaciones humanas (Hatch, 1997). Así, se aborda a la organización caso de estudio como objeto real de análisis, conformada por un constructo de redes de significados que se crean conjuntamente, son apreciados y comunicados. Bajo esta perspectiva, se considera al lenguaje como creador de significados y realidades organizacionales pertinentes a la formación de la identidad organizacional (Chanlat y Bédard, 1997).

Esta perspectiva ubica el estudio en el campo del construccionismo social, que defiende al lenguaje como vehículo del conocimiento, la conciencia de la identidad, la cual se construye de manera social. Por tanto, mediante el lenguaje, un

individuo construye sus mensajes para que lleguen a otros, con la mediación de sus recursos lingüísticos, para formar, todos, parte de un grupo social, en el que se crean y mantienen conceptos y significados compartidos.

Para Gergen (2007, p.178) la identidad, desde el construccionismo, “no es resultado de un proceso mental, es decir, no es un elemento interno del ser, del individuo, sino resultado de un proceso externo al él, mediado por las conversaciones portadoras de relaciones”. En este sentido, la identidad, “debe basarse en el diálogo. De aquí es de donde el lenguaje adquiere su valor social y su significado: por la forma en que la gente lo usa en contextos específicos” Gergen (2007, p.233)

Para los propósitos de la presente investigación y en concordancia con el objetivo general del estudio, se acude a los aportes que a los estudios del lenguaje hace el estructuralismo, que tiene por objeto de estudio las relaciones entre los elementos que forman parte del sistema lingüístico, lo que conduce la ruta investigadora hacia la semiología, como rama de la psicología social que se encarga, de acuerdo a Saussure (1985, p.43), del estudio de "la vida de los signos en el seno de la vida social".

El objeto de estudio propuesto, aborda la delimitación de la identidad universitaria configurada en el lenguaje, así como su sentido de pertenencia al grupo y su grado de identificación con la organización (Fig.1), en los términos que plantean Ashforth y Mael ,1989; Albert y Whetten,1985; y Prat, 1988, en Chreim (2000); Puusa y Tolvanen, 2006; y Witting (2006).

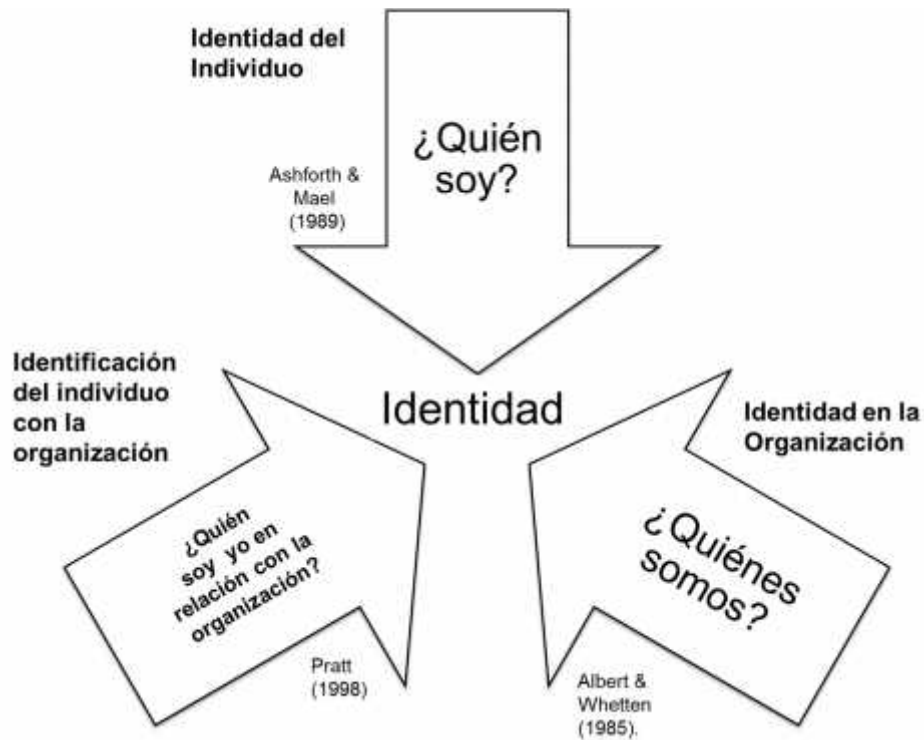


Figura 1. Elementos del concepto de identidad. Elaboración propia con base en Ashforth y Mael, 1989; Albert y Whetten, 1985; y Pratt, 1988, en Chreim (2000); Puusa y Tolvanen, 2006; y Witting (2006)

El problema de investigación

La premisa del estudio planteado establece que en un importante número de instituciones de educación superior existe desconocimiento de la relevancia que tiene el lenguaje en la construcción de la identidad organizacional; en su mayoría, asumen que la comunidad universitaria sabe emplear los recursos del lenguaje propios de su contexto y los socializa adecuadamente a través de los canales de comunicación formales e informales, para transmitir elementos constitutivos y portadores de la identidad organizacional en todos los miembros de la organización, directivos, académicos, administrativos y estudiantes, y por lo tanto, el lenguaje no resulta ser

un componente de la vida organizacional que amerite particular atención al momento de construir la identidad de la organización.

Esta apreciación lleva a las organizaciones universitarias a concentrar sus recursos humanos y económicos en otros aspectos que se consideran fundamentales para el funcionamiento eficaz de la misma, en el caso de la universidad, sus funciones sustantivas: la academia, la investigación, y la difusión, por mencionar algunas.

La vida universitaria “es un espacio educativo en el que se gestan vínculos de diversa índole” (Mabel, 2009, p. 12) que propician la construcción de la identidad individual, colectiva y organizacional; es una vida de interacción social mediada por el lenguaje y es a través del lenguaje que los individuos se transforman en miembros del entorno lingüístico de la organización, portándola más allá de los límites mismos de la organización (Echeverría, 1996).

Considerando que “la función de la universidad no consiste únicamente en la producción, transmisión y tratamiento del conocimiento científico socialmente elaborado, sino también en la construcción de la posibilidad del lazo social en una comunidad específica como lo es la académica” (Amaya, 2005. p. 2), la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco cuenta con un programa institucional de identidad, a través del cual se implementó la campaña Gen UJAT, misma que opera la denominada Caravana Universitaria, con la finalidad de promover los valores universitarios y los servicios que dispone para la atención de los alumnos. Sin embargo, dicha campaña se realiza únicamente durante un período de dos meses al año, por lo que no logra generar un sentido de identidad en los universitarios. Es preciso señalar que no se cuenta con indicadores que permitan valorar el impacto de esta campaña.

En la cotidianidad universitaria, manifiesta en los espacios universitarios comunes, tanto físicos como digitales, no se observa una manifiesta y consistente alusión al sentido de identidad universitaria entre la comunidad que compone la organización. Se tiene así una importante carencia de elementos de cohesión que permitan desarrollar y fortalecer un sentido de identidad, tanto individual como grupal, e identificación con la universidad y la experiencia de ser universitario.

Objetivos de la investigación

Una vez que se ha conformado el problema de investigación y se han establecido las dimensiones de la investigación abordando diversos enfoques de análisis, es el momento preciso de establecer el objetivo central del proyecto, mismo que servirá de piedra angular sobre la cual estarán enfocados los esfuerzos investigadores, concentrados en conocer la configuración de la identidad universitaria del estudiante de la UJAT, a través de la oralidad en el contexto de los diversos campus universitarios. Así, la construcción objetivo del presente trabajo, se presenta así:

Distinguir el papel del lenguaje en la construcción de la identidad universitaria, a partir de la perspectiva simbólico-interpretativa, con la finalidad de contribuir al entendimiento de la organización.

Objetivos específicos

1. Identificar las características organizacionales de la institución universitaria.
2. Describir cómo se define la identidad organizacional en las instituciones universitarias.

3. Describir las características de la identidad universitaria en la organización-caso.
4. Identificar los elementos del lenguaje presentes en la conformación de la identidad en la organización-caso.
5. Delimitar los recursos lingüísticos portadores de identidad manifiestos en los miembros de la organización-caso.

Pregunta de investigación.

¿Cuál es el papel del lenguaje en la construcción de la identidad universitaria, en los estudiantes de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco?

Preguntas específicas.

1. ¿Cuáles son las características organizacionales de la institución universitaria?
2. ¿Qué características tiene la identidad organizacional en las instituciones universitarias?
3. ¿Cuáles son características de la identidad universitaria en el organización-caso?
4. ¿Qué elementos del lenguaje están presentes en la conformación de la identidad en la organización-caso?
5. ¿Cuáles son los recursos lingüísticos portadores de identidad manifiestos en los miembros de la organización-caso?

Diseño metodológico

La estrategia metodológica a seguir, se plantea bajo tres ejes primordiales:

1. Análisis. Se basa en cinco puntos principales:

- Análisis del contexto de los estudios de la identidad y el lenguaje a lo largo del desarrollo de la teoría organizacional.
- Análisis de los fundamentos teóricos de la identidad y el lenguaje desde la perspectiva de los estudios organizacionales.
- Análisis de los fundamentos teóricos de la identidad y el lenguaje desde la perspectiva del construccionismo.
- Análisis de los fundamentos teóricos del lenguaje desde la perspectiva del estructuralismo.
- Análisis de la problemática de la organización universitaria Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

2. Síntesis

En la presente investigación se aborda el análisis de los recursos de lenguaje en la organización-caso, identificando aquellos que permiten facilitar y comprender los procesos de formación de la identidad universitaria en la organización.

3. Praxis

La presente propuesta de investigación se aplica y valida en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, con el fin de identificar los elementos relevantes a la investigación a partir de los estudios organizacionales.

Descripción de la metodología

La investigación propuesta transcurre por varios momentos clave, apoyados en una metodología de carácter cualitativo, lo que permite abordar al objeto y al sujeto de estudio, a través de un continuo inductivo que abarque desde la fundamentación teórica, la estrategia metodológica, la presentación de los instrumentos de investigación, la descripción minuciosa (en la medida de la pertinencia) de la organización estudiada, hasta el análisis profundo de la información recabada y la presentación de los hallazgos obtenidos, para culminar con las conclusiones del trabajo de investigación.

Se considera importante presentar, a su vez, el esquema general del diseño de la investigación planteada, lo que permite establecer los parámetros, recursos, tiempo y productos esperados en cada una de las etapas del proceso (Fig. 2).

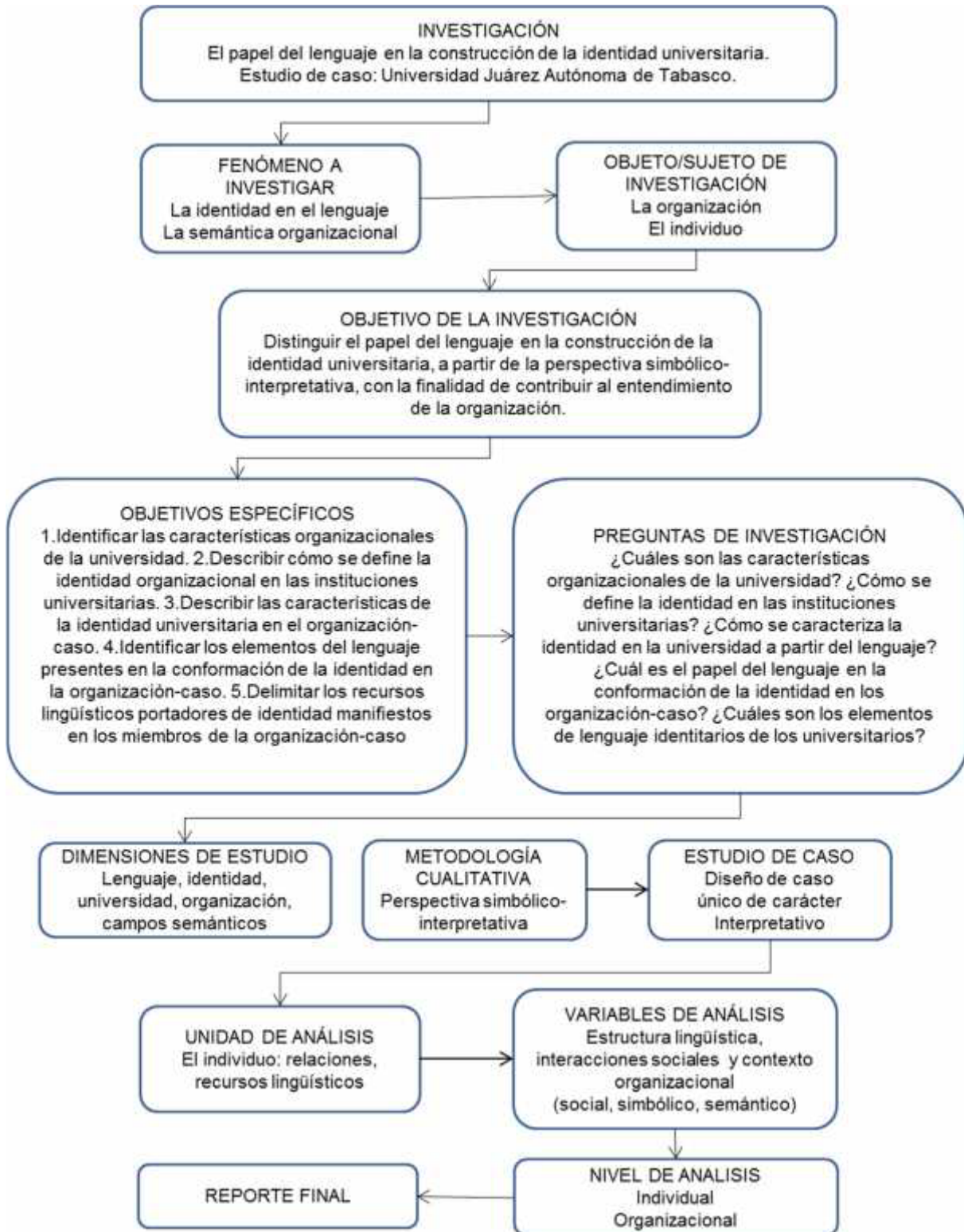


Figura 2. Esquema general de la investigación. Con base en Aguilar (2013)

Partiendo de las dimensiones del estudio, se definió la estrategia de investigación (Tabla 1) considerando las categorías en que estas dimensiones se abordan para, a continuación, establecer los abordajes pertinentes para cada categoría, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas; como último punto, se delimitaron las fuentes para la obtención de la información correspondiente.

Tabla 1
Estrategia de investigación. Elaboración propia

Dimensión	Categorías de las dimensiones	Estrategias de Investigación	Fuentes de información
Lenguaje	Sustento teórico Cómo se manifiesta en la organización Cómo se manifiesta en el individuo	Análisis Documental	Bibliografía del tema
Identidad	Sustento teórico Cómo se manifiesta en la organización Cómo se manifiesta en el individuo	Análisis Documental	Bibliografía del tema
Universidad	Características de la organización universitaria	Análisis Documental	Bibliografía del tema Documentos de la organización
	Historia Miembros	Análisis Documental Entrevista semiestructurada	Entrevistas a los estudiantes
	Actividades/Procesos Relaciones entre los miembros Elementos de identidad	Entrevista semiestructurada	
Individuo	Perfil Actividades Autopercepción Percepción del entorno social	Entrevista semiestructurada	Entrevistas a los estudiantes
	Elementos de identidad	Entrevista semiestructurada	Entrevistas a los estudiantes
Campos semánticos	Características de los campos semánticos	Análisis Documental	Bibliografía del tema
	Campos semánticos de la identidad universitaria	Análisis de las entrevistas	Versiones estenográficas de las entrevistas

Teniendo como objeto de estudio a la identidad, articulada a través del lenguaje, se delimita, desde la perspectiva de los estudios organizacionales al objeto real de la investigación, la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco y a los estudiantes universitarios como sujetos de estudio. La investigación recurre al estudio de caso, en modalidad de diseño de caso único (Yin, 1984) de carácter interpretativo. Primordial importancia para el análisis, lo son las versiones estenográficas de las entrevistas que se están aplicando a los miembros de la organización. El tipo de muestreo que se aplicó al universo de estudio es el muestreo teórico, que permite establecer la muestra conforme avanza la investigación, debido a que “no se realiza según criterios de representatividad sino según la relevancia de los casos” (Hernández, 2014, p.194). Por su parte, la codificación de los datos resultantes de las entrevistas, es determinado bajo el criterio de saturación teórica, que se define de manera intuitiva una vez que los datos recabados en las entrevistas dejen de aportar información nueva y relevante al estudio (Hernández, 2014).

La entrevista es de profundidad porque, a partir de unas preguntas-base relacionadas con la pregunta central de la investigación y con las preguntas secundarias, se desarrolla la entrevista de tal forma que se abordan a profundidad los planteamientos pertinentes a la investigación.

Estudio de caso

El método elegido para abordar el análisis de la identidad universitaria expresada en el lenguaje, es el estudio de caso. El método es pertinente debido a las características que presenta esta herramienta de investigación, mismas que se amalgaman

con las particularidades de la organización que se aborda y la investigación que se desarrolla.

El estudio de caso es una investigación *in situ* de un fenómeno organizacional dado, en el que el investigador tiene como tarea fundamental analizar las condiciones contextuales en que se presenta dicho fenómeno y establecer las líneas de relación que propician la aparición del mismo, con sus causas y consecuencias (Denny, 1978; MacDonald y Walker, 1977; Patton, 1980; García y Jiménez, 1991; Stenhouse, 1990; Yin, 1994, en Rodríguez. G., Gregorio; Gil F., Javier y García J., Eduardo, 1999). Con el estudio de caso se aborda y se contextualiza, para su estudio y análisis, un fenómeno organizacional dado con la finalidad de avanzar un poco en el conocimiento de las organizaciones.

Merriam (1988, en Rodríguez. G. et al, 1999), por su parte, enumera cuatro características del estudio de caso. La aportación de este autor es importante porque permite fundamentar y, en cierta medida legitimar, la elección de esta estrategia de investigación como la adecuada para el proyecto planteado. (Fig.67). Las características del estudio de caso que plantea Merriam, son:

1. Particularidad: es estudio de caso se centra en una situación. En el presente proyecto, la situación o fenómeno en que se centra la labor investigadora, es el papel del lenguaje en la construcción de la identidad en los estudiantes de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
2. Descriptivo: el estudio de caso aborda los elementos contextuales. En el desarrollo de la investigación misma, se contextualiza el fenómeno estudiado

de manera puntual, considerando aspectos como la historia de la organización, el desarrollo de la misma, los procesos que se llevan a cabo en ella, así como los perfiles de los miembros de la misma y los recursos lingüísticos con que individuo y organización cuentan para la construcción de su identidad. La descripción de la organización estudiada comprende el abordaje de su historia, su desarrollo, sus características distintivas y las formas de organización endógenas, entre otros puntos relevantes.

3. Heurístico: el estudio de caso es un estudio formal. La presente investigación contiene los elementos concurrentes a la investigación científica y al grado de especialización que se persigue, avalados por el rigor y la profundidad metodológica.
4. Inductivo: el estudio de caso arroja conclusiones generales a partir de datos particulares. Como resultado del esfuerzo investigador, la investigación en curso proyecta obtener la información necesaria para el análisis del fenómeno estudiado, información que permitirá establecer las conclusiones pertinentes para avanzar un poco en la comprensión de la organización. los hallazgos esperados incluyen la localización de los recursos lingüísticos articulados por la comunidad estudiantil, que son portadores de significado identitario.

Análisis de contenido

Esta interpretación de la realidad requiere la utilización y aplicación de herramientas de investigación adecuadas para observar el fenómeno social dado (Fernández,

2002). Para el análisis de dicha información, será necesario aplicar una herramienta de investigación que permita la comprensión de la realidad organizacional expresada en el lenguaje. Esta herramienta de investigación es el análisis de contenido, debido a que es un instrumento de análisis de fenómenos sociales que tienen lugar en el lenguaje, ya sea de manera oral, escrita o visual, y centra su atención en la interpretación del texto desde un enfoque cualitativo (Cáceres, 2003); en este tenor, “se trata de clasificar las expresiones contenidas en el texto según sus unidades de significado (palabras individuales, secuencias de palabras) para asignarles anotaciones y conceptos (códigos)” (Flick, en Hernández, 2014. pp.196-197), que permitirán clasificarlos, para una adecuada delimitación de categorías, lo que dará paso a la construcción de un mapa semántico del fenómeno abordado, así como a la representación esquemática de la identidad e identificación de los miembros de la organización objeto de estudio.

Siguiendo a Mayring (2000 en Cáceres, 2003), que establece cinco pasos fundamentales en el proceso de aplicación del análisis de contenido, el presente análisis de contenido se desarrolla de la siguiente forma:

Paso No. 1. Selección del objeto de análisis dentro de un enfoque teórico.

La postura teórica que da fundamento a la presente investigación abarca, de manera conjunta, los planteamientos hechos por la corriente de pensamiento construccionista, y los presentados por la corriente estructuralista. El construccionismo se establece que la realidad social se construye de manera colectiva a partir de propia experiencia del individuo y es mediatizada a través del lenguaje. En este constructo social “las ideas, los conceptos y los recuerdos surgen del intercambio

social y son mediatizados por el lenguaje”. Gergen (1994, p.26). Por su parte, Berger y Luckmann (2003) caracterizan al lenguaje como el gran constructor de edificios de representación simbólica, donde se materializan las subjetividades propias del individuo y permite dar forma a su realidad a través de la constitución de campos semánticos o zonas de significados lingüísticamente circunscritos.

Desde la visión construccionista, el lenguaje se presenta como el generador de la realidad social y es bajo esta perspectiva que se aborda el análisis de contenido propuesto en la presente investigación, avocada a atrapar aquellos elementos de lenguaje presentes en la realidad de la organización estudiada y que son portadores de significado formador de identidad en la organización.

Por otra parte, el estructuralismo como corriente de pensamiento, implica el reconocimiento de la presencia de reglas y estructuras relacionales en la conformación del lenguaje, donde se objetivan los elementos del mundo subjetivo y se transforman en signos lingüísticos, capaces de representar la realidad. En estos signos, el lenguaje aborda, de acuerdo a Berger y Luckmann (2003), esquemas clasificadores para diferenciar los objetos representados, lo que Saussure llama el significado y el significante (1985).

En clara concordancia con la estructuración lingüística, Pearce (1994) afirma que las actividades sociales se estructuran y siguen reglas de obligatoriedad que los miembros del grupo social respetan y perpetúan. Así mismo, Gergen (1994) indica que el modo en que el lenguaje aporta significación a los asuntos humanos, obedece a la forma en que el lenguaje mismo funciona dentro de pautas de relación. Así, se puede afirmar que, de la misma forma que la instrumentación del lenguaje

obedece a una estructura, la realidad social también consume reglas de relación que permiten su funcionamiento, transmisión y sobrevivencia; de esta forma, el ubicar a la identidad universitaria a partir del lenguaje, permite la complementación de ambas posturas de pensamiento en el presente estudio. Al ser el lenguaje el instrumento de la construcción de la realidad social, que a su vez obedece a reglas de relación, se legitima el abordaje del estudio de la identidad, como resultado de la interacción social, a través del estudio del lenguaje de la organización, localizado en el habla de sus miembros, para el caso, los estudiantes.

Paso. No. 2. El desarrollo del pre-análisis.

Esta etapa del proceso, delimita los artefactos de interacción social mediados por el lenguaje que conformarán el universo de estudio del análisis de contenido, con la finalidad de obtener los mejores resultados posibles en apego a la realidad organizacional manifestada a través del lenguaje, con la finalidad de “obtener contenido homogéneo, que obedezca a criterios de selección más o menos precisos; pertinente, es decir, que esté en consonancia con los supuestos o guías de análisis y, exhaustivo, que contemple todos los elementos del corpus” (Bardin, 1999 en Cáceres, 2003, p. 60).

Entre los artefactos propuestos por Fernández (2002), se encuentran los documentos personales, las obras de creación literaria, los documentos institucionales, las informaciones periodísticas, las obras de carácter científico y, los productos del trabajo de campo. En éstos últimos se centrará la atención investigadora, en la forma de versiones estenográficas de las entrevistas semiestructuradas aplicadas a los sujetos de estudio.

Siguiendo a Bardín (1996 *en* Cáceres, 2003) y en base a los productos del trabajo de campo, circundantes a la presente investigación, esta etapa del proceso implica tres objetivos:

1º. Colectar los documentos o corpus de contenido.

Implica compilar todos los documentos que serán sujetos al análisis de contenido de la investigación, sea cual sea su naturaleza.

En la presente investigación se han compilado, a la fecha, 34 documentos sobre los cuales se aplicará el análisis de contenido, con la finalidad de establecer aquellos elementos del lenguaje que configuran, caracterizan y delimitan a la identidad universitaria. Estos documentos se dividen en dos grupos: entrevistas y documentos recabados in situ. El número de entrevistas realizadas al momento, es de 34, con la siguiente distribución:

Tabla 2
Documentos recabados.

No.	Nomenclatura	Nombre del documento	Entrevista/ Documento	Fecha de ob- tención
1	DAEA1	Samantha Itzel Mariscal Almeida	E	26.02.2018
2	DAEA2	Manrique Campos Luna	E	26.02.2018
3	DAEA3	Sandra Irene Neme Martínez	E	26.02.2018
4	DAEA4	Gissel Selene Jiménez Pérez	E	28.02.2018
5	DAEA5	María Fernanda Hernández Pérez	E	01.03.2018
6	DAEA6	Ingrid Pérez Almeida	E	06.03.2018
7	DAEA7	Ana Prissila Álvarez Torres	E	06.03.2018
8	DAEA8	Geraldine Pérez Jiménez	E	06.03.2018
9	DAEA9	Tania Consuelo Olán de la Cruz	E	09.03.2018
10	DAMR1	Angélica Cruz Moreno	E	12.04.2018
11	DAMR2	Tania Griselda Bergara Martínez	E	12.04.2018
12	DAMR3	Carlos Manuel Martínez Ocaña	E	12.04.2018
13	DACEA1	Cassandra Abad Carrillo	E	08.03.2018
14	DACEA2	Yordi Alejandro Brito Jiménez	E	08.03.2018
15	DACEA3	Luis Morales Trejo	E	08.03.2018

Papel del lenguaje

16	DACEA4	Alex Celim Sanzores Rodríguez	E	08.03.2018
17	DACEA5	Sara Merari Cardozo Amor	E	08.03.2018
18	DACA1	Alma Dorali Hernández de los Santos	E	16.03.2018
19	DACA2	David Gustavo Díaz Almeida	E	16.03.2018
20	DACA3	Emy Mabiliael Durán Zamora	E	16.03.2018
21	DACA4	Lilia María López Cruz	E	16.03.2018
22	DACA5	Yesenia Yudyth Pedraza Collado	E	16.03.2018
23	DMAC1	Deysi Castro Pereyra	E	22.03.2018
24	DMAC2	Deysi Castro Pereyra	E	22.03.2018
25	DMAC3	Laura Imelda reyes Pérez	E	22.03.2018
26	DMAC4	Russbel Antonio Pérez Gómez	E	22.03.2018
27	DAMJ1	Ana Julia Catillo Valenzuela	E	12.04.2018
28	DAMJ2	Jackeline Salazar Peña	E	12.04.2018
29	DAMJ3	Jackeline Salazar Peña	E	12.04.2018
30	DAMJ4	Daryl Carolina Cerino Ávalos	E	12.04.2018
31	DAMJ5	Jonix Ojeda Arellano	E	12.04.2018
32	DAMJ6	Juan Francisco Ávalos	E	12.04.2018
33	DAMJ7	Lis Enrique Puga Córdova	E	12.04.2018
34	DAMJ8	Patricia Abreu Ovando	E	12.04.2018

2º. Formular guías al trabajo de análisis.

Para lograr el objetivo de la investigación, es preciso considerar, en todo momento del proceso del análisis de contenido, el tema central de la investigación; al no perderlo de vista, todo el esfuerzo analítico se concentra en lo que es importante para lograr el acercamiento a la realidad estudiada, lo que permite tomar lo relevante del texto, y apartarse de lo accesorio.

Siendo el papel del lenguaje en la construcción de la identidad universitaria el tema central del presente esfuerzo investigador, los temas-guía para el análisis de contenido han sido presentados en la estrategia de la investigación como las dimensiones sobre las que se avoca el estudio. Estas dimensiones son, a saber:

El lenguaje de la organización

La identidad universitaria

La universidad misma

Papel del lenguaje

Los estudiantes que conforman la universidad

El entorno semántico propio de la identidad universitaria

3º. Establecer indicadores que den cuenta de temas presentes en el material analizado.

En torno a las dimensiones del estudio, se agrupan las denominadas categorías de las dimensiones del estudio. Estas categorías de las dimensiones representan los temas que serán localizados en los documentos recabados de la organización que es objeto del estudio.

Paso No. 3 Definición de las unidades de análisis.

Las unidades de análisis corresponden a aquellos segmentos del documento que resultan de interés para la investigación (Fernández, 2002) y sobre los cuales se aplicará el análisis. Estas unidades pueden ser de dos tipos: de base gramatical y de base no gramatical. Las unidades de base gramatical pueden ser tanto vocablos sueltos como frases estructuradas, mientras que las unidades de base no gramatical pueden incluir documentos completos para el análisis, renglones o párrafos específicos de los documentos, conversaciones o bien rasgos de personalidad manifestados en las conversaciones (Cáceres, 2003 y Fernández, 2002).

Las unidades de análisis para el estudio planteado, están representadas por aquellas palabras y/o frases portadoras de significado, que se circunscriban a los tema-guías establecidos y que, además, abonen a la construcción de la identidad en la organización. Para el interés de esta investigación, este conjunto de unidades de análisis serán denominadas ítems, de acuerdo con Hernández (1994), quien los

define como “la unidad total empleado por los productores de material simbólico” (en Cáceres, 2002, p.62). Como unidad total, el ítem puede ser tanto una palabra aislada, como una frase completa, y su única limitante es “el interés que el investigador tiene sobre lo que considere material simbólico total” (Cáceres, 2002, p.62).

Paso No. 4. Establecimiento de reglas de análisis y códigos de clasificación.

Una vez que se ha cumplido con la definición de las unidades de análisis y se tiene claro que lo que será de utilidad primordial para el presente estudio radica en la localización de palabras y frases portadoras de significado acorde a los fines de la investigación, el Paso No. 4 se presenta en dos fases, siendo la primera el establecimiento de reglas de análisis y, la segunda, el establecimiento de los códigos de clasificación para el conjunto de unidades de análisis localizadas en el corpus de los documentos abordados.

Así, se presenta que la regla de análisis primordial consiste en determinar como ítem para el estudio, aquellas palabras o frases que hagan mención o aborden de manera expresa alguno de los temas-guía planteados, mismos que a partir de ahora, estarán representados como códigos de análisis. Con esta regla primordial, cada código estará acompañado por una definición breve del mismo, por una definición completa y por una regla de utilización, es decir, se determina cuando se usa y cuando no se usa dicho código.

Ahora bien, es importante recuperar que, con fines de facilitar la tarea de agrupamiento de las unidades de análisis, estos códigos se representarán con un concepto referencial a cada caso (Cáceres, 2003, p.64).

En este proyecto, se han establecido, hasta el momento, dieciséis códigos de análisis que se presentan a continuación (Tabla 3):

Tabla 3
Códigos de análisis.

Código	Definición breve	Definición completa	Cuando se usa	Cuando no se usa
HISUJAT	Referentes históricos de la universidad	Descripciones históricas y/o referencias a la historia y desarrollo de la universidad	Cuando los sujetos o en los documentos, hacen mención de datos históricos concretos referentes a la historia de la universidad	No aplica a menciones imprecisas sobre la universidad o a datos que no hayan generado un impacto en la organización
EXPEST	Actividades que realiza el estudiante	Descripciones sobre las actividades cotidianas que realizan los estudiantes	Cuando los sujetos mencionan las actividades que realizan comúnmente como estudiantes	No aplica a menciones imprecisas sobre las actividades cotidianas que realizan los estudiantes
SIGUNI	Qué significa ser estudiante universitario	Descripciones de la percepción del sujeto sobre el ser universitario	Cuando los sujetos describen su percepción sobre ser estudiantes universitarios	No aplica cuando los sujetos mencionan, de manera imprecisa, su percepción de ser estudiantes universitarios
SIGJUCH	Qué significa ser Juchimán	Descripciones de la percepción del sujeto sobre el ser Juchimán	Cuando los sujetos describen su percepción sobre ser estudiantes Juchimanes	No aplica cuando los sujetos hacen menciones imprecisas sobre su percepción de ser Juchimanes
FUTIND	Futuro del estudiante	Descripción de la visión del sujeto sobre su propio futuro	Cuando los sujetos describen su visión acerca de su propio futuro	No aplica cuando los sujetos realizan descripciones imprecisas sobre su visión de su propio futuro

Papel del lenguaje

IDEST	Identidad el estudiante	Descripciones y referencias a los elementos y aspectos que identifican a los sujetos	Cuando los sujetos describen su percepción de identidad universitaria	No aplica cuando los sujetos hacen menciones imprecisas sobre su percepción de identidad universitaria
IDENUN	Identificación con la universidad	Descripciones y referencias a los elementos y aspectos que identifican a los sujetos con la universidad	Cuando los sujetos describen los elementos que los identifican con la universidad	No aplica cuando los sujetos hacen menciones imprecisas sobre los elementos que los identifican con la universidad
COSGU	Elementos que agradan de la universidad	Descripciones sobre los elementos universitarios que son el agrado del sujeto	Cuando los sujetos mencionan y describen los elementos universitarios que son de su agrado	No aplica cuando los sujetos hacen menciones vagas sobre lo que les gusta de la universidad
ELINST	Elementos institucionales	Descripción sobre el conocimiento de los elementos identitarios institucionales	Cuando los sujetos mencionan y describen los elementos identitarios universitarios que conocen	No aplica cuando los sujetos hacen menciones vagas sobre los elementos identitarios universitarios que conocen
PROGUN	Programas universitarios	Menciones sobre el conocimiento de los programas universitarios	Cuando los sujetos mencionan los programas universitarios que conocen	No aplica cuando los sujetos hacen menciones vagas sobre los programas universitarios que conocen
PERCOM	Percepción sobre compañeros	Descripciones sobre la percepción del sujeto acerca de sus compañeros	Cuando los sujetos describen su percepción acerca de sus compañeros	No aplica cuando los sujetos describen de manera imprecisa su percepción sobre sus compañeros
TERCLA	Palabras clave	Mención sobre palabras clave y palabras distintivas del sujeto universitario	Cuando los sujetos mencionan y describen de manera clara las palabras que resultan distintivas o cotidianas en su quehacer universitario	No aplica cuando los sujetos hacen referencias o descripciones imprecisas sobre términos clave de sus quehacer universitario
MENESTNI	Mensaje a estudiantes de nuevo ingreso	Mensajes del sujeto dirigidos a los estudiantes de nuevo ingreso	Cuando los sujetos expresan un mensaje claro a los estudiantes de nuevo ingreso	No aplica cuando los sujetos expresan un mensaje impreciso a los estudiantes de nuevo ingreso
MENESTG	Mensaje a estudiantes en general	Mensajes del sujeto dirigidos a los estudiantes de la universidad	Cuando los sujetos expresan un mensaje claro a los estudiantes de la universidad en general	No aplica cuando los sujetos expresan un mensaje impreciso a los estudiantes de la universidad en general

AUTODES	Autodescripción	Descripciones y menciones sobre la autopercepción del sujeto	Cuando los sujetos mencionan los términos que los describen	No aplica cuando los sujetos mencionan con duda, los términos que los describen
ELCAR	Elección de carrera	Descripciones sobre las razones de elección de carrera del sujeto	Cuando los sujetos describen las razones por las que eligieron la carrera que cursan	No aplica cuando los sujetos no expresan con claridad las razones de su elección de carrera

Una vez delimitados los códigos, el siguiente paso es la clasificación de los ítems, es decir, de las unidades de análisis portadoras de significado y representadas en palabras o frases localizadas en los documentos obtenidos en la organización, en este caso las entrevistas y los documentos de sitio.

Una vez materializados estos documentos en versiones estenográficas, se procede a su análisis y, contando con el marco teórico y conceptual pertinentes al estudio, se recurre a la técnica del escaneo o *scanning*, definida por Peredo (2001, 2003) consistente en realizar una lectura profunda y sistematizada de cada uno de los documentos obtenidos, para ubicar y separar del conjunto, aquellos elementos (frases o palabras, conformadas en ítems) que cumplan con los lineamientos establecidos, esto es, portar significado dentro de los parámetros estudiados.

Paso No. 5. Desarrollo de categorías.

La categorización de las unidades de análisis, “es una operación de clasificación de elementos constitutivos de un conjunto por diferenciación, tras la agrupación por analogía, a partir de criterios previamente definidos” (Bardin, 1996 en Andréu, 2002, p.15). Los elementos que permiten consolidar la categorización, “son de carácter

inferencial, fundamentados en razonamientos del investigador y en elementos teóricos” (Cáceres, 2003, p. 67).

Las categorías siguen unas reglas básicas que permiten su funcionamiento y garantizan la objetividad del análisis. Las categorías son definidas en este estudio a partir de las reglas que establecen Fernández (2002), Olabuenaga (1996, en Andréu, 2002) y, Cáceres (2003): pertinentes, exhaustivas, homogéneas, significativas, mutuamente excluyentes, claras, replicables, nominales, y ordinales.

Pertinentes: adecuadas a los propósitos de la investigación (Fernández, 2002, p. 38-39; Olabuenaga, 1996 en Andréu, 2002). Con la finalidad de lograr un mejor y mayor acercamiento a la realidad de la organización estudiada, las categorías se definen en función de su pertinencia para el estudio.

Exhaustivas: abarca todas las subcategorías posibles (Fernández, 2002, pp.38 y 39). Los diecisiete códigos establecidos, hasta el momento, para el presente estudio, abarcan la totalidad de temas convergentes, por lo que las categorías resultantes que los agrupan, estarán cubriendo todo el espectro de análisis que corresponde a los planteamientos centrales de este trabajo.

Homogéneas: estar compuestas por elementos de naturaleza igual o muy similar (Fernández, 2002, pp. 38 y 39; Olabuenaga, 1996 en Andréu, 2002). En el agrupamiento de categorías, se busca la afinidad y similitud de aspectos abordados, sin caer en la inclusión de contenidos.

Significativas: ser portadoras de significado para la investigación (Olabuenaga, 1996 en Andréu, 2002). Una característica fundamental en el proceso de categorización de los códigos establecidos en el presente esfuerzo investigador hace hincapié en el hecho de que cada categoría así delimitada, corresponda a contenidos portadores de significado para los fines de determinar el papel del lenguaje en la construcción de la identidad universitaria.

Mutuamente excluyentes: impedir, en la medida de lo posible, la eventualidad de que una unidad de análisis pueda simultáneamente ser ubicada en más de una subcategoría (Fernández, 2002, pp. 38 y 39; Olabuenaga, 1996 en Andréu, 2002). Una vez establecidas las categorías, se debe aplicar un procedimiento de depuración de las mismas, agrupándolas y estableciendo puntos de diferenciación y similitudes, quedando fuera del estudio, aquellas categorías que presenten elementos que podrían ser considerados como pertenecientes a más de una categoría

Claros: no deben existir ambigüedades al momento de incluir una unidad de registro dentro de una categoría (Olabuenaga, 1996 en Andréu, 2002). En el apartado de codificación se expresaron de manera clara, las características que un ítem debía contener para ser considerado como perteneciente a cada código, por lo que la claridad de los ítems resultantes en el estudio permite su análisis de manera concreta y diferenciadora.

Replicables: cualquier otro investigador debe ser capaz de aplicar el análisis de contenido partiendo de las mismas categorías y obtener resultados similares (Olabuenaga, 1996 en Andréu, 2002). La solidez de la fundamentación teórica de la presente investigación, así como la metodología aplicada en el abordaje de la

misma y la minuciosidad de los elementos del análisis de contenido abordado, permiten la aplicación de un estudio de similares características en organizaciones del mismo tipo, esto es, instituciones universitarias, previendo la obtención de resultados similares a los que más adelante de este proceso, se presentarán y aquí, cabe resaltar la importancia de este estudio, aplicado a la organización universitaria: no obstante que este esfuerzo de investigación se circunscribe a la universidad, los elementos que se abordan en el conjunto de la investigación, bien pueden corresponder y ser por tanto, aplicados a cualquier otro tipo de organización, ya que son elementos que se encuentran presentes en todas las organizaciones: el lenguaje, la identidad y el contexto semántico organizacional.

Nominales: cuando su única función es clasificar (Olabuenaga, 1996 en Andréu, 2002). Las categorías abordadas tienen por fin clasificar los contenidos portadores de significado localizados en los documentos recabados en la organización y es precisamente esta clasificación la que permitirá dar paso al abordaje del análisis pertinente para lograr el objetivo de la investigación.

Ordinales: cuando, además de clasificar, ubican las unidades de registro siguiendo un orden establecido (Olabuenaga, 1996 en Andréu, 2002). El orden lo establece la propia naturaleza de la investigación y los elementos abordados en la estrategia metodológica: el lenguaje, la universidad, la identidad, el individuo y, el entorno semántico.

No. 6. Integración final de los hallazgos

Corresponde al último apartado del proceso del análisis de contenido la presentación de los hallazgos del estudio. Esta etapa final del proceso, se apoya en todo el trabajo inductivo previo (Cáceres, 2003) y en ella se da cuenta del trabajo reflexivo, crítico y objetivo que ha prevalecido a lo largo de toda la investigación.

Cabe señalar que, en el proceso de la investigación en ciernes, se han cubierto los cuatro primeros pasos indicados en el apartado del análisis de contenido. En este punto, es pertinente abordar los resultados esperados.

Hasta el momento de integrar el presente documento, se han realizado 34 entrevistas a igual número de estudiantes, de las cuales se han transcrito 20 versiones estenográficas

Resultados Esperados.

La finalidad del trabajo de investigación propuesto es, en primera instancia, contribuir al entendimiento de la organización-caso y cómo sus estudiantes conforman su identidad como universitarios a partir de la socialización lingüística.

El proyecto pretende aportar información relevante sobre los mecanismos sociales que permiten construir el sentido de identidad, de pertenencia y de identificación en los estudiantes universitarios, así como las formas en que los instrumentan dentro y fuera de la organización universitaria. Esta información será de utilidad para el diseño de programas de identidad organizacional, campañas de difusión y divulgación universitarias, estrategias de mercadotecnia educativa y campañas publicitarias, por citar algunos ejemplos.

Importante es señalar que la comprensión de los procesos identitarios de los universitarios, le permitirá a la organización la articulación de estrategias efectivas de comunicación organizacional que permitan una integración profunda entre la institución y la comunidad universitaria.

Acorde a lo planteado y con la finalidad de materializar los esfuerzos investigadores correspondientes al estudio planteado, se consideran los siguientes elementos como productos finales de la investigación:

-Se identificarán los elementos identitarios presentes en las prácticas de interacción lingüística de los universitarios.

-Se realizará el mapa lingüístico de la identidad universitaria a partir de los recursos lingüísticos portadores de significado identitario, que sean manifiestos en los universitarios.

-Como parte del proceso de investigación y en concordancia con el compromiso de los autores en el marco de la divulgación de la ciencia, se elaborarán tres ponencias para ser presentadas en el Congreso Internacional de Análisis Organizacional, en las modalidades de Protocolo de investigación, Investigación en proceso e Investigación concluida. Hasta el momento, con el presente documento se está cumpliendo con la segunda ponencia presentada en el CIAO.

-Los resultados del trabajo de investigación serán reproducidos en un congreso nacional.

-Acorde a la formación de recursos humanos para la investigación, el presente proyecto cuenta con la incorporación de un estudiante de licenciatura de la

universidad de adscripción de los autores, que tiene funciones de apoyo a la investigación y realiza su tesis de licenciatura con la guía y asesoría del grupo de investigación que presenta este trabajo.

Conclusiones preliminares.

Hasta el punto que ha llegado la investigación, se ha entrevistado a 34 estudiantes de la UJAT, incluyendo a alumnos de los primeros y los últimos ciclos, con la finalidad de obtener contrastaciones en los resultados. De las entrevistas registradas, se han realizado 16 versiones estenográficas.

Se han agrupado las categorías de análisis y se han codificado para abordar y analizar los recursos lingüísticos portadores de contenido identitario de los estudiantes, obtenidos y manifestados en su cotidianidad universitaria.

Los resultados preliminares arrojan un profundo sentido identitario por parte de los estudiantes, manifiesto en su oralidad, donde los elementos familia, orgullo, pertenencia, profesores, y universidad, entre otros. Estos elementos tienen una presencia importante en el desarrollo de la identidad universitaria en los estudiantes, y son articulados de manera cotidiana en sus relaciones sociales al interior y al exterior de los espacios universitarios.

Estos resultados preliminares aportan información relevante para el estudio, confirmando los preceptos teóricos presentados como fundamento del análisis in-

investigador. La identidad universitaria es resultado de procesos de construcción social donde el lenguaje es actor principal en la articulación de las estructuras de relación semántica contenedoras de significado identitario.

Lista de referencias

Andréu A., Jaime (2002). *Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada*. Departamento Sociología Universidad de Granada. España

Amaya, Oscar (2005) La lectura y escritura en la universidad. Prácticas, creencias y reconstrucción de los esquemas de conocimientos en la constitución de la identidad universitaria, Instituto del Desarrollo Humano Universidad Nacional de General Sarmiento

Berger, P. y Luckmann, T. (2003). *La Construcción Social de la Realidad*. Amorrortu. Buenos Aires.

Cáceres, Pablo (2003). Análisis Cualitativo De Contenido: Una Alternativa Metodológica Alcanzable. *Psicoperspectivas, revista de la escuela de psicología facultad de filosofía y educación pontificia universidad católica de valparaíso vol. II / 2003*, pp. 53 - 82

Chanlat, Alain y Bédard, Rénee (1997) *La administración, una cuestión de palabra*. HEC Montreal

Chreim, Samia (2000) *The Evolution of Organizational Identity: A Discursive Study*. École des Hautes Études Commerciales, France. Pp. 5-10; 27

Gergen, Kenneth (2007) *Construccionismo social. Aportes para el debate y la práctica*. Uniandes-Ceso. Bogotá

(1994). *Realidades y Relaciones. Aproximaciones a la Construcción Social*. Barcelona: Paidós Iberica

Echeverría, Rafael (1995) *Ontología del lenguaje*. México

Fernández Ch., Flory (2002) El Análisis De Contenido Como Ayuda Metodológica Para La Investigación. *Revista Ciencias Sociales, Junio, Vol. II , No. 96. Universidad de Costa Rica*, pp.35-54

Hatch, Mary Jo (1997), *Organization Theory. Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*. Oxford University Press, Great Britain.

- Hernández C., Rafael M. (2014) La investigación cualitativa a través de entrevistas: su análisis mediante la teoría fundamentada. *Qualitative research through interviews: Its analysis by Grounded Theory*. Universidad Internacional de la Rioja (España) *Revista Cuestiones Pedagógicas*, 23, 2014, pp 187-210
- Mabel G., Hilda (2009). Identidades estudiantiles, conocimiento y cultura. Percepciones de jóvenes universitarios y universitarias de cuyo, Argentina. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, Enero-Junio, 209-234.
- Pearce, W. (1994). *Nuevos modelos y metáforas comunicacionales: el pasaje de la teoría a la praxis, del objetivismo al construccionismo social y de la representación a la reflexividad*. En Autores varios: *Nuevos paradigmas, cultura y subjetividad*. Buenos Aires. Paidós.
- Peredo M., María Alicia (2001) Las Habilidades De Lectura Y La Escolaridad. *Revista Perfiles educativos, año/vol. XXIII, número 094. Universidad Nacional Autónoma de México. México, D.F.* pp. 57-69
- Puusa, Anu y Tolvanen, Ulla (2006) Organizational Identity and Trust. *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies* Vol. 11, No. 2 (2006)
- Rodríguez. G., Gregorio; Gil F., Javier y García J., Eduardo (1999) *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Ediciones Aljibe. Málaga.
- Saussure, Ferdinand (1985). *Curso de lingüística general*. Editorial Porrúa, México.
- Witting, Marjon (2006) *Relations between organizational identity, identification and organizational objectives: An empirical study in municipalities*. Universiteit Twente, Enschede. Pp. 4-8
- Yin R. K. (1994). *Case study research, design and methods*. U.S.A. Sage.

Narrar la Violencia: Re-significación del Miedo y la Inseguridad

Modalidad: Investigación en Proceso

Nezih Einar Lugo Alcaraz¹

Antonio Becerra Hernández

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Av. Universidad s/n Colonia Magisterial, CP. 86040, Villahermosa, Tabasco

¹ Autor responsable

Narrar la Violencia: Re-significación del Miedo y la Inseguridad

Resumen

En México, el fenómeno de la violencia que tomó un gran auge en los últimos años, ha incrementado la sensación a ser víctima de un delito. Las instituciones gubernamentales, ante esta problemática social, han sido rebasadas. La sociedad civil, por su parte, intenta “organizarse” y busca la forma de responder al fenómeno, accionando mecanismos que le brinden alguna posibilidad o contención persuasiva, para aquellos grupos llamados el “crimen organizado”. Sin embargo, alrededor de ello, gira en el colectivo un constante miedo a la realidad enfrentada, ya que un alto porcentaje de la población -de manera latente o manifiesta- expresa conductas y comportamientos asociados directa o indirectamente al fenómeno de la inseguridad. La presente investigación, de tipo cualitativa con un alcance descriptivo-analítico, tiene como objetivo analizar la configuración de narrativas de hombres y mujeres en la discursividad de la violencia y la inseguridad a través de la re-significación. Los hallazgos hasta ahora nos indican que el fenómeno de la violencia, independiente de la perspectiva macro o micro, implica diversas asociaciones semánticas en la población objeto de estudio, dando cuenta de una producción de sentido asociada a un malestar en el espacio social.

Palabras clave

Universo discursivo, objetos sociales, campos semánticos, significados, significantes.

Introducción

El fenómeno de la inseguridad es un tema que ha cobrado relevancia en México, pues ha generado que las políticas de seguridad atraviesen una crisis ya que estas no garantizan la protección de los individuos. Reyes, Hernández y Moslares (2015) destacan que los costos en materia de seguridad pública no pueden garantizar la eficiencia de las estrategias de seguridad y que, a mayor incremento de los gastos en seguridad, aumentan los homicidios. El miedo al crimen aparece como uno de los problemas de mayor envergadura. Vilalta (2010) menciona que en México el fenómeno de la violencia ha incrementado la sensación a ser víctima de un delito; una reacción que no es espontánea o aleatoria y que es atribuible a las experiencias directas con el delito.

Para Jasso (2013) la percepción de seguridad vulnera la calidad de vida de las personas cuya repercusión afecta las actividades cotidianas. Asimismo, explica que limita el esparcimiento social, inhibe la cohesión social y modifica la sensación de bienestar o pertenencia a un espacio social. Aunque advierte que es posible que el miedo de las personas pueda explicarse por otro tipo de preocupaciones de las que no sean del todo conscientes y que no expliquen por sí mismas el miedo a la inseguridad.

Es relevante resaltar, como lo señala Vilalta (2010), que el miedo al crimen es una “sensación atribuible” al medio, así como a las experiencias personales y no a otras relaciones con el género, la posición socioeconómica o las condiciones físicas de la localidad.

Objetivos

Objetivo general

Analizar la configuración de narrativas de hombres y mujeres en la discursividad de la violencia, así como el miedo y la inseguridad a través de la re-significación.

Objetivos específicos

Explorar las dimensiones del miedo y la inseguridad en la inter e intra-subjetividad de los sujetos sociales, a partir de los significados asociados a la violencia.

Identificar las narrativas asociadas al miedo y a la inseguridad, generados a partir del proceso de articulación de la violencia.

Aspectos metodológicos

Diseño de investigación

La investigación es tipo cualitativa, con un diseño narrativo y un alcance descriptivo analítico, como lo dice Salgado (2007), las experiencias y el entorno de los participantes son narradas de tal modo que permite comprender las elaboraciones que haga el sujeto sobre sus vivencias, asimismo, organiza sentidos sociales, analiza configuraciones subjetivas y accede a la reedición de significados en un proceso de análisis social. (Herrera y Domínguez, 2013).

Considerando la flexibilidad del enfoque narrativo que construye el conocimiento a partir de múltiples técnicas de recolección y analiza la comprensión del sujeto de su entorno, se optó por integrar la red de

significados o red semántica como estrategia de análisis que permita identificar significados en un proceso de significación social, en este sentido, se usó un registro a través de un cuestionario propuesto por Allan (2008), que admite cinco significados directos y quince indirectos en torno a un palabra-"estímulo", que "consiste en preguntar a los sujetos por las ideas (palabras, sensaciones, emociones, etc.) que asocian al concepto cuyo significado estudiamos." (p.44).

Para selección de los participantes se hizo un muestreo por conveniencia a hombres y mujeres que viven en la ciudad de H. Cárdenas, Tabasco, México. Reconociendo la amplitud geográfica de la ciudad, los alcances y la viabilidad de la investigación, la recolección de los datos se hizo en un espacio estratégico, la iglesia San Antonio de Padua, ubicada al centro de la ciudad. Es un espacio que recibe visitas diarias de 200 personas, aproximadamente. La aplicación tuvo una duración de cinco sesiones, comprendido en cinco semanas. A los participantes se les dio las siguientes instrucciones:

- a) Asociar a la palabra estímulo a cinco significados que consideren describen la palabra.
- b) Una vez identificada los cinco primeros significados, se les pidió asociar tres significados por cada uno. Se les indicó que podía usar sustantivos, adjetivos, verbos o una combinación de palabras que más se aproxime al significado que tuvieran de la palabra estímulo.

El tratamiento de las redes de significado que se aplicó en este estudio es un análisis semiótico connotativo que permite identificar un conjunto difuso de

relaciones implícitas que expresa relaciones informales entre significantes incorporados al habla cotidiana, amplía significaciones articuladas en un tejido y reproducen sentidos de los participantes.

El procedimiento de análisis comprende los siguientes pasos:

Asignar un umbral valor con el que se identificarán los significados directos con mayor número de menciones. El umbral es una asignación para referenciar un valor numérico.

Agrupar en un conjunto organizador los significados directos para ubicarlo dentro de una unidad descriptiva. Este se establece a través de una “relación de sentido” entre palabras.

Identificar por significado directo con mayor número de aparición, respectivos significados indirectos para establecer relaciones entre sí.

Estructurar una red que expresen relaciones de sentido entre significados indirectos y significados directos.

Perspectiva teórica

Miedo real o imaginado y la percepción de la inseguridad

Para Jiménez (2013), diferentes órdenes y estratos sociales “incuban miedos” frente a riesgos reales o imaginarios que suceden en diferentes épocas e inician un proceso de dominación sobre el cual los individuos se insertan. El lugar que ocupa el miedo tanto en sus dimensiones imaginarias como en sus vertientes reales parece fragmentarse en múltiples significados en cuanto la significación social posibilita una lectura sobre la violencia. Según Ovalle, Magaña y Alvarado (2013, p.24) la violencia puede ser legible e ilegible; la “opacidad de la violencia” asienta el miedo en un espacio en el que impera el dolor y la tragedia. Reconocer la “ilegibilidad de la violencia, implica reconocer su complejidad y pone un freno a interpretaciones apresuradas”.

Otra de las perspectivas que conjuga la preocupación de las personas que viven en contexto de violencia es el de la percepción de la inseguridad. Al respecto, Carreón y García (2013) señalan que la violencia y la seguridad suponen la emergencia de discursos relativos a la adaptación de la ciudadanía al contexto de riesgo e incertidumbre, así como a la formación de actitudes y representaciones que al ser procesadas configuran los escenarios sociopolíticos.

Jasso (2013) menciona que la percepción de la inseguridad es definida como un sentimiento y que no es exclusiva de las personas que han sido víctimas, ya que muchas personas se sienten inseguras y refieren sentir temor de ser víctimas de determinados tipos de delitos a pesar de que nunca hayan

sido víctimas y de que las probabilidades de que esto ocurra no sean significativas.

La re-significación en la semiótica social

Los sentimientos de miedo e inseguridad parecen delinear la comprensión de la violencia que los sujetos forman de ella, pero también desde los contextos en los que se producen y los espacios sociales en los que se inscriben. Una semiótica de lo social aporta al análisis micro social de la violencia. Sus significados organizados por el sujeto que Toledo y Sequera (2015) entiende como un “procedimiento” en el que se reconoce un objeto, se apropia y lo dota de significado. Asimismo, distinguen entre significado, signo y sentido, cuya relación es un referente dentro de un contexto. En cambio, para Montañes (2010), el sentido parte de cero y es resultante de “contextos condicionadores” que generan “esquemas interpretadores”; “siendo el esquema el que desecha, anticipa e inventa nuevas realidades cognitivas, modificándose el esquema en el proceso y por el producto resultante del sentido inferido.” Así en los enunciadores y enunciatarios se reproduce el sentido, lo que se infiere, lo que se cree, lo que se identifica. Los que hablan son los que se forman una idea del mundo y de la realidad.

El tejido analítico sobre la discursividad social descrito por Verón (1993) es fundamental para articular significados, esto es, conceptos elaboradas a partir de las condiciones en las que se den.

Verón (1997) nos confirma que toda producción de sentido es necesariamente social; no se puede describir ni explicar satisfactoriamente un

proceso significativo, sin explicar sus condiciones sociales productivas. Todo fenómeno social es, en una de sus dimensiones constitutivas, un proceso de producción de sentido, cualquiera que fuere el nivel de análisis (micro o macrosociológico).

Resultados preliminares

El instrumento se aplicó a 80 sujetos, de los cuales se analizaron los datos proporcionados por 60 participantes de acuerdo al siguiente criterio:

Identificar al menos tres significados directos y sus respectivos significados indirectos, sumando 12.

El formato del instrumento admite cinco significados directos y 15 indirectos. Se descartaron aquellos cuestionarios que no cumplieran con el criterio de respuesta. La edad de los participantes osciló entre los 19 y 55 años.

Acotaciones al análisis

La palabra estímulo puede restringirse o acotarse con adjetivos o palabras que desencadene la asociación. Para la asociación directa, se usó la palabra “violencia” y se acotó, “Violencia en la ciudad” para la asociación indirecta. Esto permite comprender el fenómeno en dos unidades de análisis. La primera es una asociación sobre la violencia y su significación. La segunda, a la violencia y su referencia a un contexto determinado, pues los significados se ubican en un espacio social que construyen emociones y sensaciones sobre la realidad (Vergara, 2013). La asociación da cuenta de la gama de significados

implicados y expresados en la red. En este sentido la significación es también un proceso para comprender el fenómeno de la violencia.

Significados directos sobre Violencia

En la tabla 1, se estimó el número de mención de las palabras-significados asociadas a la palabra estímulo **Violencia**. El umbral valor es 5.

La “Mención” es la referencia directa o indirecta con el que los participantes significan el estímulo. De esta manera el lenguaje cotidiano provee un haz de connotaciones que genera la aparición de otros significados.

Tabla 1
Significados directos por menciones

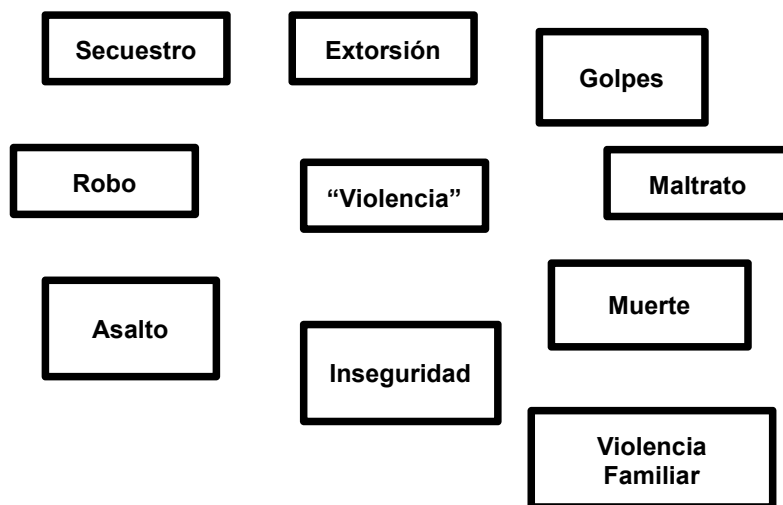
Significado/orden por menciones	No. de menciones
<i>Secuestro</i>	20
<i>Robo</i>	13
<i>Asalto</i>	12
<i>Inseguridad</i>	11
<i>Violencia Familiar</i>	10
<i>Muerte</i>	9
<i>Maltrato</i>	8
<i>Golpes</i>	7
<i>Extorsión</i>	6

Fuente: elaboración propia

Los significados directos muestran aquellas asociaciones predominantes que son “evocadas” como primera opción, aunque no se transforman en “definidores” de la palabra estímulo, son una referencia directa y constituyen descriptores del significado (véase figura 1). Estos reubican el sentido de la

palabra a un contexto. En otro tratamiento analítico, los significados cumplen con determinados criterios de “tipicidad”. El presente análisis apunta hacia determinada “huella” que en nivel de contenido construye sentidos emergentes. Como apunta Allan (2008) nos remite a un proceso de la significación social que construye o re-construye discursos. A través de tal “huella” los participantes además de asociar un significado con otro, exploran en su registro aquellas vivencias, experiencias o cualquier otra fuente que produzca un significado. En la lógica de un carácter significacional, el análisis remite a una “semántica” con la que los sujetos inician la asociación.

Figura 1. *Palabras-significados.*



Fuente: elaboración propia

Esto es, la Violencia puede asociarse a cualquier de los anteriores significados, lo que podría entenderse como un fenómeno cuya divergencia se identifica con un cuadro de interpretación. Así, podrían encadenarse, Violencia-Secuestro, Violencia-Robo, Violencia-Asalto en un número determinado por las asociaciones directas.

Conjunto organizadores

En una primera aproximación interpretativa, la tabla 2 agrupa los significados directos a partir de un esquema de significación, dado por relaciones de sentido. Permite un primer momento de análisis en la que conjuntos organizadores aproximan entre sí los significados de la violencia.

Tabla 2

Conjuntos por organizadores

Significados por conjuntos	No. de palabras	No. de menciones	Organizador
Secuestro (20), Extorsión (6), Narcotráfico (5), Armas de fuego (1), Vicios (1), Drogas (1), Adicciones (1)	7	35	Crimen
Robo (13), Asalto (12), Vandalismo (1), Delincuencia (5)	4	31	Delito
Inseguridad (11), lugares públicos (1) Miedo a salir en familia (1)	3	13	Riesgo

Violencia general (1)	33	90	Contextos violentos
Familiar (10)			
Laboral (5)			
Escolar (5)			
Género (5)			
Pareja (1)			
Mujer (1)			
Feminicidios (1)			
Golpes a la mujer (1)			
Trata de blancas (1)			
Agresión a la mujer (1)			
Psicológica (4)			
Verbal (1)			
Infantil (1)			
Social (4)			
Física (1)			
Doméstica (1)			
Moral (1)			
Animales (1)			
Maltrato (8)			
Maltrato familiar (2)			
Psicológico (2)			
Físico (2)			
Verbal (1)			
Agresión (1)			
Física (1)			
Palabras obscenas (2)			
Abuso (2)			
Sexual (3)			
Acoso (4)			
Insultos (4)			

Narrar la violencia

Gritos (5)			
Golpes (7)			
Daño (3)	22	25	Deterioro
Económico (1)			
Psicológico (1)			
Físico (1)			
Sentimental (1)			
Moral (1)			
Dolor (1)			
Tristeza (1)			
Ira (1)			
Coraje (1)			
Impulso (1)			
Carácter fuerte (1)			
Impotencia (2)			
Preocupación (1)			
Estado de alerta (1)			
Frustración (1)			
Indiferencia (1)			
Apatía (1)			
Discriminación (1)			
Denigrar (1)			
Creencias (1)			
Desorden (1)			
Muerte (9), Asesinato (3), Homicidio (1), Miedo (5), Temor (2)	5	20	Exposición
Economía (3), Desempleo (1), Pobreza (1), Inversión	17	25	Vulnerabilidad

(1), Analfabetismo (1),		
Injusticia (2), Gobierno (1),		
Política (1), Corrupción (2),		
Abuso de autoridad (1),		
Violación (5), Privación (1),		
Ignorancia (1), Límites (1),		
Consecuencias (1),		
Manifestaciones públicas (1),		
Suicidio (1)		
<hr/>		
No. total	91	239

Nota: Las agrupaciones de significados descritas provienen del registro que los participantes realizaron en las plantillas. Fuente: Elaboración propia.

Los conjuntos permiten al mismo tiempo vincular un significado con otro y comprender la relación que puede establecerse a través de conexiones que permite dotar de una lectura cuyas implicaciones deviene en producción de sentido, lo cual sugiere las siguientes inferencias:

Implica una articulación entre el fenómeno y los significados que los describe. La violencia en los conjuntos organizadores de significados directos.

Implica que ciertos sustantivos, verbos, adjetivos o palabras compuestas se connotan determinadas en “elementos que describen”.

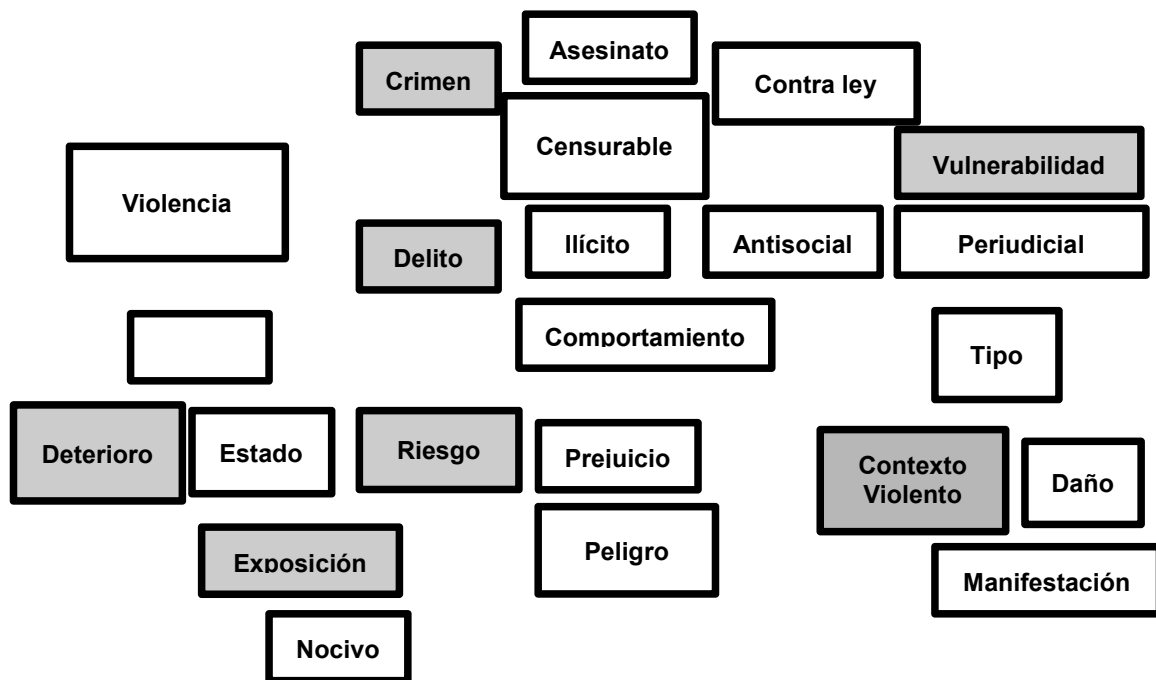
Implica que las partes que describen ponen en relación a la palabra estímulo.

Los siguientes conjuntos organizadores se proponen para generar la relación:

Contexto violento cuya relación de significado puede describirse como “daño”, “tipo”, “manifestación”; **crimen** con “asesinato”, “censurable” y “contra ley”;

delito con “ilícito”, “comportamiento” y “antisocial”; **riesgo** agrupa “perjuicio” y “peligro”; **deterioro**, agrupa “estado”; **exposición** con “nocivo” y **vulnerabilidad** con “perjudicial”.

Figura 2. Conjuntos organizadores



Fuente: elaboración propia

Las relaciones de sentido agrupadas en los conjuntos permiten que los términos colocados entre sí, organicen la interpretación en torno a una asociación directa. Esto es, el conjunto organizador en sí mismo no describe ni explica las relaciones, pues los significados directos contienen otras asociaciones que reproducen el sentido de la palabra que se analiza. Es decir supone que otros términos interactúan entre sí, como se presenta en la implicación indirecta de la **Violencia**, es decir **Violencia en la ciudad**.

Significados directos-indirectos sobre Violencia en la ciudad

Los elementos que describen pueden representar rasgos sobre la “**Violencia de la ciudad**”, asociación que adopta sentidos diversos y amplía en el plano de contenido, la cadena de asociación. En la tabla 3 se muestra el grupo de significados indirectos que describe un significado directo.

Tabla 3
Grupo de significados directos-indirectos

Significados directos	Significados indirectos
Secuestro (Véase figura 3)	Gente, policías descuidados, dudas, delincuencia organizada (3), No hay amor, sin felicidad, incertidumbre, temor, trauma, Precaución/limitación (2), Desempleo (2), Falta de valores, Dinero (4), Desesperación (3), Privación, Golpes (3), Sufrimiento (3), Falta de empatía, Falta de amor a Dios, Muerte (3), Desintegración familiar, Dolor y Angustia (2), Inseguridad (2), Nervios, Gobierno (2), Falta de servicio básicos, Vandalismo, Extorsión, Ambición, Levantar alguien, Plagio, Rapto, Perder a la víctima, Drogadicción, Preocupación a su familia, Vida fácil.
Robo (Véase figura 4)	Inseguridad (2), Vivienda, Casa, Tiendas, Vivencia, Apoderarse, Exposición, Duelo, Despojos, Vendedores, Impotencia, Pertenencias (2), Armas, Pobreza, Falta de educación (3), Daño a la moral, Desempleo, Drogadicción, Extorsión, Más vigilancia, Pérdida de valores, Que te robe un familiar (2).
Asalto	Delincuencia, Desempleo, Gobierno (3), Falta de

(Véase figura 5)	servicios básicos, Rateros (4), Falta de valores (2), Miedo (5), Desconfianza, Armas (5), Inseguridad (3), Vicios, Robos, Pánico, preocupación (2), Temor (3), Ansiedad (2), Agresión y robo, Llegar a lastimar, Pleito, Víctima y susto.
Inseguridad (Véase figura 6)	Miedo (6), Robos, Tristeza (2), Amargura, Frustración, Sin recursos para seguridad, Migraciones, Extorsión, Depresión (2), Oscuridad, Traumas, Asaltos, Secuestros (2), Asesinatos (2), Alerta, Enclaustramiento (2), Desconfianza, Incertidumbre, Temor.
Violencia familiar (Véase figura 7)	Autoestima, Abuso sexual, Economía (2), Emocional, Física (2), Golpes (2), Gritos (2), Divorcio, Maltrato a los hijos (2), Agresión Familiar, Alcoholismo, Droga, Desempleo, Insultos (2), Maltrato, Miedo, Madre, Padre borracho, Pleitos, Psicológica, Verbal, Violencia doméstica.
Muerte (Véase figura 8)	Sangre, Fin de la vida, Dolor (3), Gobierno, Desunión familiar, Asesinato (3), Violación Feminicidio, Homicidios, Asalto (2), Secuestros, Falta de valores, Amargura, No hay vida, Suicidio, Guerra, Física (2), Emocional, Mental, Depresión, Tristeza, soledad, Droga, Pandillas, Venganza, Violencia en las calles.
Maltrato (Véase figura 9)	Golpes (7), Gritos (2), Insultos (2), Ofensas (2), Bullying (3), Inseguridad, Falta de valores, Amor de Dios, Desunión familiar, Soberbia, Calumnia, empujones, Familiar, Escuela, Humillación, Ira, Jalonear, Maltrato a amigos, Molestar, Mujeres, Hijos, Hermanos.
Golpes	Pobreza, Inseguridad, Violencia familiar (2), Pareja,

(Véase figura 10)	compradores, Personas de la calle, Violencia pública, Denuncia, Escuela (2), Golpear a seres cercanos, Golpear con objetos, Creer ser mejor persona, Maltrato hacia personas, Molestar por agresividad, Sociedad, Trabajos.
Extorsión (Véase figura 11)	Llamadas (4), Pobreza, Resguardo de datos, Desinformación, Egoísmo, Inseguridad, Desesperación, Incertidumbre, Pánico, Educación, depresión, Dinero, Engaño, Miedo, Muerte, Violencia, Despojo.
No. Total de significados indirectos	204

Nota: los números en paréntesis son el número de mención.

Fuente: elaboración propia.

Los significados indirectos asociados a la Violencia de la ciudad enmarca las vivencias o experiencias de los participantes. Forman parte de la producción de sentido de lo que en una primera aproximación describen la violencia. Puede comprenderse como una “vuelta” de un significado sobre otro para expresar una relación, así:

al significado directo que describe la violencia, comprende un significado indirecto que conforma la relación. Es decir:

a la asociación SD, lo constituye un SI en R

De esta manera la configuración de la red constituye un plano en la que interactúan.

En las figuras de 3 al 11 se muestran las relaciones entre significados. Una primera lectura general coloca en el espacio la relación entre directos e indirectos, lo cual se subraya lo siguiente:

La no direccionalidad de las relaciones, sin énfasis en ninguna de las partes. Esto indica una lectura ajustada a lo que expresa la red.

El carácter asociativo que la red implica, es decir, las conexiones de los significados indirectos conforman la lectura.

Las relaciones no intentan dar cuenta de un “deslizamiento de significado” o “proximidad semántica”. Se dijo anteriormente que las distinciones entre directos e indirectos se dan en un plano de registro que constituyen partes que describen. Es necesario señalar que las figuras en la lectura general carecen de una asociación discursiva, es decir de una narrativa que interprete la significación, no obstante, los conectores vinculan los significados indirectos a un espacio de relación de significado que propicia la producción de sentido. La red muestra cómo pueden interactuar entre sí. Cabe señalar que hay significados indirectos que son mencionados más veces, aunque estos se encuentren en un umbral límite, es decir, por debajo de 5, como se muestra en la tabla 4.

Tabla 4

Asociación significados directo-indirecto

Directos	Indirectos con mayor número de menciones
Secuestro	Dinero (4), Delincuencia organizada (3), Desesperación (3), Golpes (3), Sufrimiento (3), Muerte (3), Dolor y angustia (2), Precaución/limitación (2) Inseguridad (2), Gobierno (2)
Robo	Falta de educación (2), Inseguridad (2) Pertenencias (2), Que te robe un familiar (2)
Asalto	Miedo (2), Armas (5), Rateros (4) Gobierno (3), Inseguridad (3), Temor (2), Preocupación (2), Ansiedad (2)
Inseguridad	Miedo (6), Tristeza (2), Depresión (2), Secuestro (2), Asesinato (2), Enclaustramiento (2)
Violencia Familiar	Economía (2), Física (2), Golpes (2), Gritos (2), Maltrato a los hijos (2), Insultos(2)
Muerte	Dolor (3), Asesinato (3), Asalto(2), Físico(2)
Maltrato	Golpes (7), Bullying (3), Gritos (2), Insultos (2) , Ofensas (2)

Golpes	Violencia familiar (2), Escuela (2)
Extorsión	Llamadas (4)
No. Total de significados	46

Fuente: elaboración propia

Esto implica que los significados que son mencionados por debajo del umbral son periféricos de acuerdo a un criterio de divergencia y recurrencia, esto quiere decir que, entre más mencionados son más recurrentes y, entre menos mencionados son más divergentes. Sin embargo, en el plano de la red, los significados no dejan de significar.

Red de significados

Pasando al plano de la red, se considera lo siguiente:

Las relaciones connotativas que expresan las redes son interpretativas y multiplican sentidos.

Unifican significados para generar otros lo que hace que una red sea heterogénea.

Los significados tienen correlaciones con el mundo real, lo cual conforma vivencias que conforman las significaciones.

Los significados tienen implicaciones descriptivas que se identifican tal como se expresa en la red.

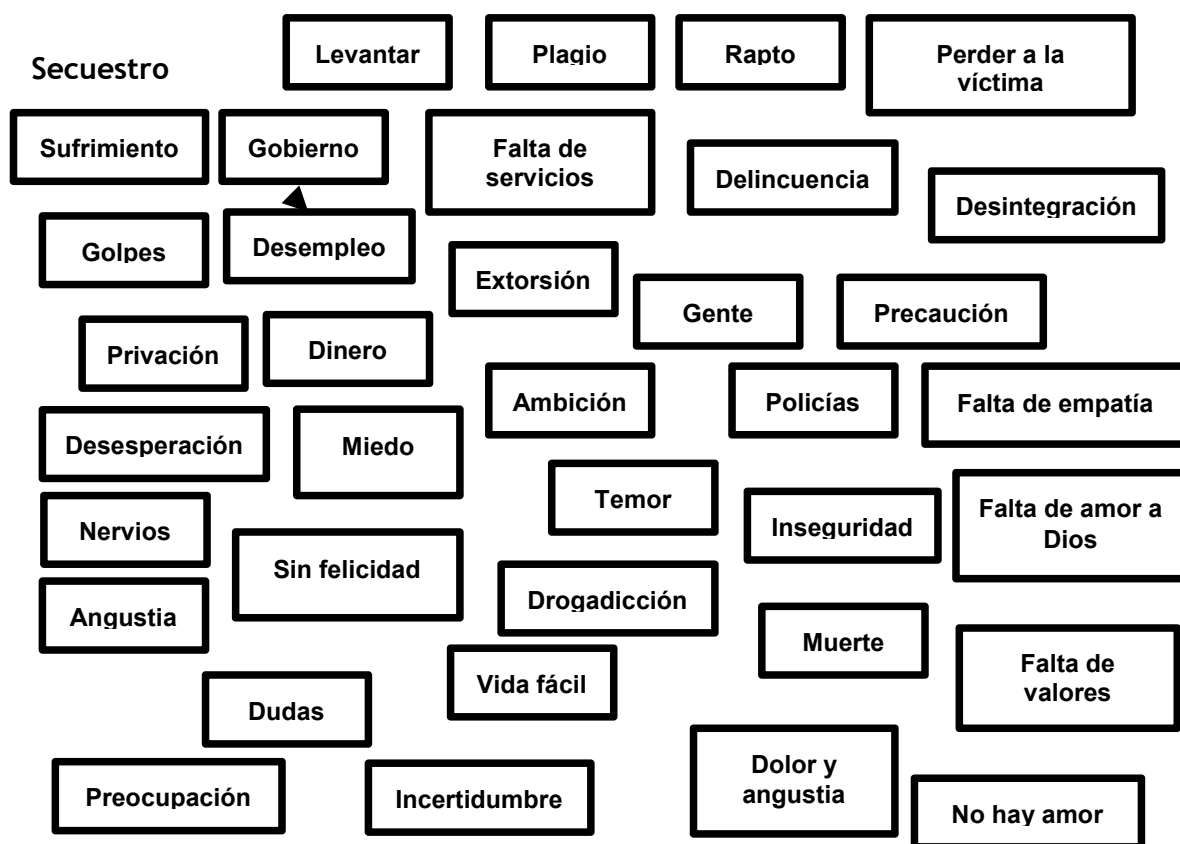


Figura 3 *Significados indirectos asociados a secuestro*

Fuente: elaboración propia

El secuestro implica:

Levantar, plagio, rapto, perder a la víctima.

Desesperación, miedo, temor, muerte, inseguridad, angustia, dolor y angustia.

Ambición, dinero, extorsión, desesperación.

Vivencias y experiencias que apuntan hacia un tipo de daño social.

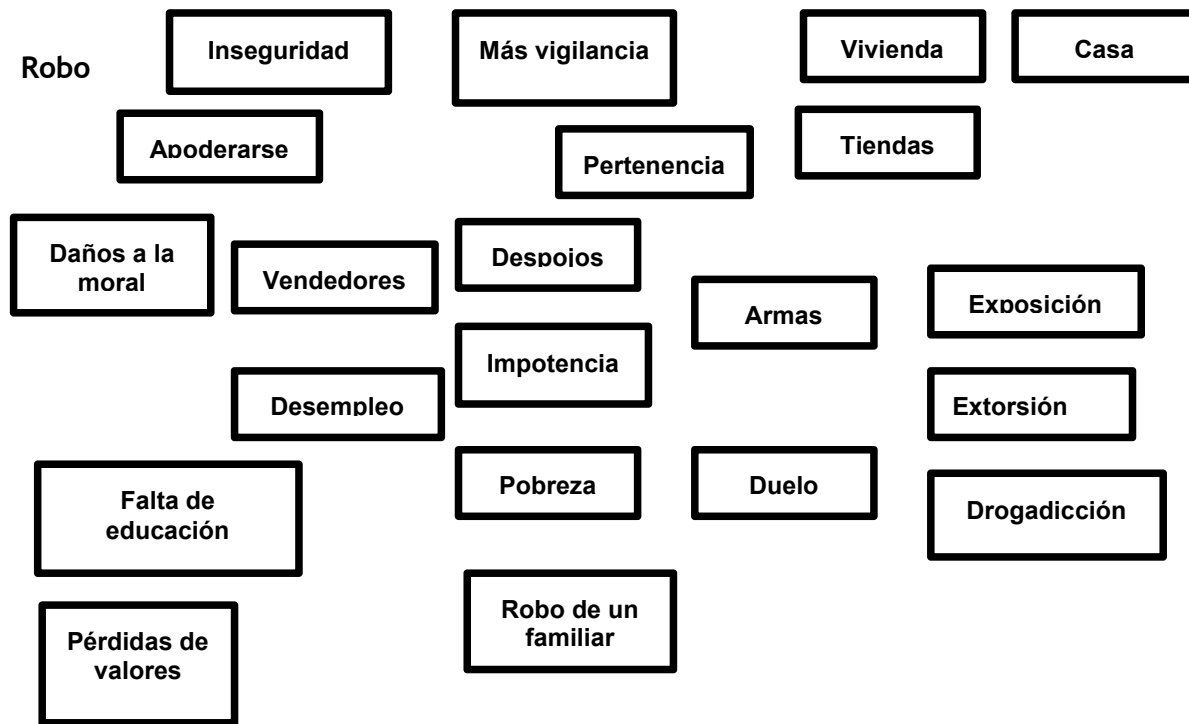


Figura 4. *Significados indirectos asociados a Robo.*

Fuente: elaboración propia.

Esto es que el robo:

Implica acciones que expongan la seguridad de los sujetos ante comportamientos que dañen y generen impotencia e inseguridad.

Implica armas, algún delito como extorsión, asaltos a casa, tiendas.

Implica factores causales como pobreza, desempleo, pérdida de valores.

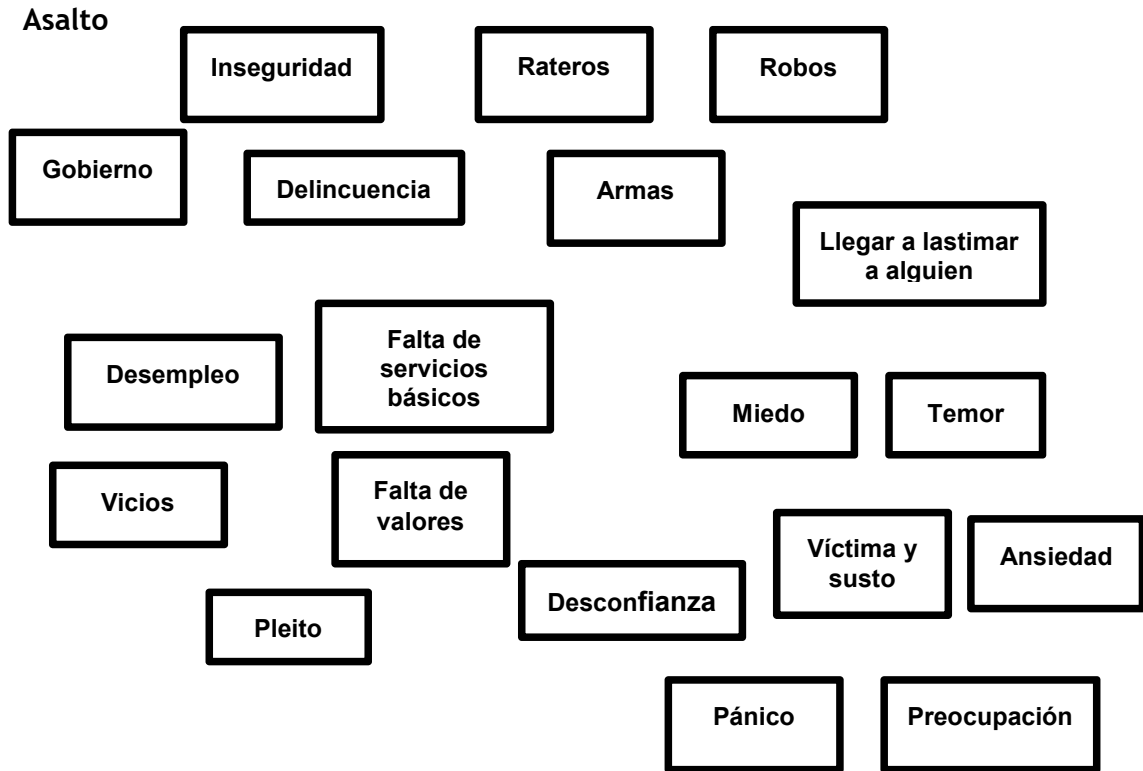


Figura 5. Significados indirectos asociados a Asalto.

Fuente: elaboración propia.

Esto es que los asaltos:

Generan en los sujetos determinadas emociones asociadas al miedo, temor, ansiedad.

El gobierno y la delincuencia están implicados en la inseguridad.

Inseguridad

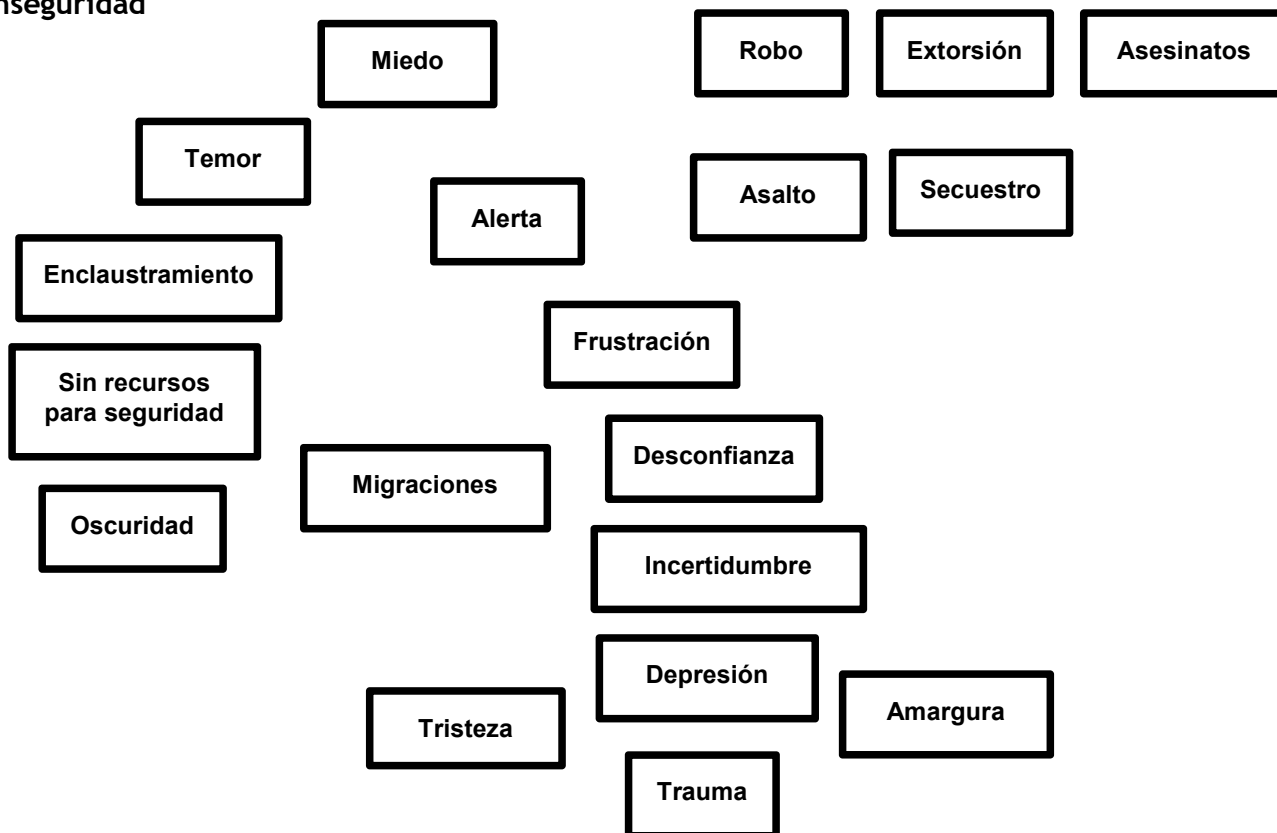


Figura 6. *Significados indirectos asociados a inseguridad.*

Fuente: elaboración propia.

Esto es que la inseguridad:

Implica miedo, temor, estados de alerta, frustración.

Los robos, extorsión, asesinato, asalto y secuestro se asocian con la inseguridad.

Violencia familiar

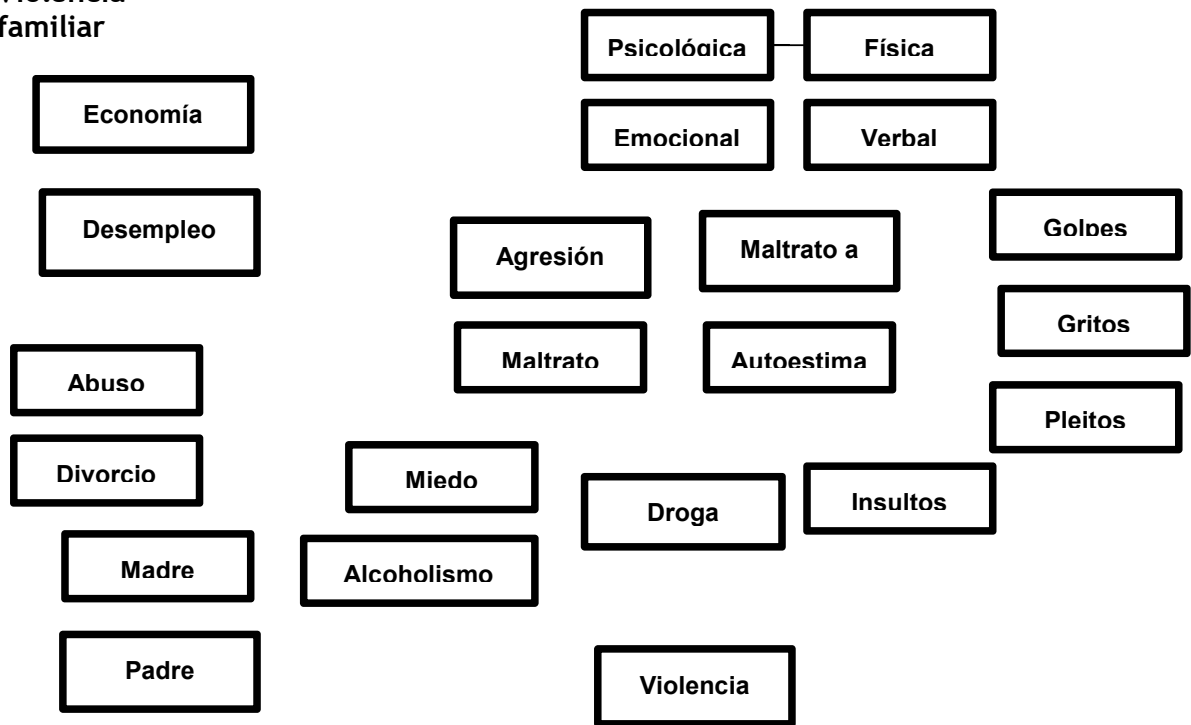


Figura 7. Significados indirectos asociados a Violencia familiar.

Fuente: elaboración propia.

Esto es que la violencia familiar:

Implica un conjunto de violencias en el que la agresión ocasiona daños y efectos.

Implica una relación de roles como padre y madre en la violencia familiar.

Implica efectos que generan miedo, maltrato, insultos.

Implica condiciones en las que aparece: desempleo, economía.

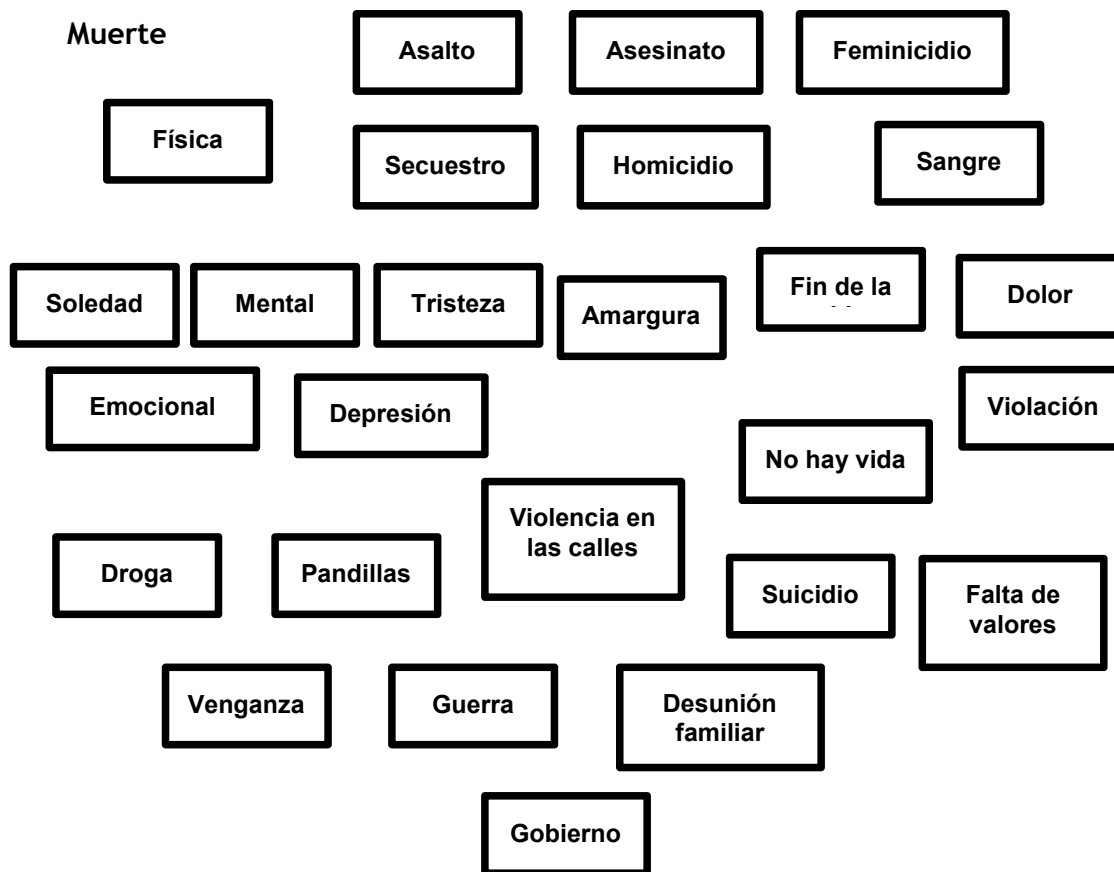


Figura 8. Significados indirectos asociados a Muerte.

Fuente: elaboración propia.

Esto es que la muerte implica:

Una “violencia de calle” en ambientes sociales que generan determinados emociones y sensaciones.

Implica una muerte por asalto, homicidio, asesinato, secuestro, feminicidio.

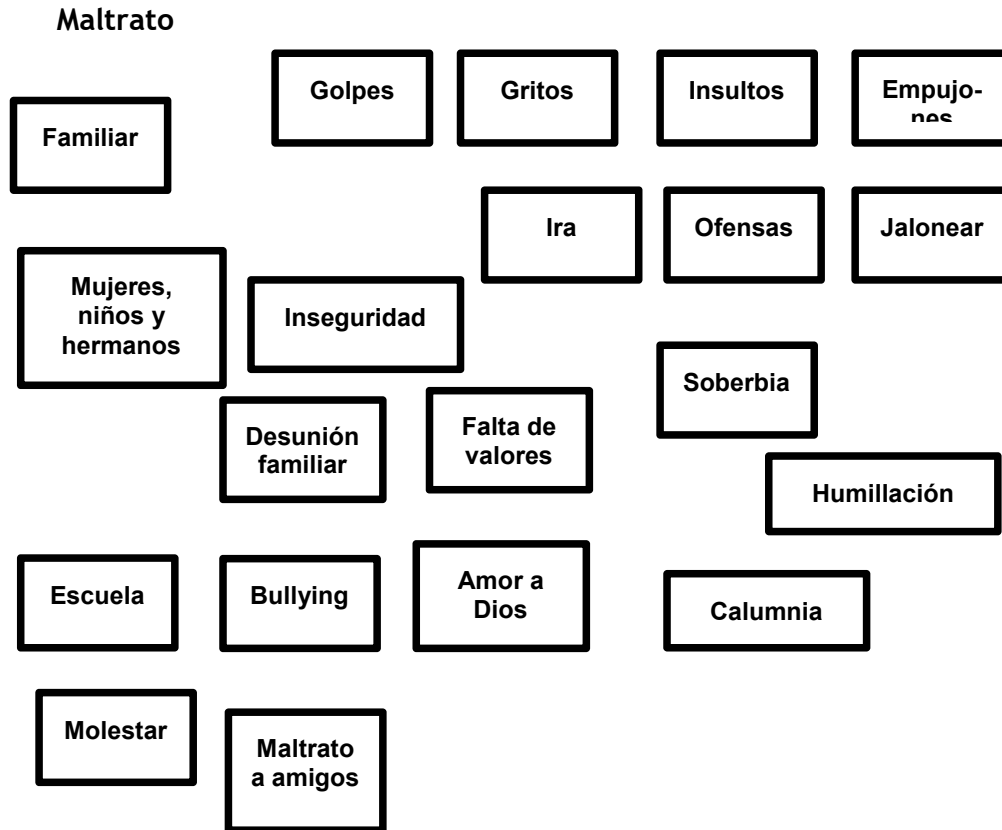


Figura 9. *Significados indirectos asociados a Maltrato.*

Fuente: elaboración propia.

Esto es que el maltrato implica:

Situaciones familiares que desencadenan agresiones sobre los integrantes de la familia.

Implica inseguridad en entornos familiares.



Figura 10. *Significados indirectos asociados Golpes.*

Fuente: elaboración propia.

Esto es que los golpes:

Significan violencia pública, inseguridad, violencia familiar.

Implican agresión, maltrato en entornos, escuela, sociedad.

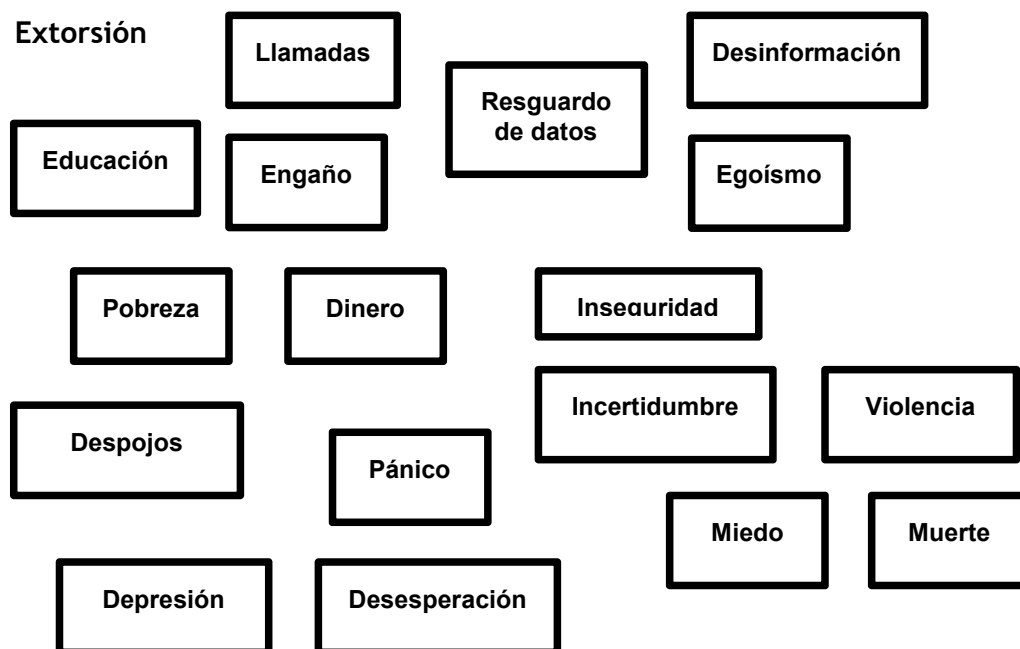


Figura 11. *Significados asociados a Extorsión*

Fuente: elaboración propia

Esto es que las extorsiones implican:

Llamadas, engaño, incertidumbre, miedo, muerte, pánico, violencia.

Pánico, desesperación, depresión, despojos.

Acotaciones sobre la red

La red muestra una estructura heterogénea, los significados en el espacio de la red vehiculizan a otros significados, generando “recuadros” o superficies interpretativas. Esto es, la dirección que lleva la cadena de sentido se reproduce. Puede representarse de este modo:

S1-S2-S3-S4 [Ns]

Es decir, en una red las significaciones pueden ser re-evaluadas en un universo discursivo con un número finito de significados. Lo cual se propone lo siguiente: a un número finito de significados $N = \{S1, S2, S3, S4...\}$ en el que puede expresarse la red, hay un número finito de relaciones $N = \{R1, R2, R3, R4...\}$

Comentarios finales

La producción de sentido en torno a los significados de la violencia desencadena un conjunto de significaciones que se agrupan de acuerdo con procesos de significación. Toledo y Sequera (2014) lo entienden como el proceso por el cual un ser humano reconoce un objeto, se apropia de él, lo dota de significado, distinguiendo el significado como el referente relacionado al signo. Esto es que el sentido, aparece entre signo y objeto dentro de un contexto, susceptible de comprenderse por un intérprete, así como por un interpretante. De esta forma el proceso de significación evoca una prolífica relación entre temas, referencias y palabras en torno a un contexto. Por ello, es útil la definición de “contexto” que ofrecen Alcaraz y Martínez (1997) entendiéndolo como la procedencia de los enunciados de un espacio físico-local, perteneciente a un universo discursivo real o imaginario.

Anteriormente se había señalado que el sentido tiene condicionantes “siendo el esquema el que desecha, anticipa e inventa nuevas realidades cognitivas. Agregando palabras de Montañez (2010), modificándose el

esquema en el proceso y por el producto resultante del sentido inferido. Son entonces en los enunciadores y enunciatarios donde se reproduce el sentido, lo que se infiere, lo que se cree, lo que se identifica.

En las figuras 3 al 11, se muestra cómo estas palabras entran dentro de campos semánticos formando significados. Los campos funcionan como espacios de sentido y especifican las vertientes en las que se cruzan las palabras, sea por una cercanía semántica, por sus connotaciones o sinonimia. Cabe señalar que este primer acercamiento de interpretación posibilita crear vínculos de sentidos connotativos. Los elementos tejidos en una red constituyen ejes de tránsito por los que pasan los significados, otorgando una lectura general. En este sentido, las figuras no poseen “coherencia propia” pero se sujetan a la asociación del estímulo. Su importancia es elemental pues desencadena significados que son conectados en la memoria semántica de los sujetos.

Por otra parte, sin perder de vista el puente que conecta los “contextos generadores” de significados, la violencia puede entenderse como un encadenamiento de percepciones sobre objetos sociales. En este caso lo que se denomina “Violencia”, “violencia en la ciudad” y sus relaciones en red generan una articulación de sentido.

Referencias

Alcaraz, E. y Martínez, M. (1997). Diccionario de lingüística moderna. Ed. Ariel.

Disponible en https://kupdf.net/download/alcaraz-varo-diccionario-de-linguistica-modernapdf_598bd3a8dc0d606979300d18_pdf

- Allan, A. (2008). Medir el Significado: las Redes Semánticas como Método de Investigación Sociológica. (Tesis de pregrado) Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Carreón, J. y García, C. (2013). Teorías de la percepción pública y percepción del delito. *Margen*, 71, 1-16.
- Domínguez, E. y Herrera, J. (2013). La investigación narrativa en Psicología. Definiciones y funciones. *Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte*, Vol.30 (3), 620-641.
- Jasso, C. (2013). Percepción de inseguridad en México. *Revista Mexicana de Opinión Pública*, 13-29.
- Jiménez, R. (2013). La cultura y el miedo; la violencia y la dominación. *Revista Arenas* (33), 11-21.
- Montañés, M. (2010). La producción de sentido. *Cuaderno CIMAS*, 1-8.
- Observatorio Ciudadano de Tabasco (2017). Incidencia Delictiva de Alto Impacto en Tabasco Enero-Junio. Recuperado en <http://octabasco.com/reportes/>
- Ovalle, L., Magaña, M. y Alvarado, M. (2013). El miedo y el olvido social; la violencia y el narcotráfico. *Revista Arenas* (33), 23-38.
- Reyes, G., Hernández, P. y Moslares, C. (2015). Gastos en inseguridad y homicidios: los costos de la guerra contra el crimen organizado (2006-2012). *Revista Mexicana de Opinión Pública*, 93-111.
- Salgado, A. (2007). Investigación cualitativa. Diseños, evaluación de rigor metodológico y retos. *LIBERABIT*, 13, 71-78.
- Toledo, A. y Sequera, J. (2015). La producción del sentido: semiosis social. *Razón y palabra*, 18, (88), 521-536. Disponible en:

<http://www.revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/301>>.

Fecha de acceso: 11 jul. 2018.

- Vergara, N. (2012). "Significación social" y "Territorio": Aproximaciones epistemológicas. *Revista Lider*, 21, 9-18
- Verón, E. (1993). Semiosis social. Fragmentos de una teoría de la discursividad. Ed. Gedisa, Barcelona. Recuperado de <http://www.semioticafernandez.com.ar/wp-content/uploads/2008/05/Veron-El-sentido-como-produccion-discursiva-124-133.pdf>
- Vilalta, C. (2010). El miedo al crimen en México. Estructura lógica, bases empíricas y recomendaciones iniciales de política pública. *Gestión y Política*, 1 (19),3-36.

Las elecciones federales, estatales y municipales en Tabasco 1997-2012

Modalidad: Investigación en proceso

Beatriz Pérez Sánchez¹

Armando Mayo Castro

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Av. Universidad S/N Zona de la Cultura Col. Magisterial C.P. 86040 Villahermosa,
Centro Tabasco

¹ Autor por correspondencia

Las elecciones federales, estatales y municipales en Tabasco 1997-2012

Resumen

Objetivo: establecer una visión cronológica electoral de los partidos políticos a fin de registrar su participación en la historia política en Tabasco, México, y abonar así en la comprensión del comportamiento del electorado. La investigación pretende dar respuesta a la falta de conocimiento de la aplicación y consecuencias de las reformas electorales en la entidad. **Materiales y Métodos:** se utilizaron los métodos: histórico, analítico y comparativo. La información provino de fuentes secundarias, de datos estadísticos oficiales. **Resultados:** de forma inédita las reformas electorales emprendidas en 1996, 2002 y 2007 coadyuvaron en la reconfiguración del sistema de partidos nacionales en Tabasco, permitieron mayor participación política, equidad en las reglas y fortalecimiento de la oposición a nivel federal y conquistas locales de gubernaturas y ayuntamientos. **Conclusiones:** Las conquistas electorales poseen una vinculación con los procesos de reforma y los avances generados desde la oposición ello se evidenció en la revisión comparativa de los resultados obtenidos por cada partido político en las elecciones para presidente, gobernadores, diputados, senadores y diputados locales y ayuntamientos desde el año 1997 hasta el 2012.

Palabras clave: partidos políticos, historia, elecciones, Tabasco.

El presente capítulo es una revisión de la forma en que los partidos políticos se fueron interrelacionando, sus disputas y liderazgos para establecer una historia política y abonar en la comprensión del comportamiento del electorado. Una serie de reformas electorales emprendidas en 1996, 2002 y 2007 han sido cruciales para reconfigurar el sistema de partidos y el impulso reformador que se genera en la oposición política, en la ciudadanía organizada, en particular el de las oposiciones más organizadas en esos periodos: del PRD y el PAN(Morlino, 2005).

En 1996 durante el gobierno de Ernesto Zedillo Ponce de León, se reformó de nuevo el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE) para buscar mayor equidad entre los partidos. El control que durante ochenta años mantuvo el Ejecutivo a través del Secretario de Gobernación, sobre el proceso electoral dio paso a una nueva conformación de los órganos electorales, se reforzó así la independencia del Instituto Federal Electoral, al desligar al Poder Ejecutivo de su integración y reservar el voto exclusivamente a los consejeros ciudadanos (Villafranco, 1999).

La reforma electoral de 1996 brindó acceso a los medios electrónicos, las elecciones de este periodo se circunscribieron a las siguientes condiciones:

- El gobierno abandonó la organización electoral y pasó a manos de personas merecedoras de la confianza de los partidos políticos.
- El Tribunal Federal Electoral cuya función es dirimir las controversias legales, también debió realizar cambios, tales como:

- La designación de los magistrados estaría a cargo de la Cámara de Senadores, según propuesta de la Suprema Corte de Justicia; se instauró un control de legalidad de constitucionalidad, esto es, una vía para controlar que todos los actos en materia electoral pudieran ser impugnados y revisados por la vía jurídica. El Tribunal no sólo atendería conflictos federales sino también locales.
- Se modificó el régimen legal de los partidos políticos: el voto ciudadano definiría la permanencia en el sistema de partidos. Se incrementó, además el porcentaje para la representación en el Congreso.
- Los recursos financieros públicos de los partidos aumentaron drásticamente, 600% en relación con tres años antes, y lo mismo ocurrió con el acceso de los medios electrónicos. El financiamiento se distribuyó en 70% conforme a la votación inmediata anterior y 30% de un modo igualitario; se definieron topes a los gastos de campaña, con serias restricciones a las aportaciones privadas y con mecanismos más estrictos en control, auditoría y vigilancia.

- Se rediseñó la cláusula de gobernabilidad en relación con la Cámara de Diputados; se instauró un tope a la sobre representación: ningún partido podría tener 8% más de escaños que su propia votación, salvo que lo consiguiera a través de la votación uninominal. Quedó en 300 el número máximo de diputados tanto uninominales como de representación proporcional que puede obtener un partido; se estableció un 2% en el porcentaje mínimo de votos para que un partido conserve su registro y representantes en la Cámara de Diputados; y el número total de afiliados de un partido no podría ser menor a 0.13% del padrón electoral federal con un mínimo de tres mil afiliados en por lo menos diez entidades federativas y se creó la figura de asociación o agrupación política.
- En la Cámara de Senadores el sistema de representación proporcional se dio para el 25% de los senadores, quedando de la siguiente manera: dos senadores de mayoría, uno de primera minoría y tendría mayor pluralismo con la elección de 32 senadores en una lista nacional de representación proporcional.
- Se incluyó a la ciudad de México en la competencia electoral mediante la elección directa de su Jefe de gobierno y se am-

pliaron las facultades de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (Becerra, Salazar, & Woldenberg, 2000).

En Tabasco es costumbre seguir los acuerdos en materia federal, por ello se realizaron cambios que determinaron los últimos tres procesos electorales locales de 1991, 1994, y 1997. El último código electoral se promulgó en marzo de 1997; los cambios fueron:

- ✓ La integración de la Cámara de Diputados se amplió de 17 a 18 diputados de mayoría relativa y de 12 a 13 diputados electos por el principio de representación proporcional.
- ✓ En relación con los partidos políticos cambió el término de partidos estatales a partidos locales y se conservó el requisito de contar con un mínimo de 12 mil afiliados en la entidad.
- ✓ Se insertó un capítulo dedicado a la normatividad de las agrupaciones políticas nacionales y locales, que no podían registrarse de acuerdo con el Código anterior y se fijó un número de 6 mil afiliados y cuando menos diez delegaciones en igual número de municipios.
- ✓ Con respecto al financiamiento, desapareció el inciso j) del artículo 54 que establecía que los partidos con registro condicionado reci-

rían el 50% en relación con lo señalado para cada partido político con registro definitivo. Para 1997 aunque obtuvieran una curul de mayoría relativa, sin el 1.5% de la votación total se suspenderían los suministros económicos y los derechos.

- ✓ El inciso b) determinó que el 30% de la cantidad total para el financiamiento de los partidos se entregaría en forma igualitaria a los partidos políticos con representación en el Congreso del Estado, y el 70% restante se distribuiría de acuerdo al porcentaje de votación obtenido.
- ✓ Desapareció el título sexto que señalaba las situaciones en que se determinaba la pérdida de registro.
- ✓ Estableció una sección especial "Delitos contra la Autonomía del Pueblo de Tabasco" inédita en otros estados, establecía severas sanciones contra quienes propicien el fraude electoral, prohíbe a los ministros de cultos religiosos inducir el voto por algún partido o candidato, o a la abstención. Establece todo lo relacionado a la coacción del voto y a la alteración de credenciales y del padrón electoral.

- ✓ Con respecto al órgano electoral del estado, el nombre de Instituto Estatal Electoral se cambió por el de Instituto Electoral de Tabasco (IET).

Los partidos PAN, PRD y PT impugnaron la forma en que se integró el Instituto y unos meses antes de que se iniciara el proceso electoral se formó un grupo parlamentario local autodenominado Grupo Independencia conformado por los partidos: PAN, PRD, PT y PVEM, quienes cuestionaban además la reforma electoral de la que había surgido el nuevo Código Electoral. En respuesta, la fracción priista convocó a la legislatura federal para que atestiguara el desarrollo integral del proceso.

Elecciones de 1997 a nivel nacional

A nivel nacional, en las elecciones del 6 de julio, el PRI redujo su votación total, el PRI perdió la mayoría en la Cámara de Diputados por primera vez en la historia, con un 38% de la votación y 239 curules (que representaron el 47.8% de la Cámara); el conjunto de la oposición ganó el otro 62% de la votación, las 261 curules restantes (52.2% de la Cámara) así como el control del gobierno de la Cámara de Diputados, colocando al presidente Zedillo en una situación inédita de minoría.

En las elecciones para senadores obtuvo el PRI 77 posiciones; perdió la elección de jefe de Gobierno con su candidato Alfredo del Mazo; asimismo perdió las 40

Las elecciones federales

diputaciones de mayoría relativa en la Asamblea Legislativa del D.F., redujo su presencia a 11 diputados de representación proporcional y de igual manera, perdió las gubernaturas de Nuevo León y Querétaro.

El PAN por su parte en las elecciones federales obtuvo el 27.20% de la votación para diputados alcanzando 121 curules en total; en las elecciones para jefe de Gobierno del D.F., con su candidato electo Carlos Castillo Peraza, pierde con el 15.58% de la votación, pero obtiene nueve diputados a la Asamblea de Representantes. En las elecciones para gobernadores triunfa en Nuevo León y Querétaro. Además el Consejo Nacional del PAN ratifica que sólo aceptará el 61% (unos 367 millones de pesos) del financiamiento público que le corresponde para ese año electoral.

En 1997 logró su ascenso al poder el PRD, llamado la atención de los especialistas. El PRD obtuvo el 26.29% de la votación total para diputados federales; obtiene en total 125 curules. En la elección para senadores logró 13 triunfos; el candidato Cuauhtémoc Cárdenas ganó la elección de jefe de gobierno con el 48% de los votos, obtiene 38 de los 40 diputados de mayoría a la Asamblea Legislativa del D.F. No obstante, conformada por alrededor de 120 perredistas de 21 estados del país, surgió *Convergencia Democrática Nacional* al interior del PRD como una facción crítica al centralismo de la dirigencia nacional. La integraron entre otros, René Bejarano, Armando Quintero, Jaime Enríquez, y Layda Yamile entre otros (Sirvent, 2002).

En julio de 1997 el PAN logró el primer lugar en la votación para Senadores en siete estados: Baja California, Colima, Chihuahua, Guanajuato, Jalisco, Nuevo

Las elecciones federales

León y Querétaro. Por su parte el PRD se convirtió en primera fuerza electoral en tres entidades: el Distrito Federal, Michoacán y Morelos.

Las primeras elecciones locales de 1995 hasta las del 6 de julio de 1997, recibieron bajo nivel de impugnación de los resultados y fueron frecuentes los triunfos electorales de la oposición, bajo la lógica del presidente Zedillo de brindarles reconocimiento a fin de no agregar tensiones políticas a la situación de crisis económica y crisis política provocada por la ruptura del presidente Salinas quién negaba al PRD la obtención de alguna gubernatura, y sí se aceptó el triunfo panista en Baja California en 1989, Guanajuato en 1991 y Chihuahua en 1992; se sumaron las de Jalisco en 1995, nuevamente Baja California y Guanajuato y las de Querétaro y Nuevo León en 1997.

Sorprendió el triunfo del PRD en la primera elección de jefe de gobierno del Distrito Federal y más todavía con el margen del triunfo opositor en una proporción de casi dos a uno con respecto al PRI, puesto que el PRD obtuvo 48.1% y el PRI 25.6% y la derrota del partido gobernante en todos los distritos locales y federales de la entidad. Los casos de Colima, San Luis Potosí y Campeche fueron escenarios de impugnación postelectoral donde se disputaron la gubernatura, los ayuntamientos y el legislativo local.

Después de esta elección la geografía electoral del país es distinta que hasta un partido pequeño como el Partido del Trabajo gobernó la capital de Durango, con lo cual se consolida el carácter competitivo del sistema de partidos y tiende a consolidar una lógica tripartidista a nivel nacional y que se desagrega en lógicas bipartidistas en las entidades y distritales; en el nivel federal se traduce en probabilidad

Las elecciones federales

de triunfos opositores y en el nivel local en gubernaturas y ayuntamientos (Becerra P. , 1997).

Elecciones de 1997 en Tabasco

En Tabasco los resultados de la elección intermedia vislumbraron las expectativas de la oposición. Sólo tres partidos recibieron financiamiento: PRI, PAN y PRD; dos lograron consolidarse el Partido del Trabajo y el PVEM; los otros partidos en la elección anterior de julio perdieron su registro federal: PC, PPS y PDM.

La entidad que desde 1988 se consideró como parte de los bastiones del perredismo, y después de la nutrida votación de 1994 que le permitió acceder a cuatro alcaldías se esperaba que se situara como escenario proclive al conflicto y que registrara índices de crecimiento estables. No obstante, desde una perspectiva partidaria los pronósticos sobre un aumento de influencia fallaron y se contrastaron con la realidad del Distrito Federal en las elecciones federal y local, así como en Veracruz. Las elecciones federales generaron el mayor índice de votación para el PRI y mostraron un repliegue del electorado (Cedeño del Olmo, 2001).

En el siguiente Cuadro No. 1 se observa que de los 530,350 votos válidos el PRI obtuvo el 50.16% el PRD 39.58% y el PAN 4.53%.

Cuadro No. 1
Elecciones para Diputados Federales en Tabasco 1997

Partidos	Votación
PAN	24,744
PRI	273,896
PRD	216,093
PC	2,041
PT	6,295
PVEM	5,544
PPS	764
PDM	895
NOREG	78
VALIDOS	530,350
NULOS	15,610
TOTAL	545,960

Fuente: elaboración propia con base en el Atlas de Resultados Electorales Federales 1991-2015.

El voto se centró principalmente en las dos opciones partidistas más importantes en la entidad tabasqueña, el PRI y PRD, entre ambas se iniciaron procesos de alternancia en los cargos públicos, municipales, y distritales, más no en la gubernatura permitiendo al PRI acceder al ejercicio de recursos públicos que le facilitaron el triunfo en los comicios locales. El PRI recuperó los puestos de elección popular, consolidando al partido y al gobierno de Madrazo en el estado.

Cuadro No. 2
Elecciones para Diputados Locales 1997

MUNICIPIO	PAN	PRI	PRD	PC	PT	PVEM	PPS	PDM	TOTAL
I. BALANCÁN	5679	8956	4746	41	28	132	25	26	20125
II. CÁRDENAS	1864	31303	28280	139	451	397	51	38	63372
III. CENTLA	446	14354	10845	99	2568	120	18	14	29076
IV. CENTRO NORTE	2731	33042	28685	212	764	1112	76	77	67967
V. CENTRO SUR	2829	32599	25788	212	573	1432	142	74	64889
VI. COMALCALCO	814	30318	24892	74	282	504	21	49	57937
VII. CUNDUACÁN	633	18185	15541	85	282	128	21	31	35568
VIII. E. ZAPATA	451	5918	4663	10	10	49	5	7	11295
IX. HUIMANGUILLO	983	23583	19906	178	944	194	29	54	47008
X. JALAPA	377	7232	5163	27	56	32	18	6	13207
XI. JALPA DE MÉN- DEZ	736	13989	12137	46	45	50	18	21	27458
XII. JONUTA	1410	5242	3663	24	12	27	4	5	10534
XIII. MACUSPANA	1264	21935	18753	116	156	434	79	42	43866
XIV. NACAJUCA	570	12247	9653	62	1448	118	12	21	24803
XV. PARAÍSO	237	15493	12746	38	34	145	15	18	29116
XVI. TACOTALPA	419	7361	5686	30	59	42	7	13	13999
XVII. TEAPA	1714	7658	6339	56	37	77	11	18	16404
XVIII. TENOSIQUE	370	11997	2870	30	252	144	19	22	16149
	23527	301412	240356	1479	8001	5137	571	536	592773

Fuente: elaboración propia con base en las estadísticas de 1997 del Instituto de Elección y Participación Ciudadana de Tabasco.

En el PRD dos corrientes lucharon por el control de su agenda: por un lado, la camarilla de los "duros" encabezada por López Obrador que buscaba impugnar los resultados electorales y renunciar a los cargos ganados, es decir a 11 diputaciones locales de representación proporcional y 22 regidurías; encabezada por la presidencia del partido, estaban los "moderados" quienes pedían que López Obrador no interviniera en la vida interna del partido. Finalmente se aceptaron los resultados y López Obrador siguió controlando el partido.

Cuadro No. 3
Elecciones para Presidentes Municipales en Tabasco 1997

MUNICIPIO	PAN	PRI	PRD	PC	PT	PVEM	PPS	PDM	Votación Total
BALANCÁN	5572	9098	4707	24	27	114	21	18	20050
CÁRDENAS	1861	31633	28089	120	352	344	45	29	63350
CENTLA	424	14114	10842	89	2807	115	14	8	29073
CENTRO	4122	65748	56048	362	1130	1763	227	108	132071
COMALCALCO	460	30374	25628	75	194	325	29	62	58212
CUNDUACÁN	647	17729	15967	79	284	97	17	32	35563
EMILIANO ZAPA-	260	5882	4897	11	20	40	6	6	11294
HUIMANGUILLO	830	23856	20053	165	680	138	23	52	47030
JALAPA	353	7088	5317	21	50	30	20	9	13202
JALPA DE MÉN-	752	14034	12071	56	36	44	13	7	27453
JONUTA	1497	5355	3405	19	15	20	2	7	10477
MACUSPANA	1051	22924	18265	90	141	296	72	34	43750
NACAJUCA	490	12616	9458	40	1382	87	12	14	24723
PARAÍSO	221	15604	12564	41	33	115	8	19	29041
TACOTALPA	427	6922	6086	14	60	34	9	12	14003
TEAPA	861	7780	7115	62	36	39	6	10	16396
TENOSIQUE	262	11987	3060	31	239	121	17	32	16181
TOTALES	20090	302744	243572	1299	7486	3722	541	459	591869

Fuente: elaboración propia con base en las estadísticas de 1997 del Instituto de Elección y Participación Ciudadana de Tabasco.

El PRD aumentó sus votos alcanzando del 40 % electorado tanto en diputados locales, como federales, pero por su parte el PRI logró superar el 50% con la cual ganó todas las diputaciones de mayoría. El PAN sólo promedió el 4%. Con estos resultados el entusiasmo se fortaleció de cara a las próximas elecciones para gobernador. Madrazo impuso a Andrade, a pesar de que a nivel nacional la propuesta era Arturo Núñez Jiménez quien al no verse favorecido renunció al PRI y se sumó a las filas del PRD con su amigo López Obrador.

Elecciones Federales 2000

La democracia mexicana al comienzo de un nuevo siglo vislumbró en los resultados del año 2000 la *alternancia* partidista en el Poder Ejecutivo, la derrota electoral que sufrió el PRI el 6 de julio de 1997 al perder la mayoría de curules en la Cámara de Diputados permitió un poder legislativo plural y acotó que el partido del presidente no fuera mayoritario.

En las elecciones presidenciales del año 2000 y después de 71 años ininterrumpidos, el Partido Nacional Revolucionario/Partido de la Revolución Mexicana/Partido Revolucionario Institucional perdió la presidencia de la república, pero mantuvo la mayoría simple en la Cámara de Diputados, la mayoría de los congresos locales, de las gubernaturas y de las presidencias municipales del país. Se dio una alternancia en el poder (Bolívar, 2004).

La victoria del candidato presidencial del PAN, Vicente Fox es uno de los hitos políticos más importantes de la vida política mexicana posrevolucionaria, puesto que el candidato proviene de las filas opositoras. El candidato panista obtuvo casi 16 millones de votos contra 13 y medio de su contendiente Labastida. En tercer lugar los candidatos perredistas.

El sistema de elección en el año 2000 para la Cámara de diputados se dio con base en el sistema mixto en el que el 60% de la representación se elige por mayoría simple de votos y el 40% restante en proporción de votos obtenidos.

Se crearon nuevos partidos políticos durante el proceso electoral del año 2000: Convergencia por la Democracia (CD), Alianza Social (PAS) y Social Nacionalista

Las elecciones federales

(PSN). Se integraron en la coalición de izquierda denominada Alianza por México, postulando a Cuauhtémoc Cárdenas como candidato a la presidencia.

El PRI comenzó su decadencia desde 1970 y tocó fondo cuando el Partido Acción Nacional ganó la elección presidencial. El candidato presidencial que competía por tercera vez logró menos votos que en ocasiones anteriores, el número de legisladores se redujo quedando en tercer lugar. Su mayor logro fue la conquista de la jefatura de gobierno del Distrito Federal ganada por segunda vez y la mayoría en la Asamblea Legislativa.

Los viejos partidos minoritarios desaparecieron: el Partido Popular Socialista, el Partido Cardenista, antes Partido del Frente Cardenista de Reconstrucción Nacional y mucho antes el Partido Socialista de los Trabajadores; el Partido Auténtico de la Revolución Mexicana y el Partido Demócrata Mexicano, conocido después como Unión Nacional Opositora y finalmente como Partido Alianza Social. Otros partidos no lograron refrendar su registro tales como: Partido México Posible, Partido Sociedad Nacionalista o el Partido Democracia Social. Los partidos que si lograron refrendar su registro fueron: Partido del Trabajo y el Partido verde Ecologista de México y Convergencia por la Democracia (actualmente Movimiento Ciudadano)(Reveles, 2008).

En las elecciones de 2000 de nueva cuenta se dio la pérdida de la mayoría absoluta del PRI en la Cámara de Diputados y por primera vez de la mayoría absoluta en la Cámara de Senadores. Vicente Fox obtuvo el 42.5% de los votos y el PAN (Alianza por el Cambio) el 38.1 y 38.2 % para senadores y diputados respectiva-

Las elecciones federales

mente, lo que representó una bancada de 46 senadores (El PVEM obtuvo cinco senadores dentro de la coalición) y 206 diputados (17 del PVEM).

El PRI logró el 36.1% de la votación para Presidente de la República, 36.7 y 36.9% para senadores y diputados respectivamente, lo que representó 60 senadores y 209 diputados de mayoría relativa, es decir, no se constituye en mayoría absoluta en ninguna de las Cámaras del Poder Legislativo.

El PRD obtuvo con la "Alianza por México" el 16.4% de votos para Presidente de la República, y un poco más del 18% para legisladores, logrando así un grupo parlamentario de 15 legisladores en la Cámara de Senadores y de 50 legisladores en la Cámara de Diputados.

El sistema de partidos fue adquiriendo características de mayor consistencia, evolucionó de un sistema de partido dominante con oposiciones fragmentadas a un sistema de tres partidos competitivos y otros partidos de menor tamaño que aún estaban por consolidar su presencia definitiva. El sistema electoral introduce el elemento de proporcionalidad que trae como consecuencia el multipartidismo con tres partidos predominantes y otros partidos menores (Álvarez, 2012).

En Tabasco de acuerdo a la naturaleza centralista del sistema político mexicano, quienes se convirtieron en candidatos a diputados o senadores pasaron a gozar de una doble ventaja en la lucha por la gubernatura debido a que: primero, se les permitió reforzar las relaciones con los grupos locales a través de la campaña política y segundo, tuvieron la posibilidad de relacionarse o reforzar relaciones con la clase política nacional, una vez que tomaron la protesta como legisladores.

Elecciones Estatales y Municipales de 2000

En las elecciones de 2000 en Tabasco compitieron por la gubernatura: PRI Manuel Andrade, PRD César Raúl Ojeda Zubieta, Gustavo de la Vega Asmitia por el PAN y Héctor Arguello López PT, quien siendo senador priísta renunció en 1998 por discrepancias con Madrazo y permaneció como senador independiente y otros ocho contendientes. Manuel Andrade Díaz dos veces diputado, en la LIV y en la LVI legislaturas, siendo en esta última Presidente de la Gran Comisión del H. Congreso del Estado. César Raúl Ojeda Zubieta, fue Diputado Federal por el I Distrito de Tabasco a la LVI Legislatura en 1994 y Senador por Tabasco desde 2000 a 2006. Gustavo de la Vega Asmitia en 2003 fue electo Diputado Federal a la LIX Legislatura.

La división del priísmo tabasqueño provocada por el gobernador Madrazo llevó a la renuncia de varios miembros destacados tales como Arturo Nuñez, ex coordinador de los diputados priístas y Humberto Mayans, diputado en funciones, quienes además llamaron a votar por el candidato perredista. El candidato del PAN esperaba al menos repetir la votación que había logrado Fox en el estado el 2 de julio, cuando logró 174,843 votos, el 26.13% (Becerra P. , 2003).

Realizadas las elecciones del 2000 (15 de octubre de 2000), y aún sin concluir los conteos preliminares, entre acusaciones mutuas, tanto Andrade como Ojeda se autoproclamaban ganadores de la elección. Sin embargo, los reportes del Instituto Electoral del estado daban como ganador a Manuel Andrade con el 44,05% de los votos contra 43,27% de César Raúl Ojeda, mientras que el panista De la Vega

acumulaba el 8,39%. El PRD y el PAN por su parte, decidieron acudir al Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación a impugnar el proceso electoral.

El 29 de diciembre de 2000, dos días antes de que Manuel Andrade tomara posesión como Gobernador Constitucional, en un hecho sin precedentes en México y que no se volvería repetir, la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, con cuatro votos a favor y dos en contra, decidió con base en la llamada "causal abstracta de nulidad de elección", anular la elección de Gobernador de Tabasco y la revocación de la constancia de mayoría de Andrade.

De acuerdo con Orozco(2011) el Tribunal tomó la decisión considerando que "el gobierno del estado de Tabasco no fue neutral en la elección de gobernador, lo cual implica no solo una afectación en libertad del posible sufragio, sino los principios de legalidad, certeza, imparcialidad e independencia que deben regir la actuación de las autoridades electorales, entre las que destacan las siguientes:

a) La desproporción o falta de equidad en el tiempo con que contaron los partidos políticos en los medios de comunicación electrónica, como la televisión, ya que según el monitoreo realizado por la Comisión de Radio difusión del Consejo Estatal Electoral, al PRI (cuyo candidato fue el ganador y era el partido en el gobierno) se le dedicó 86.98% del tiempo total de transmisión en el canal siete, así como 52.95% en el canal nueve, en tanto que el tiempo dedicado al resto de los partidos fue de 13.01% en el canal siete y 47.04% en el canal nueve. Lo más grave fue que quedó demostrado que la concesionaria del canal siete de televisión era una empresa con una participación mayoritaria (98%) del gobierno del estado de Tabas-

co, conculcándose el principio de equidad en el acceso a los medios de comunicación, previsto en el artículo 116, fracción IV, inciso g, de la Constitución federal.

b) La apertura de 1,338 paquetes electorales en las sesiones de cómputo distrital, equivalentes a 65% de las casillas instaladas en el estado de Tabasco, realizándose en la mayoría de los casos sin que se surtiera alguna de las hipótesis de excepción previstas en el artículo 244 del código electoral; en nueve distritos, que representan 50% de los distritos electorales del estado, fueron abiertos sin justificación —y en varias ocasiones, a propuesta del PRI— la totalidad de los paquetes electorales.

c) La quema, en las instalaciones del IV Consejo Distrital Electoral, sin justificación alguna, de material electoral original utilizado en la elección de gobernador (incluidas actas de escrutinio y cómputo), correspondiente tanto al IV como al V distritos electorales.

d) Los indicios, adminiculados en su conjunto, relacionados con el financiamiento ilícito del secretario de Comunicaciones y Transportes a la campaña del candidato a gobernador del partido en el gobierno, como resultado de las aportaciones de taxistas a quienes se les prometió la entrega de permisos de autos de alquiler, además de la compra y distribución de despensas, láminas de zinc, máquinas de coser, máquinas de escribir, molinos, machetes, limas, bicicletas y artículos deportivos.

e) La localización de material electoral diverso, sin justificación alguna, en la sede de la empresa Chocoweb.

Asimismo, se debe tomar en cuenta que la diferencia entre los partidos que ocuparon el primero y segundo lugar fue de 8,001 votos, equivalentes a 1.18 puntos porcentuales, consideró que las diversas irregularidades acreditadas pudieron ser la causa de que un determinado partido fuera el triunfador, ya que si las anomalías no se hubieran producido, el resultado podría haber sido otro; de ahí que haya determinado revocar las sentencias reclamadas y declarar la nulidad de la elección de gobernador."

Ante la ausencia de Gobernador Electo, el congreso del estado designó a Enrique Priego Oropeza como Gobernador Interino, quien debería de permanecer hasta 18 meses en el cargo y convocar a nuevas elecciones para Gobernador. Priego Oropeza gobernó de enero a diciembre de 2001. El sistema electoral del país al contar con leyes y aparatos perfectamente capacitados para resolver los asuntos de su competencia evidenció que la reforma electoral de 1996 permitió que los problemas en los procesos electorales se dirimieran por la vía institucional, ese también fue el mensaje enviado por el presidente panista (Favela & Martínez, 2003).

Los resultados para los cargos de presidentes municipales y diputados locales también favorecieron al PRI, para los primeros, ganó doce y el PRD cinco; en las elecciones para diputados ganó doce lugares, mientras que el PRD alcanzó seis. El crecimiento del PRD fue evidente no sólo en la gubernatura, sino que en las elecciones de mayoría logró superar al PRI como se observa en el siguiente cuadro No. 36.

Cuadro No. 4
Elecciones para Diputados Locales en Tabasco 2000

Distrito	PAN	PRI	PRD	PT	PVEM	CDPPN	PCD	PSN	PARM	PAS	DSPPN	Total
I	3540	9663	5627	105	80	9	30	22	27	22	7	19625
II	10830	22844	25878	2329	334	153	219	78	165	33	438	64798
III	7470	13794	9256	203	109	124	22	20	20	29	115	32164
IV	8034	39892	41976	865	537	187	377	60	67	68	240	94237
V	12343	38909	30296	1058	603	150	176	60	66	116	438	85921
VI	6079	24663	26708	1287	234	34	23	34	70	76	50	60444
VII	5776	15595	14954	263	126	37	19	17	43	80	30	37990
VIII	1462	5154	3897	96	70	1	7	5	10	7	87	11013
IX	9403	18612	16176	395	209	1107	93	119	106	70	232	47941
X	998	7178	5758	200	52	19	12	8	19	6	1	14609
XI	1807	11927	15435	251	113	77	64	7	19	58	58	30265
XII	310	5246	6254	105	16	4	4	3	12	8	1	12196
XIII	3059	21700	19384	331	829	238	36	35	54	103	83	46924
XIV	2734	13818	13695	624	127	90	49	20	30	29	31	32282
XV	1804	10953	16005	479	101	11	8	11	21	21	40	29954
XVI	1610	7694	4695	385	44	31	17	16	21	26	2	14935
XVII	1415	8437	4897	223	65	17	29	14	28	20	1443	17156
XVIII	3124	8134	4945	1183	63	5	11	29	33	28	39	18168
TOTAL	81798	284213	265836	10382	3712	2294	1196	558	811	800	3335	670622

Fuente: elaboración propia con base en las estadísticas de 2000 del Instituto de Elección y Participación Ciudadana de Tabasco.

Cuadro No. 5
Elecciones para Presidente Municipal en Tabasco 2000

Municipio	PAN	PRI	PRD	PT	PVEM	CDPPN	PCD	PSN	PARM	PAS	DSPPN	Total
BALANCAN	3802	9304	5589	78	45	15	20	24	46	16	2	19568
CARDENAS	10324	23618	25662	2206	229	138	139	79	138	27	462	64565
CENTLA	8470	13822	7807	177	68	80	33	29	43	13	33	31948
CENTRO	14300	99495	58999	1225	708	227	161	93	189	76	376	180022
COMALCALCO	6634	23728	26566	1408	148	23	31	27	114	99	27	60300
CUNDUACAN	7611	14813	13880	220	98	21	23	23	64	30	21	37993
EMILIANO ZAPATA	963	4982	4642	86	27	5	3	12	17	1	7	11009
HUIMANGUILLO	10547	18097	15544	281	181	1239	36	83	104	45	223	47929
JALAPA	807	7091	5947	254	23	17	9	21	25	7	4	14609
JALPA DE MENDEZ	1463	11303	16396	248	93	72	56	15	22	26	50	30258
JONUTA	239	5348	6246	89	17	4	7	3	16	10	1	12217
MACUSPANA	2739	22681	19078	376	289	169	26	60	79	56	63	46860
NACAJUCA	2953	13981	13713	289	67	98	44	32	46	26	23	32188
PARAISO	1072	12336	15586	214	43	11	7	15	30	9	23	29947
TACOTALPA	1710	7096	5392	152	43	12	14	16	36	23	2	14975
TEAPA	1071	8308	6726	157	40	20	22	14	43	17	90	17181
TENOSIQUE	2274	8340	5575	1133	67	11	10	23	41	16	33	18164
TOTAL	76979	304343	253348	8593	2186	2162	641	569	1053	497	1440	669733

Fuente: elaboración propia con base en las estadísticas de 2000 del Instituto de Elección y Participación Ciudadana de Tabasco.

En las nuevas elecciones de 2001 compitieron otra vez Manuel Andrade y César Raúl Ojeda Zubieta. El PRI obtuvo por segunda vez la mayoría de votos, y con

Las elecciones federales

una mayor ventaja, al ganar con el 50.67% contra el 45.96%. Ojeda impugnó de nuevo y finalmente aceptó su derrota. El PAN solo obtuvo dos puntos porcentuales del total de la votación.

Cuadro No. 6
Elección para Gobernador en Tabasco 2001

DISTRITO	PAN	PRI	CACT	PAS	TOTAL
BALANCÁN	381	11551	8574	34	20759
CÁRDENAS	1450	30314	39098	155	71754
CENTLA	422	17208	15216	59	33298
CENTRO NORTE	2552	52875	46925	277	104134
CENTRO SUR	2529	51554	39907	218	95223
COMALCALCO	1301	33531	28793	141	64320
CUNDUACÁN	821	19514	19704	63	40558
EMILIANO ZAPATA	455	6137	4486	14	11192
HUIMANGUILLO	1138	28633	22819	158	53321
JALAPA	285	8982	5463	42	14933
JALPA DE MÉNDEZ	514	13742	16724	48	31208
JONUTA	111	6096	6530	17	12848
MACUSPANA	885	25023	25422	133	52068
NACAJUCA	542	16240	16598	64	33801
PARAÍSO	481	14995	14756	41	30457
TACOTALPA	307	8568	6607	43	15749
TEAPA	320	8607	6685	44	15867
TENOSIQUE	455	11118	6414	61	18257
TOTAL	14949	364688	330721	1612	719747

Fuente: elaboración propia con base en las estadísticas de 2001 del Instituto de Elección y Participación Ciudadana de Tabasco.

Elecciones Federales y locales de 2003

A nivel nacional en las elecciones de 2003 el abstencionismo se evidenció seis de cada diez electores se abstuvieron de participar en la contienda electoral (Jiménez, 2004), ello se explica por muchos factores: 1) las expectativas que generó el primer gobierno panista después de 71 años de gobernar el PRI tales como una administración eficaz; 2) la democratización del régimen político; 3) y la confrontación entre todos los actores políticos y en particular una pugna creciente entre el presidente de la república y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, incrementaron el escepticismo de los ciudadanos y el abstencionismo.

Estos factores sumados a las condiciones que desestimulan a los electores para acudir a las urnas tales como: no hay personalidades fuertes en los medios, las campañas son realizadas por los partidos y no por los candidatos, sólo los aspirantes a parlamentarios llevan a cabo su labor de proselitismo restringida a su distrito o entidad correspondiente. Los aspirantes por la vía de representación proporcional ni siquiera están obligados a llevar a cabo campañas, por lo tanto son los partidos quienes llevan el mayor peso de la contienda. De manera que el 2003 constituyó una contienda entre partidos y no entre candidatos y el abstencionismo les afectó a todos.

Los partidos minoritarios se diferenciaron en 2003, el Partido Verde se alió con el PRI y el Partido del Trabajo con el PRD, buscaron sobrevivir y un reducido pero seguro número de escaños. Convergencia compitió solo y logró sobrepasar el umbral electoral del 2% con escaso margen. Los partidos emergentes nuevos no lograron refrendar su registro provisional, aunque lograron presencia en ciertas regiones del país, sobre todo en el Distrito Federal.

Las elecciones federales

Los votos obtenidos permitieron la composición del congreso de la siguiente manera: PRI con 224 diputados, 160 de mayoría y 64 de representación proporcional; el PAN 151, 81 de mayoría y 70 de representación proporcional; el PRD 97, 56 de mayoría y 41 de representación proporcional; el PVEM 17, 3 y 14; el PT 6, todos de representación y Convergencia 5, todos de representación. En Tabasco en las elecciones de 2003 para diputados federales el PRI ganó todos los distritos. A partir de las elecciones del 2001 el PRD se fue consolidando de tal forma que en 2003 en las elecciones para presidentes municipales, ganó 11 de los 17 municipios, -seis más que en 2000- y la mayoría en el congreso local. El PRD logró rebasar al PRI obteniendo el 45% de los votos, mientras que el PRI logró el 42% lo cual manifiesta la competencia.

Elecciones Federales y comicios locales de 2006

En las elecciones presidenciales de 2006 el PAN nominó a Felipe Calderón Hinojosa, el resultado fue visto como un triunfo de la estructura del partido sobre el gobierno, ante Santiago Creel Miranda quien había obtenido apoyos de todo tipo. En el PRD el ex líder máximo Cuauhtémoc Cárdenas, fue desplazado por Andrés Manuel López Obrador, su gestión al frente del gobierno capitalino le redituó todo el apoyo difundido por las encuestas. En el PRI Roberto Madrazo compitió con Arturo Montiel ex gobernador del Estado de México y quien representó a una corriente integrada por varios gobernadores denominada Unidad Democrática identificada por la prensa como el TUCOM, "todos unidos contra Madrazo".

Por su parte Madrazo, dirigente nacional disfrutó del éxito electoral de su partido después de la alternancia, y en televisión abierta denunció a Montiel por "enrique-

cimiento inexplicable", este recurso mediático causó el efecto esperado y el ex gobernador abandonó la contienda interna y escapó del acoso y de un proceso penal en su contra. Esta huida orilló a los integrantes de Unidad Democrática a optar por la negociación, Madrazo conquistó así la candidatura en medio de un divisionismo de su partido. El PVEM se alió con el PRI, el PT y Convergencia se aliaron con el PRD. Los nuevos, el PANAL y el PASC debieron postular a sus respectivos abanderados de acuerdo a la ley, por ello el primero postuló a Roberto Campa, ex militantes de larga trayectoria en el PRI (sobre todo en el Distrito Federal) que contaba además con el apoyo de Elba Esther Gordillo y del SNTE. El PASC postuló a Patricia Mercado, de trayectoria feminista y dirigente del Partido México Posible. Finalmente resultó ganador Felipe Calderón Hinojosa del PAN.

En Tabasco en 2006 en la elección para Gobernador el PRD postuló de nuevo a César Raúl Ojeda Zubieta quien contó con el apoyo de Andrés Manuel López Obrador. Por su parte el PRI vivió un contexto de división entre sus partidarios por una disputa entre Madrazo y Andrade para decidir en el proceso de selección del candidato. El Senador priísta Oscar Cantón Zetina se perfilaba como el mejor candidato. No obstante Madrazo favorecía a Florizel Medina Pereznieta, Andrade gobernador en turno prefirió apoyar a Andrés Granier Melo, ex alcalde de Villahermosa, y fue postulado por el PRI con todo el apoyo del gobierno estatal para su campaña.

Cuadro No. 7
Elección para Gobernador en Tabasco 2006

Las elecciones federales

MUNICIPIO	PAN	PRI	PRD-PT	PVEM	PANAL	TOTAL
Balancan	3136	13145	6988	72	35	23376
Cárdenas	1463	15959	18310	182	119	36033
Centla	4065	18843	15737	1033	36	39714
Centro Norte	415	36499	18446	192	153	55705
Centro Sur	510	38896	19429	303	123	59261
Comalcalco	999	34864	40129	196	182	76370
Cunduacán	903	23290	21785	212	102	46292
Emiliano Zapata	2009	6450	4761	32	8	13260
Huimanguillo	8511	27283	23230	289	3	59316
Jalapa	240	10688	6743	43	7	17721
Jalpa de Méndez	317	17255	18337	119	46	36074
Jonuta	300	7715	7655	13	8	15691
Macuspana	1541	26607	28209	216	173	56746
Nacajuca	208	21069	21069	194	8	42548
Paraíso	235	19231	19231	7	4	38708
Tacotalpa	494	9429	8	7	9	9947
Teapa	282	11111	18	130	37	11578
Tenosique	1364	11708	8324	106	37	21539
Cárdenas Poniente	2267	18473	19646	200	57	40643
Centro Oriente	254	34616	26590	162	74	61696
Centro Poniente	469	37016	21891	185	135	59696
TOTAL	29982	440147	346536	3893	1356	821914

Fuente: elaboración propia con base en el Atlas de Resultados Electorales Federales 1991-2015.

El PRI recuperó aún más su votación, obtuvo 52.77% de los sufragios y el PRD el 42.9%, diez puntos porcentuales fueron la diferencia, los cuales contrastaron con los resultados a los ayuntamientos y a las diputaciones locales. Al igual que en el año 2000 los resultados de la elección fueron impugnados ante el Tribunal Electro-

ral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) por la Coalición por Bien de Todos que incluyó al PRD, el Partido del Trabajo y Convergencia, quien declaró sólo nulas 14 casillas (Pliego, 2007) y ratificó el triunfo de Andrés Granier Melo, en tanto se señaló que el PRD no comprobó las irregularidades denunciadas.

En la elección para diputados federales el PRD en alianza con el Partido del Trabajo y Convergencia logró la mayor votación.

Elecciones federales de 2009

Durante el recorrido político- electoral de los gobiernos de Vicente Fox Quesada (2000-2006) y Felipe Calderón Hinojosa (2006-2012) el PRI se convirtió en un partido colaborador del PAN para impulsar algunas reformas legislativas aprovechando su posición de partido dominante. Esa relación fue bautizada como PRIAN. Su posición en el Congreso de la Unión en ambos periodos de gobierno de derecha, le permitió al PRI alcanzar victorias electorales estatales y locales. También inició su fase de recuperación en entidades federativas que para entrada la primera década del siglo XXI habían pasado por al menos una primera alternancia electoral.

En 2008 se modificaron las reglas electorales tanto federales como estatales, en Tabasco se llevó a cabo la reforma a la Constitución estatal en materia electoral mediante la que se derogó el Código Electoral existente y se sustituyó por una nueva Ley Electoral del Estado de Tabasco cuya regulación es en torno a partidos políticos, coaliciones, precampañas, actos de proselitismo, financiamiento público, acceso a medios de comunicación, a la integración del Instituto Electoral, la creación de la Contraloría General y el Consejo Estatal del propio Instituto. Se expidió

Las elecciones federales

también la Ley de Medios de Impugnación que regula la conformación del Congreso, su instalación, sesiones, facultades, sustitución del gobernador y del Tribunal Electoral, entre otros.

Para el año 2009 cuando se renueva el Congreso de la Unión el PRI muestra otra vez signos de fortaleza electoral, conservó en ese año 20 gobernadores y la mayoría legislativa en igual número de congresos locales. El PAN se mantuvo doce años en la presidencia de la República y desde ahí tuvo que lidiar con una mayoría de gobernadores emanados del PRI, con líderes priistas en el Senado de la República y en el Congreso de la Unión. Al igual que su antecesor Vicente Fox, Felipe Calderón y su grupo compacto de panistas disfrutaron del poder presidencial pero en ningún momento intentaron dismantelar el andamiaje institucional, corporativo y clientelar construido por los priistas. Ello dejó intacto el tejido social-electoral priista y con dicho sistema organizacional el PRI compitió y ganó espacios de poder local, estatal y federal durante toda la ruta de los dos sexenios de derecha (López, Martínez, & León, 2014).

En Tabasco en la jornada electoral del 2009 se renovaron los 17 ayuntamientos y 36 diputados locales, 21 electos por mayoría relativa votados en cada uno de los distritos electorales del estado y 15 electos por el principio de representación proporcional. No obstante el proceso electoral presentó diversas inconsistencias derivadas de las impugnaciones a la reforma electoral, empezando por los plazos que debieron redefinirse, así como los procesos de selección de candidatos que se

Las elecciones federales

presentaron caros y poco confiables evidenciando pugnas partidistas más allá de las cotidianas durante las votaciones, sino incluso impregnadas de violencia (Hernández & Medina, 2011).

Cuadro No. 8
Elecciones para Presidente Municipal y Regidores en Tabasco 2009

MUNICIPIO	PAN	PRI	PRD	PT	PVEM	CONVERGENCIA	PANAL	TOTAL
BALANCÁN	11818	9110	2111	312	990	99	238	24678
CÁRDENAS	2027	41879	30700	2827	734	4029	1046	83242
GENTLA	12291	15930	10104	371	805	119	739	40359
CENTRO	4937	95014	86154	854	2554	1500	2291	193304
COMALCALCO	776	45045	39333	211	274	310	920	86869
CUNDUACÁN	725	18866	23700	935	482	287	612	45607
EMILIANO ZAPATA	8959	5337	339	20	53	3	92	14803
HUIMANGUILLO	6661	30364	27392	4800	368	82	684	70351
JALAPA	345	7712	10041	128	149	260	87	18722
JALPA DE MÉNDEZ	8747	10216	8342	10356	211	1027	577	39476
JONUTA	25	6912	7083	36	3167	11	43	17277
MACUSPANA	1410	26763	16774	6237	370	4460	1178	57192
NACAJUCA	472	24538	15748	1516	264	62	602	43202
PARAISO	1772	13547	25975	326	153	68	217	42058
TACOTALPA	4706	6034	6114	585	154	41	166	17800
TEAPA	326	11864	7402	246	272	138	289	20537
TENOSIQUE	202	10024	13420	182	242	16	198	24284
TOTAL	66199	379155	330732	29942	11242	12512	9979	839761

Fuente: elaboración propia con base en las estadísticas de 2009 del Instituto de Elección y Participación Ciudadana de Tabasco.

Elecciones federales y comicios locales de 2012

En 2012 el PRI ocupó un lugar preponderante en la oposición política, esperó pacientemente su regreso al poder presidencial, se afianzó en diversos estados de la República, su estructura territorial en diversas regiones no se alteró, ni desapareció y se posicionó como el táctico de los acuerdos legislativos a partir del segundo sexenio panista.

En el PRD para la selección del candidato a Gobernador se consideraron al diputado federal Adán Augusto López Hernández y al ex Senador Oscar Cantón Zetina y Arturo Núñez Jiménez, quién era respaldado por López Obrador. Núñez Jiménez vicepresidente del Senado, ex presidente del IFE y ex subsecretario de Gobernación fue el Candidato de "unidad" al vencer mediante encuestas a sus rivales. El PAN postuló a Gerardo Priego Tapia.

En el PRI a Humberto Mayans Canabal, ex secretario general de gobierno, y ex perredista se le retiró como posible candidato porque no cumplía con cinco años de militancia en el PRI. En la lista de aspirantes se anotaron: la exsenadora y diputada federal Georgina Trujillo; el ex alcalde de Centro, Evaristo Hernández Cruz; y el Senador Francisco Herrera, Luis Felipe Graham, ex secretario de salud estatal (puesto al que renunció para participar), Jesús Alí de la Torre, alcalde de Centro hasta 2011. Finalmente, el abanderado fue Jesús Alí de la Torre.

Cuadro No. 9
Elecciones para Gobernador en Tabasco 2012

Las elecciones federales

DISTRITO	PAN	PRI	PRD	PT	PVEM	MC	PANAL
I TENOSIQUE	6015	25695	15191	2590	1587	2802	1374
II CARDENAS	1092	15616	17535	2167	1157	1884	1166
III CARDENAS	1073	17008	19188	1804	1007	1676	999
IV HUIMANGUILLO	806	17219	18995	2502	1094	1952	1118
V CENTLA	3585	18156	17499	2449	1119	1703	1028
VI CENTRO	3079	18761	23738	3788	1750	3654	1500
VII CENTRO	1953	17123	17814	3190	1638	3105	1439
VIII CENTRO	3176	16856	19412	919	325	718	124
IX CENTRO	3354	20080	24847	3948	1912	3568	1699
X CENTRO	1939	15219	24131	4779	1452	3960	1329
XI CENTRO	2318	20876	20569	3016	1578	3427	1367
XII COMALCALCO	842	19333	22649	2134	1065	1974	954
XIII COMALCALCO	828	17654	23138	2055	907	1850	822
XIV CUNDUACAN	1389	19460	18302	2651	1504	2070	1520
XV EMILIANO ZAPATA	3971	24106	20075	1990	1131	2271	1099
XVI HUIMANGUILO	854	21274	21859	2198	1362	1859	1479
XVII JALPA DE MENDEZ	5561	16226	20352	2590	1061	1964	1046
XVIII MACUSPANA	1614	18544	19572	2581	1475	2498	1261
XIX NACAJUCA	1544	19422	23967	3324	1389	2722	1248
XX PARAISO	2466	23661	17771	1369	1086	1313	953
XXI TEAPA	2703	18397	18452	2238	1491	1720	1183
TOTALES	50162	400686	425056	54282	27090	48690	24708

Fuente: elaboración propia con base en las estadísticas de 2012 del Instituto de Elección y Participación Ciudadana de Tabasco.

El día de los comicios comenzó a operar el Programa de Resultados Electorales Preliminares de Tabasco (PREPT), tras el cierre, el perredista Arturo Núñez Jiménez

nez resultó triunfador con el 51.3% de los votos; Alí de la Torre del PRI 43.7%. El PRD logró el triunfo en nueve ayuntamientos: Cárdenas, Centla, Centro, Comalcalco, Cunduacan, Huimanguillo, Jalpa de Méndez, Macuspana, Nacajuca y Tacomtalpa; además ganó catorce distritos uninominales de mayoría relativa.

El Partido del Trabajo alcanzó dos escaños y Movimiento Ciudadano uno, aliados políticos del PRD con lo cual la coalición *Movimiento Progresista* obtuvo la mayoría de las 21 diputaciones distribuidas por esta fórmula. Esta coalición alcanzó la mayoría absoluta del Congreso local: 14 curules por la vía de la representación proporcional, al final logró 17 escaños, el PT consiguió cinco y dos de *Movimiento Ciudadano*.

Por su parte el PRI obtuvo el triunfo en tres distritos y siete municipios: Balancán, Emiliano Zapata, Jalapa, Jonuta, Paraiso, Teapa y Tenosique. Por la vía de la representación proporcional alcanzó siete, el PVEM y el PANAL uno respectivamente y el PAN 2.

Cuadro No.10
Elecciones para Diputados Locales en Tabasco 2012

Las elecciones federales

DISTRITO ELECTORAL	PAN	PRI	PRD	PT	PVEM	MC	PANAL
I TENOSIQUE	8809	24462	12319	2691	1793	3004	1513
II CARDENAS	1768	14897	19696	2636	1340	2241	1523
III CARDENAS	1543	16785	18890	1812	1048	1587	1009
IV HUIMANGUILLO	1005	16831	19679	2609	1162	2038	1160
V CENTLA	4678	16826	17073	2735	1075	1585	1087
VI CENTRO	3919	21617	21187	3597	2846	3660	2127
VII CENTRO	1885	16865	17878	3355	1889	3160	1522
VIII CENTRO	3552	16995	22486	3675	2082	3625	1719
IX CENTRO	3446	20308	23409	3659	2404	3413	1870
X CENTRO	2225	13566	23975	4948	1775	4075	1617
XI CENTRO	2311	20507	21896	3320	1914	3749	1570
XII COMALCALCO	1247	17524	24160	2472	1254	2287	1288
XIII COMALCALCO	1004	16501	23919	2126	998	2016	983
XIV CUNDUACAN	2898	17759	18008	2586	1642	1969	2241
XV EMI ZAPATA	7167	22164	18082	1940	1173	2395	1094
XVI HUIMANGUILO	1130	20143	22558	2549	1480	2083	1686
XVII JALPA DE MENDEZ	9887	12348	19323	2652	941	1928	1151
XVIII MACUSPANA	2901	16308	21408	3147	1656	2833	1306
XIX NACAJUCA	1642	17724	24403	3508	1525	2656	1271
XX PARAISO	4100	21838	17427	1274	1121	1248	908
XXI TEAPA	3197	16069	19747	2478	1420	1757	1125
TOTALES	70314	378037	427523	59769	32538	53309	29770

Fuente: elaboración propia con base en las estadísticas de 2012 del Instituto Elección y Participación Ciudadana de Tabasco.

Cuadro No. 11

Elecciones para Presidentes Municipales y Regidores en Tabasco 2012

MUNICIPIO	PAN	PRI	PRD	PT	PVEM	MC	PANAL
BALANCAN	8216	11430	5024	1044	691	526	743
CARDENAS	3246	39682	46189	5068	2313	4458	2735
CENTLA	5035	17478	17199	2239	883	1533	860
CENTRO	11878	116328	121227	20292	9863	18355	8499
COMALCALCO	1670	30263	52363	4363	1412	4088	1484
CUNDUACAN	2698	20972	25564	3083	1478	2419	1715
EMILIANO ZAPATA	5562	7223	1136	216	284	333	327
HUIMANGUILLO	1033	31765	35726	3518	1807	3061	2092
JALAPA	450	8563	6853	766	488	1470	405
JALPA DE MENDEZ	12160	10438	14924	1788	580	1360	564
JONUTA	489	8345	7209	341	179	370	187
MACUSPANA	4248	22038	33222	4207	1641	4112	1393
NACAJUCA	1468	20358	23245	2976	1223	2438	1076
PARAISO	5156	19551	16419	1019	817	968	703
TACOTALPA	2793	7016	10101	923	401	671	356
TEAPA	1040	9728	8814	1253	895	984	740
TENOSIQUE	2405	12527	6552	1104	642	2967	581
TOTAL	69547	393705	431767	54200	25597	50113	24460

Fuente: elaboración propia con base en las estadísticas de 2012 del Instituto de Elección y Participación Ciudadana de Tabasco.

En el comportamiento electoral para la renovación de los cargos federales y locales se identificaron tres momentos históricos que permitieron agrupar las tendencias de las votaciones: la de más vieja data desde la instauración del Partido Nacional Revolucionario se caracterizó por la hegemonía del hoy PRI y su declive constante que abarcó hasta los años previos a los primeros comicios críticos a

nivel estatal de 1991 y 1994, el segundo momento se caracterizó por una tendencia constante a la competitividad y fragmentación del voto, así como por medios de estabilización de la volatilidad electoral que se extendió hasta el año de 2008 en que se modificó la reglamentación electoral estatal y se creó la Ley Electoral del Estado de Tabasco, así como la Ley de Medios de Impugnación Electoral a fin de consolidar el sistema de partidos.

El tercer momento se centró en los últimos comicios (2009-2012) donde se dio el proceso de alternancia estatal que vislumbra un cambio en el comportamiento del votante tabasqueño (Bravo & Martínez, 2014).

CONCLUSIONES

En el recuento con la alternancia en la gubernatura del estado en 2012 termina el proceso que comenzó en 1988 fecha de inicio del periodo de estudio cuya importancia radica en el posicionamiento de los partidos de izquierda. No obstante las impugnaciones por los resultados electorales para gobernador señalan desde 1994 que las reglas del juego son difusas, y el bipartidismo una realidad PRI-PRD.

La alternancia en Tabasco se explica por las escisiones del PRI a nivel nacional y el debilitamiento del PRI local a consecuencia de los conflictos y escisiones. El PRD encabezó la alternancia con un medio ambiente propicio para el movimiento del voto ante factores sociodemográficos como la po-

breza y marginación de los tabasqueños, más que pensar en una alta conciencia que determine en términos ideológicos si optar por la derecha o la izquierda, además la competencia partidista es más visible cada día y evidencia una nueva era para la participación política con nuevas reglas de juego.

En el sistema de partidos local se centra en dos fuerzas político-electorales: el Partido Revolucionario Institucional y el Partido de la Revolución Democrática, el resto se presentan como partidos testimoniales.

El comportamiento electoral cambia a partir de los años noventa, en la renovación de los cargos federales para Presidente de la República, senadores y diputados se observa un debilitamiento de la hegemonía priista y comicios críticos estatales (1994); una tendencia constante hacia la competitividad y fragmentación del voto, hasta las nuevas reglas del 2008 y los comicios de 2009 y 2012 donde se da la alternancia estatal y un sistema multipartidista de más de tres partidos.

El liderazgo de AMLO en el perredismo tabasqueño ha sido innegable: generó fuertes tensiones entre las corrientes internas, su arribo a la capital del país así como a la dirigencia nacional del PRD, aseguraron su influencia sobre los grupos y derivaron en su recomposición hasta llegar a la alternancia estatal.

Bibliografía

- Álvarez, R. (2012). *El sistema de partidos políticos en México*. México: Ed. Porrúa.
- Becerra, P. (1997). Reporte Especial: las elecciones de 1997 en México. *Revista Metapolítica*, 647-666.
- Becerra, P. (2003). Las elecciones locales del año 2000. En V. Alarcón, C. Bardán, & R. Espinoza, *Elecciones y partidos en México*. México: UAM-I/IILSEN.
- Becerra, R., Salazar, P., & Woldenberg, J. (2000). *La mecaniza del cambio político en México. Elecciones, partidos y reformas*. México: Cal y Arena.
- Bolívar, R. (2004). Las leyes electorales durante el proceso de construcción de la alternancia política en México. *Estudios Políticos*.
- Bravo, M., & Martínez, G. (2014). *Política, partidos políticos y elecciones en México. Historias regionales 1980-2013*. México: UNAM.
- Cedeño del Olmo, M. (2001). Las elecciones de Tabasco. Los límites de las opciones y patrones de alternancia . En M. Larrosa, *Elecciones y partidos políticos en México* (págs. 185-194). México: Centro de Investigaciones y Docencia Económica.
- Favela, A., & Martínez, P. (2003). *México: ciudadanos y partidos políticos al inicio del siglo XXI*. México: UAM-Plaza y Valdés.
- Hernández, M., & Medina, L. (2011). Elecciones en Tabasco 2009. En M. Larrosa, & J. Castillo, *Elecciones y partidos políticos en México* . México: UAM-Iztapalapa.
- Jiménez, F. J. (2004). Las elecciones federales del 6 de julio y la agenda para la Reforma del Estado desde la teoría de juegos. En F. Pérez, *Recuento de las elecciones del año 2003*. México: UNAM-Gernika.

- López, P., Martínez, P., & León, R. (2014). El PRI: consolidación, pérdida y regreso al poder presidencial. *Revista Académica de Investigación Tlatemoani*.
- Morlino, L. (2005). *Democracias y democratizaciones*. México: Ediciones Cepcom.
- Orozco, J. (2011). *Causas de nulidad de elección. El caso Tabasco*. México: Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
- Pliego, F. (2007). *El mito del fraude en México*. México: Editorial Pax México.
- Reveles, F. (2008). Los partidos en acción: las elecciones del 2000. En H. Zamitiz, *Transición Política. Alternancia y proceso de gobierno en México 2001-2006*. México: UNAM.
- Sirvent, C. (2002). *Partidos Políticos y Procesos Electorales*. México: FCPyS UNAM, Ed. Porrúa.
- Villafranco, C. (1999). Las campañas electorales en los cambios políticos de México 1917-1997. *Revista Estudios Políticos*.

Propuestas de prácticas que fomentan la conciliación trabajo-vida familiar en el marco de la equidad; una visión de las y los colaboradores de la Universidad del Caribe que tienen niñas, niños y adolescentes

Modalidad: Investigación concluida

Lucila Zárraga Cano¹

Ana Victoria Flores Vega

Universidad del Caribe

Lote 1, Mza. 1, Región 78 Esq. Fracc. Tabachines, C.P. 77528/Cancún, Q. Roo, México

¹ Responsable de comunicación

Propuestas de prácticas que fomentan la conciliación trabajo-vida familiar en el marco de la equidad; una visión de las y los colaboradores de la Universidad del Caribe que tienen niñas, niños y adolescentes

Resumen

La Universidad del Caribe es una institución pública creada en el año 2000, es la principal casa de estudios del norte del Estado de Quintana Roo, que fomenta prácticas que fortalecen valores socialmente significativos, con un alto valor en el desarrollo humano. Sin embargo al pasar de los años la universidad ha experimentado cambios, lo cual ha dejado desprotegidos a sus colaboradores/as que tienen niñas, niños y adolescentes (NNA), de recién nacidos hasta los 17 años, por lo que el objetivo de este estudio es generar propuestas que concilien trabajo-vida familiar por parte de las y los colaboradores de la Universidad del Caribe que tienen hijos pequeños y adolescente, bajo el marco normativo de tres organismos que trabajan esta línea: La Organización de las Naciones Unidas (ONU) a través de sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) mediante la elaboración del Modelo de Equidad de Género (MEG: 2012) y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) mediante la Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva y transversal a través de una encuesta que se aplicó a 81 colaboradores/as que tienen responsabilidades parentales. Se aplicó estadística multivariante que consistió en un análisis factorial y un análisis discriminador, generando prácticas que fomenten e impulsen la equidad de género en las instituciones, buscando alinear trabajo-vida familiar, para contribuir al establecimiento de acciones institucionales que fomenten la equidad y el desarrollo de personas que garanticen una mejor sociedad.

Palabras clave

Conciliación trabajo-vida familiar, horarios flexibles, productividad, estímulos.

Introducción

La Universidad del Caribe es una institución pública creada en el año 2000 cuyo objeto general es *“Impulsar, ofrecer, impartir y consolidar la educación superior en sus niveles de profesional asociado, licenciatura y posgrado, así como formular, organizar, y fomentar investigación científica, humanística y tecnológica; realizar difusión cultural que contribuya a impulsar como fortalecer, diversificar y equilibrar el desarrollo regional, estatal y nacional. Cumplirá con su objeto de acuerdo con los planes nacionales y estatales de educación e investigación, de conformidad con los requerimientos sociales, económicos y ambientales del estado y del país”* (Universidad del Caribe, 2000, p. 6).

Es la principal casa de estudios del norte del Estado de Quintana Roo, con una clara misión *“Formar integralmente profesionales con conocimientos, habilidades, competencias y valores socialmente significativos, que los posicionen competitivamente en su entorno; capaces de aplicar el conocimiento y la cultura para el desarrollo humano. Realizar la investigación y extensión universitaria relevantes, para contribuir al progreso social, económico y cultural del Estado y del País”* (Universidad del Caribe, 2017).

En este sentido la Universidad procura el bienestar de la comunidad estudiantil y al mismo tiempo la de sus colaboradores/as, pues fomenta prácticas que fortalecen valores socialmente significativos, con un alto valor en el desarrollo humano, predicando con el ejemplo ya que las universidades educan a la mayoría de las personas que desarrollan y administran a las instituciones de la sociedad.

Al pasar los años desde su creación, la universidad ha experimentado cambios que han impulsado el desarrollo al bienestar de sus colaboradores/as, un ejemplo de esto es la implementación y certificación del Modelo de Equidad de Género (MEG), cuyo objetivo es *“Desarrollar, fomentar e impulsar la equidad de género en las organizaciones. Con ello se busca institucionalizar las políticas de equidad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, así como desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones”* (Instituto Nacional de las Mujeres, 2003, p. 15).

Derivado de esto se creó el “Acuerdo del Rector por el que se establece flexibilidad de horarios para las y los colaboradores con hijos menores de tres y un año”, cuya política de equidad de género es *“Ofrecer igualdad de oportunidades y equidad en las condiciones de acceso laboral a hombres y mujeres, promover el respeto e inclusión en cualquiera de sus expresiones y ámbitos, así como prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y el acoso”* (Universidad del Caribe, 2012, p.2).

Así, *“Las mujeres que forman parte del personal de tiempo completo de la Universidad del Caribe que tengan infantes menores a tres años, cuentan con un horario continuo durante los tres primeros años posteriores al parto, para cumplir con las obligaciones de trabajo asignadas”*. Por su parte, los hombres que tengan infantes menores a un año cuentan con las mismas prerrogativas (Universidad del Caribe, 2012, p.3).

A través de esta buena práctica que fomenta la conciliación trabajo-vida familiar, la Universidad del Caribe ayuda a sus colaboradores/as, sin embargo es necesario

entender que no es suficiente, pues esas niñas, niños y adolescentes (NNA) requieren del cuidado y supervisión de los padres para su crianza y desarrollo integral, garantizando una mejor sociedad.

El objetivo de esta investigación es generar propuestas que concilien trabajo-vida familiar por parte de las y los colaboradores de la Universidad del Caribe que tienen hijos pequeños y adolescentes (NNA), para contribuir al establecimiento de acciones institucionales que fomenten la equidad y el desarrollo de personas que garanticen una mejor sociedad.

Porque durante los años posteriores, surgen los siguientes interrogantes acerca del cuidado y desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes (NNA): si no son los padres... ¿Quién pasará tiempo con los hijos? ¿Quién se encargará de su cuidado y de su desarrollo integral?... ¿Quién garantizará su seguridad?

Es importante saber, que para los niñas, niños y adolescentes, que están en formación, es necesario la constante figura paterna o materna, ya que necesitan el amor y ejemplo de ambos (Cebrián y Suárez, 2014) lo que permitirá fomentar lazos de confianza entre los miembros de la familia.

La mayoría de las veces, al no estar los padres presentes, en el caso de las niñas y niños, pueden presentar un mal comportamiento tanto en la escuela como en el ámbito familiar, muchas veces las y los niños no quieren o se les hace difícil comenzar con alguna relación de amistad, no rinden en la escuela, tienen problemas de baja autoestima; Y en el caso de las y los adolescentes también tienen baja autoestima, en la parte académica muchas veces no cumplen con sus obligaciones, se

creen autosuficientes y se insertan en una vida de desorden que incluye el consumo de alcohol, tabaco e incluso drogas, muchas jóvenes son madres a muy temprana edad (Cebrián y Suárez, 2014).

Es responsabilidad de la Universidad, seguir impulsando el Modelo de Equidad y Género, en un proceso de toma de conciencia, apropiación de prácticas y promoción de una cultura de igualdad de oportunidades y conciliación de trabajo-vida familiar que favorezcan el bienestar de los colaboradores/as y sus niñas, niños y adolescentes (NNA) y la competitividad de la institución, sin embargo es la responsabilidad de los colaboradores/as participar en la generación de propuestas y cumplir con lo establecido con el fin de realmente de lograr una sinergia entre las dos partes.

Marco Teórico

Conceptualización de calidad de vida laboral.

La calidad de vida en el trabajo es un concepto multidimensional relacionado con todos los aspectos del trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores/as. Es importante porque refleja el conjunto de acciones y factores que repercuten en la salud ocupacional de los trabajadores/as, es decir, en el completo estado físico, mental y social y no sólo con la ausencia de enfermedad o dolencia de origen laboral (Salanova, 2009).

La calidad de vida en el trabajo se constituye en el derecho a un conjunto de aspectos que permiten que el trabajador satisfaga un conjunto integrado de necesidades

que contribuyen a su realización, satisfacción y desempeño efectivo en el trabajo (Patlán, 2012).

Para que el trabajador cuente con calidad de vida laboral, se requiere necesariamente tener el derecho a desempeñar un trabajo que proporcione equilibrio con las actividades personales y familiares (Patlán, 2016).

En la práctica, lograr calidad de vida en el trabajo requiere de la participación comprometida tanto de empleados como de empleadores en las organizaciones. Son importantes el liderazgo, la comunicación, la responsabilidad y la estrategia. Su consideración posee suma importancia ya que se traduce en un beneficio para la empresa al brindar mayor estabilidad emocional a sus colaboradores/as y con ello aumentar la productividad laboral (Fuentes, 2015).

El estado interno de las instituciones es el estado de sus colaboradores/as, de cómo ellos van aprendiendo en positivo o negativo cada vez que se toman decisiones. La misión de la empresa se mide viendo cómo están de satisfechas las necesidades de las personas que se relacionan con ella, no sólo los clientes externos, sino también los clientes internos y sus familias. La familia del colaborador es el nuevo stakeholder de la empresa y por eso es parte de la responsabilidad social empresarial interna; hay que empezar por los más cercanos (Chinchilla, 2008).

Muchas instituciones están empezando a trabajar políticas para compatibilizar el trabajo y la familia para reducir los posibles conflictos trabajo-familia. Estas políticas resaltan la comunicación de información realista sobre la exigencia de puestos, la

flexibilidad en el tiempo y lugar de desempeño de trabajo y los servicios de apoyo (programas de cuidado de niñas, niños y adolescentes (Fernández, 1997).

En esta nueva cultura laboral, el trabajo constituye un medio para el desarrollo integral de la persona. Los nuevos modelos organizativos, poseen motivos de peso que los empujan a hacer cosas por conciliar trabajo y familia (Fuentes, 2015). Las medidas de conciliación trabajo – familia como iniciativas adicionales a las que establece la ley, que adoptan las organizaciones destinadas a crear las condiciones para que trabajadores y trabajadoras puedan cumplir en forma óptima con las responsabilidades familiares y laborales (Servicio Nacional de la Mujer, 2003). Por eso es tan importante desarrollar en las mentes directivas una realidad amplia de los que son los motivos, para que entiendan a todos aquellos a los que están dirigiendo.

El derecho a desempeñar un trabajo que proporcione equilibrio entre el trabajo y la familia se refiere a que el rol desempeñado en el trabajo sea compatible con la vida personal y familiar, esto provoca sentimientos de estabilidad, motivación, seguridad, entusiasmo, éxito, eficacia, responsabilidad, productividad y apoyo. Cuando existe un desequilibrio entre el trabajo y la familia puede producirse estrés y afectar negativamente al trabajador en ambas esferas de su vida.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2017) considera importante tomar en cuenta los siguientes ejes relacionados con el tiempo de trabajo.

- a) Tiempo de trabajo saludable. Incluye jornadas cortas o continuas de trabajo y la disponibilidad de horas sociales en las tardes.

- b) Tiempo de trabajo conveniente para la familia. La cantidad de horas de trabajo de una persona debe ser compatible con sus obligaciones personales y familiares.
- c) Tiempo de trabajo productivo. Se refiere al número de horas en las que el trabajo es efectivamente productivo. Reducir las horas destinadas a la familia no incrementa la productividad.

Las instituciones que hoy en día trabajan en este ámbito en beneficio tanto suyo como de sus colaboradores/as, buscan apoyos orientados a contribuir al balance entre el trabajo y la familia que involucran acciones que facilitan la unión entre estos dos mundos, que tradicionalmente han ido separados y que la tendencia actual es convertirlos en uno solo. Constituye el compromiso que adquieren las instituciones y empleadores no sólo hacia sus trabajadores/as, sino también hacia sus familias. No asume el paradigma “suma cero”, en donde se intenta obtener el mayor tiempo del trabajador a costa del detrimento de su vida familiar. El empleador puede ser flexible, pero sabe que esto genera el compromiso de sus colaboradores/as, que son capaces de recuperar el tiempo perdido e incluso propiciar esfuerzos adicionales en beneficio de su organización. Apoya a sus colaboradores/as en su búsqueda de balance entre los planos laboral y familiar y que asume esta perspectiva, ya que beneficia simultáneamente a empleados, empresa y sociedad. Este tipo de empresa tenderá a mejorar sus resultados en el mediano y largo plazo.

Cuando los empleadores apoyan exitosamente a sus empleados en el balance – trabajo y familia– tienen una oportunidad mucho mayor de contratar, retener y obtener lo máximo de ellos en el largo plazo (Rogers, 2001 en Belausteguigoitia y Domenge, 2009).

Al mejorar el clima de trabajo derivado de la implementación de políticas de responsabilidad familiar, se mejorará la actitud de los empleados ante sus deberes, responsabilidades, convivencia, participación e interés en el trabajo, lo cual repercute en mayores niveles de calidad, eficiencia, productividad y rentabilidad.

Se estima que las empresas que han implementado esquemas flexibles de trabajo con el fin de lograr un balance entre la familia y la actividad laboral, registran un aumento del 5 al 10 por ciento en productividad, menos ausentismo y mayores ganancias, obteniendo una mejor imagen frente a la sociedad (Futurismo Global, 2009).

Objetivo de Desarrollo Sostenible.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2015) muestra resultados sobre los Objetivos del Desarrollo del Milenio y concluye en la necesidad de integrar a la agenda nuevas perspectivas y ejes de trabajo. Se plantean 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) que hacen nuevamente visible la crisis social, económica y ambiental de las personas, específicamente el ODS 8, que habla de Trabajo decente y crecimiento económico en donde una de sus metas es: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos

los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Modelo de Equidad de Género (MEG: 2012).

El objetivo de esta investigación va de la mano con el Modelo de Equidad de Género (Modelo de Equidad de Género MEG: 2012, 2017, p. 13), esta nueva versión abarca un espectro más amplio y un claro compromiso con la prevención y combate de todas las formas posibles de vulneración organizacional de los derechos fundamentales. El objetivo del MEG: 2012 es *“Desarrollar, fomentar e impulsar la equidad de género en las organizaciones mediante la institucionalización de políticas de equidad de género que propicien la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo, así como en el desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones”*

Una de sus aplicaciones es la vida familiar y laboral en donde se tienen dos apartados: El primero es la compatibilidad entre el trabajo y la vida personal en el hombre y la mujer y establece como responsabilidad de la organización (Modelo de Equidad de Género MEG: 2012, 2017, p. 27):

- a) *Establecer un mecanismo que dé la oportunidad al personal de expresar sus necesidades particulares con relación al tiempo y a las actividades, para generar un balance adecuado de vida entre el trabajo e intereses personales y familiares, y asegurar la atención y seguimiento a las demandas y sugerencias, dentro de límites razonables.*

- b) *Promover acuerdos relacionados con horarios flexibles, por ejemplo jornadas o semanas reducidas, flexibilidad de horario, jornada coincidente con horario escolar, media jornada, tele-trabajo, etc., para que hombres y mujeres puedan conciliar mejor su trabajo con las responsabilidades de vida personal y familiar, que abarquen cuestiones relacionadas con estudios, deportes y situaciones particulares.*
- c) *Brindar facilidades a su personal para atender acontecimientos o eventos familiares importantes, aun cuando estos coincidan con horarios labores, siempre y cuando el tipo de trabajo o responsabilidades lo permitan.*
- d) *Asegurarse de que la organización establezca criterios sobre el otorgamiento de permisos retribuidos o licencias sin goce de sueldo, que garanticen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres; estos criterios deberán considerar resultados relacionados con el desempeño del trabajador/a, así como restricciones para su otorgamiento.*
- e) *Difundir a todo el personal.*
 - I. *Las licencias y permisos a los que tiene derecho.*
 - II. *Los criterios para el otorgamiento de permisos o licencias.*
 - III. *El mecanismo o procedimiento para la solicitud de permisos.*
- f) *Crear mecanismos que abarquen reconocimientos, gratificaciones, incentivos, bonos u otros estímulos para que los trabajadores varones que sean padres puedan usar los apoyos y prestaciones relacionados con la conciliación y balance entre el trabajo y la vida familiar, con el fin de promover una*

construcción equitativa de la masculinidad que los impulse a valorar y compartir sus responsabilidades y tareas domésticas o familiares.

- g) Asegurar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, a los sistemas de seguridad social o a los servicios médicos privados con los que se cuente, durante toda su estancia en la organización.*

El segundo apartado es la conciliación y balance del trabajo con la familia o la vida privada y establece como responsabilidad de la organización:

- a) Proporcionar a hombres y mujeres algún tipo de apoyo que exceda lo señalado por la ley, relacionado con los servicios para el cuidado de hijos/as y otros familiares.*
- b) Llevar a cabo un análisis costo-beneficio sobre la posibilidad de contar o no con una guardería dentro de la organización, que se deberá incluir como parte del estudio diagnóstico de las condiciones de equidad de género de la organización.*
- c) Proporcionar a las/los trabajadores/as los mismos apoyos y prestaciones sociales, tanto por nacimiento como por adopción de hijos/as, y para la realización de trámites durante el proceso de adopción.*
- d) Contar con una licencia o permiso de paternidad por nacimiento o adopción de hijos/as para los trabajadores/as de la organización.*
- e) Promover acciones en que se facilite la lactancia a las madres trabajadoras.*

- f) *Asegurar que las mujeres y hombres que hayan solicitado y gozado de permisos o licencias, conserven su trabajo y no influya de manera negativa en su reputación, imagen, posición en el trabajo y oportunidades de ascenso.*
- g) *Identificar los lugares de residencia del personal, sus tiempos y costos de desplazamiento, para la generación de apoyos y/o acuerdos flexibles para un mejor balance entre el trabajo y la vida privada del personal.*

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y Empresas Familiarmente Responsables.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) instrumenta la Norma Mexicana NMX-R-025- SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que se encuentra sustentada en la normatividad vigente en materia de igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional. En el punto 4.17 Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, *“se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios”* (Secretaría y previsión Social, 2018, p.21).

En el ámbito gubernamental y social en México, destacan diversas acciones vinculadas con la calidad de vida en el trabajo, por ejemplo, a partir del año 2012 la Se-

cretaría del Trabajo y Previsión Social otorga el Distintivo de “Empresa Familiarmente Responsable” a organizaciones cuyas prácticas se enfocan a la conciliación trabajo-familia.

Aunque este modelo beneficia directamente a los colaboradores/as, incide en la productividad y competitividad de las empresas a través del desarrollo del capital humano, del mejoramiento del clima laboral y de una mayor identificación del personal con la misión, los objetivos y las metas de la empresa (Fuentes, 2015).

El modelo de las Empresas Familiarmente Responsables (EFR) se ha venido posicionando en el ámbito laboral, dado que las organizaciones se están preocupando por promover un entorno ideal para sus colaboradores/as. Ahora las instituciones han dejado de ver a sus trabajadores/as como sus empleados/as, para empezarlos/las a considerar como clientes internos y son conscientes del importante papel que juegan en el funcionamiento óptimo de la institución. Ser una EFR significa que los colaboradores/as tengan niveles superiores de desempeño, eleven su productividad y encuentren una conciliación de su vida laboral, personal – familiar, lo que pretende generar mayor valor para la institución (Ardila, Becerra y Buitrago, 2014).

De acuerdo con el Modelo de reconocimiento EFR de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una empresa familiarmente responsable cuenta con políticas para favorecer que los trabajadores/as atiendan sus responsabilidades familiares. Ser una empresa familiarmente responsable significa una oportunidad de mejorar el clima laboral y la productividad de la empresa, a la vez que redundando en mayor satisfacción y realización de los trabajadores/as.

Algunas de las políticas de responsabilidad familiar que se utilizan en las instituciones se centran en la flexibilidad laboral, sin embargo, existen otras opciones como es el apoyo a hijos (as) que puede incluir el ofrecer guarderías por parte de la institución, un sistema de cuidado de niños después del colegio, poder llevar a los hijos(as) al trabajo contando con instalaciones para tal fin, como cuartos privados de lactancia, enfermeras o especialistas que puedan cuidar en ocasiones requeridas a los hijos(as) o aconsejar a las madres/padres en temas relacionados con los NNA.

Niñas, Niños y Adolescentes.

Las instituciones tienen un enorme potencial para proteger y mejorar la vida de los niños, niñas, adolescentes y sus familias, pues tienen impactos sobre ellos, intencionales y no intencionales directos o indirectos, positivos o negativos, ya sea porque les provee trabajo a sus madres y padres de familia, o porque afectan su entorno (UNICEF, 2017).

Contreras, Crettier, Ramm, Gómez y Burn (2015), señalan la necesidad de apoyo por parte de todos los padres y madres para desarrollar adecuadamente las importantes responsabilidades parentales que enfrentan, como:

- Competencias Parentales, que evalúa áreas como la supervisión, disciplina y estimulación del aprendizaje de los niños (as).
- Interacciones Familiares, que considera indicadores de apego, comunicación y rutinas familiares entre otros.
- Seguridad Familiar, que incluye indicadores de maltrato físico, maltrato emocional, negligencia y abuso sexual entre otros.

- Salud Familiar, que considera salud física y mental de adultos y niños.

La supervisión de los niños, niñas y adolescentes, y la entrega de oportunidades de desarrollo y crecimiento, se asocian significativamente con otras numerosas variables específicas a saber. La higiene personal del niño, la comida y nutrición, el entorno del aprendizaje, el apego, comunicación y expectativas sobre el niño, el apoyo mutuo dentro de la familia, las rutinas y rituales familiares, la recreación y juego familiar, las relaciones sociales y las relaciones con el sistema escolar (Contreras, et al., 2015).

Belsky (2010) menciona que las prácticas parentales que promueven bienestar en los niños/as son aquellas que adoptan un estilo receptivo-sensible que refuerza la seguridad de apego y las relaciones padres-hijos son recíprocamente positivas; desde los años de preescolar hasta la adolescencia el estilo con autoridad responsable (que combina alto nivel de calidez y aceptación con un control firme, y límites claros y consistentes) promueve una orientación prosocial, esfuerzos por obtener logros, y relaciones positivas con pares.

Los principios empresariales y derechos del niño, están basados en las declaraciones universales aplicadas en cuatro áreas. Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción. Los principios tienen la finalidad de que instituciones en todo el mundo y de México se sumen para impulsar el respeto y la protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes dentro de sus prácticas, cotidianas, en este caso los estándares laborales.

El principal rol de las instituciones en el logro de los ODS es asegurar que sus actividades no generen impactos negativos. Las instituciones afectan la vida y los derechos de los NNA de múltiples formas: Cuando no permiten a los padres y madres de familia trabajar en espacios seguros y con condiciones dignas de contratación (UNICEF, 2017) y ejercer sus responsabilidades parentales.

Para los colaboradores, estas prácticas que fomentan la conciliación trabajo-vida familiar, resulta trascendente, ya que es aquél en el que todos se descubren levantándose cada mañana no sólo para ir a trabajar, ganar dinero, pasarlo bien y seguir aprendiendo, sino también para que el modo de trabajar sirva a los demás, que sea útil a otros, e impactar en las vidas de los demás (Chinchilla, 2008).

Metodología

Diseño de la investigación.

La investigación fue de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal, ya que se recolectaron datos puros y se generaron estructuras, con una sola obtención de la información. Se realizó una encuesta con 21 variables con preguntas abiertas y cerradas de tipo dicotómicas, opción múltiple y escala de Likert de siete puntos, sobre aspectos demográficos, psicográficos e iniciativas que fomentan la conciliación trabajo-vida familiar.

Muestra de la investigación.

Se realizó un censo con los/as colaboradores/as que tienen a su cargo NNA, y que tienen responsabilidades no solo económicas sino también responsabilidades parentales como son: Competencias parentales (supervisión, disciplina y estimulación del aprendizaje de los/as niños/as), interacciones familiares (apego, comunicación y rutinas familiares), seguridad familiar (salud emocional e integridad física), y salud familiar (salud física y mental). Por lo que la encuesta se aplicó a 81 colaboradores/as.

Escalas y validez de datos.

Las escalas de mediación de las variables fueron no métricas (nominales) y métricas (intervalo y de razón), para poder realizar los diferentes análisis estadísticos, como frecuencias, análisis factoriales y análisis discriminantes, estos dos últimos pertenecientes a estadística multivariante.

Se evaluó la validez de contenido, que consiste en una evaluación subjetiva pero sistemática de la representatividad del contenido de una escala para la tarea de medición actual, en este caso el análisis cualitativo fue de gran aportación.

La confiabilidad se refiere al grado en que la escala produce resultados consistentes. El coeficiente Alpha de Cronbach, es una medida de confiabilidad de consistencia interna que es el promedio de todos los coeficientes posibles de la división por mitades que resultan de las diferentes divisiones de los reactivos de escalas (Pérez, 2004). Este coeficiente varía entre 0 y 1 y un valor igual o mayor 0.6 indica una

confiabilidad satisfactoria de consistencia interna, en este caso el instrumento (encuesta) dio un Alpha de Cronbach es de .775 lo cual es aceptable según George y Mallery (2003, p. 231).

Recopilación de datos.

Las 81 encuestas fueron entregadas de forma física a los/as colaboradores/as con NNA, en el mes de abril del presente año.

Análisis de datos.

Se realizó un análisis de frecuencias, para obtener los porcentajes válidos de las variables. Un análisis factorial que tiene como objetivo la reducción de datos a través de las relaciones que puedan existir entre un conjunto de variables observadas, por lo que se busca dimensiones comunes o factores (Malhotra, 2008). Para obtener los análisis factoriales primero se determinó la medida KMO de Kaiser, Meyer y Olkin que se define como la medida de adecuación al modelo factorial, los valores de KMO por debajo de 0.5 no serán aceptables, considerándose inadecuados los datos a un modelo del análisis factorial (Pérez, 2004). Para valores superiores a 0.5 se consideran aceptables a la adecuación de los datos a un modelo de análisis factorial. Para la interpretación se deben tener en cuenta las cargas factoriales de las variables, las cargas altas corresponden al mismo factor (Malhotra, 2008).

El análisis discriminante es una técnica estadística utilizada para analizar la relación entre una variable dependiente (o endógena) no métrica (categórica) y varias variables independientes (o exógenas) métricas. Este análisis permite la discriminación

óptima entre las categorías de una subdivisión. Para determinar la significancia de la función discriminante el estadístico Lambda de Wilks mide el poder discriminante de un conjunto de valores entre 0 y 1, cuanto más cerca esté de 0 mayor es el poder discriminante y cuanto más cerca esté de 1 menor es el poder discriminante (Malhotra, 2008). La matriz estructura contiene los coeficientes de correlación de las funciones discriminantes con las variables originales. De esta forma es posible detectar el peso o la importancia de cada una de las funciones discriminantes (Pozo y Carrasco, 2005). Cuanto mayor sea la magnitud de una correlación estructural, mayor será la importancia (Malhotra, 2008).

Se aplicó la Lambda de Wilks para certificar la significancia de las funciones discriminantes. Los valores de la Lambda de Wilks no son próximos a cero por lo que los grupos están claramente separados y se puede realizar el análisis, en la matriz de estructura se puede conocer cuáles son las variables que tienen mayor poder discriminante, valores próximos a 1 indicarán un gran parecido entre los grupos mientras que valores próximos a 0 indicarán una gran diferencia (Pérez, 2004).

Resultados.

Se aplicó una encuesta a un censo de 81 colaboradores/as que son padres y madres de NNA de cero a 17 años. De ellos, 58% son hombres (47) y 42% son mujeres (34). Esto corresponde al 31.51 % del total de los colaboradores de base de la universidad y constituye el 100% de padres y madres que actualmente tienen bajo su responsabilidad NNA.

En cuanto a la distribución de puestos de los/as colaboradores/as, se observa que 27 son profesores/as de tiempo completo (33.3%), 17 son administrativos (21.0%), 9 son jefes/as de departamento (11.1%), 6 colaboradores de jardinería y mantenimiento (7.4%), 8 técnicos de apoyo de servicios generales (9.9%), 11 técnicos de apoyo administrativos (13.6%) y 3 técnicos de apoyo académico (3.7%), como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1.

Distribución de colaboradores/as por puesto.

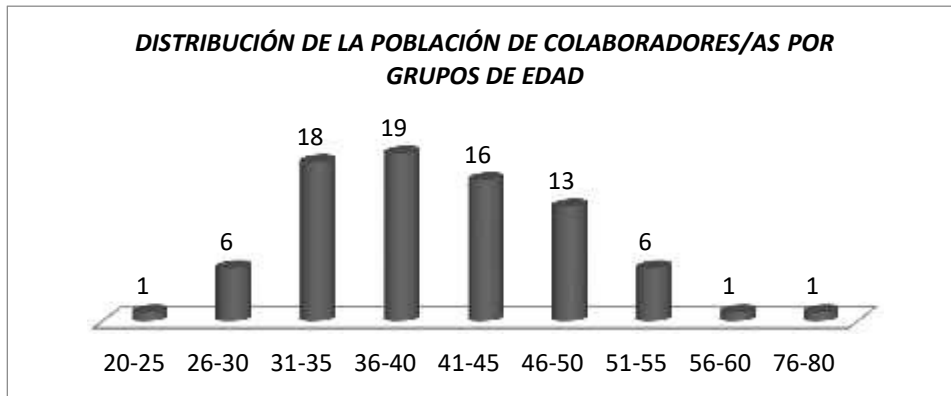
No.	Puesto
17	Administrativos
14	Infraestructura y servicios generales
9	Jefes/as de Departamento
27	Profesores de Tiempo Completo
11	Técnicos de apoyo administrativo
3	Técnicos de apoyo departamento académico

Fuente: Elaboración propia.

Las edades de los/as colaboradores/as encuestados/as oscilan entre 22 y 79 años de edad. La media la constituyen 40 años, el 23% corresponden a la edad entre 36 y 40 años, 22% están entre 31 y 35 años y 20% entre 41 y 45 años, como se muestra en la gráfica 1.

Grafica 1.

Distribución de la población de colaboradores/as por grupos de edad.

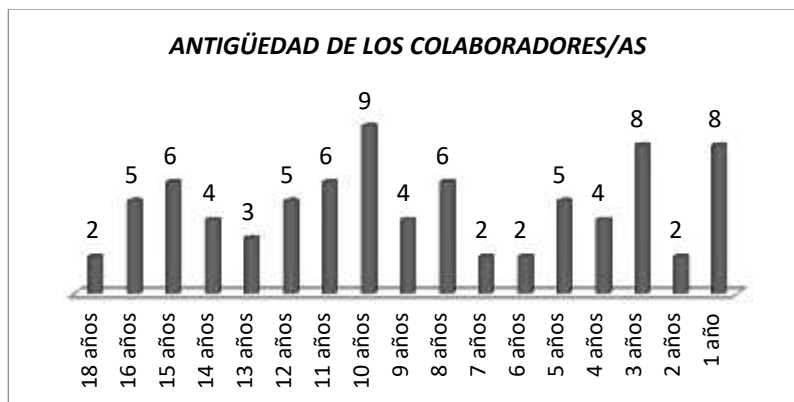


Fuente: Elaboración propia.

El colaborador con mayor antigüedad en la Universidad lleva 18 años laborando en la institución y el ingreso más reciente se realizó hace un año; 40 colaboradores (49%) tienen 10 años o más laborando en la Universidad, como se muestra en la gráfica 2.

Grafica 2.

Antigüedad de las y los colaboradores.



Fuente: Elaboración propia.

La tabla 2 muestra las supermanzanas en que residen los/as colaboradores/as con NNA. El 55% de los/as colaboradores/as residen en las supermanzanas 200's y 300's, mientras que el 4% residen fuera de la ciudad (Puerto Morelos, Ignacio Zaragoza, Playa del Carmen) como se muestra en el mapa 1.

Tabla 2.

Concentrado de supermanzanas de residencia de las y los colaboradores.

Supermanzanas	Frecuencia	Porcentaje
20's	2	2%
30's	2	2%
40's	1	1%
50's	4	5%
60's	1	1%
70's	6	7%
90's	6	7%
100's	4	5%
200's	26	32%
300's	19	23%
500's	6	7%
Rancho Viejo	1	1%
Fuera de Cancún	3	4%

Fuente: Elaboración propia.

El 55%, es decir, más de la mitad de los/as colaboradores/as de la Universidad del Caribe viven en las supermanzanas 200's y 300's como muestra el siguiente mapa y se observa una considerable distancia de la casa al centro del trabajo.

La supermanzana 200 se ubica entre la avenida Leona Vicario y la avenida Puerto Juárez. Contiene el Fraccionamiento Haciendas Real del Caribe, escuela primaria Raza de Bronce, escuela secundaria técnica 32. Cerca de la Bodega Aurrera y el

Soriana de la Av. Talleres. Asimismo, la supermanzana 300 contiene a los fraccionamientos de Santa Fe etapa 2 y 3, Fraccionamiento Andalucía, Fraccionamiento Villamarino, Fraccionamiento Villas del Arte, Fraccionamiento Jardines del Sur y Residencial Cuyagua.

El recorrido en kilómetros de la supermanzana 300 a la Universidad del Caribe es de 15 kilómetros en promedio por recorrido. Se sabe que de acuerdo al horario quebrado las personas hacen diariamente cuatro recorridos sumando 60 kilómetros diarios, esto sin considerar que la persona no realice otras actividades como ir a la escuela por sus hijos u otros.

Del Fraccionamiento Real del Caribe a la Universidad se recorren 12 kilómetros aproximadamente, lo que suma 48 kilómetros diarios por cuatro recorridos.

Mapa 1.

Supermanzanas de residencia de las y los colaboradores.



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la población infantil, 47 colaboradores/as tienen únicamente un/a hijo/a, 25 colaboradores/as tiene dos hijos/as, 10 colaboradores/as tienen 3 hijos/as y 1 colaboradora tiene 4 hijos como se muestra en la tabla 3.

Tabla 3.
Número de colaboradores/as de acuerdo al número de hijos.

Total de colaboradores/as con hijos (0 a 17 años)	Número de Colaboradores/as 81	Porcentaje
Colaboradores/as con 1 hijo	48	59.3
Colaboradores/as con 2 hijos	22	27.3
Colaboradores/as con 3 hijos	10	12.1
Colaboradores/as con 4 hijos	1	1.3

Se consideran hijas e hijos de parejas que colaboran en la Universidad
Fuente: Elaboración propia.

Según el sexo de los NNA de los/as colaboradores/as el 54% son niños y el 46% son niñas, como se muestra en la tabla 4. Las edades en que hay más NNA son 7, 9 y 13 años como se muestra en la tabla 5.

Tabla 4.
Sexo de los niños, niñas y adolescentes de los colaboradores.

Total de niños, niñas y adolescentes de 0 a 17 años (121 NNA)	Frecuencia	Porcentaje
Niños	65	54
Niñas	56	46

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5.

Distribución por sexo y edad de NNA.

Distribución de la población infantil por años cumplidos	Número de NNA Total	Niñas	Niños
0 años	7	5	2
1 año	5	5	0
2 años	4	3	1
3 años	6	1	5
4 años	8	3	5
5 años	3	2	1
6 años	7	3	4
7 años	10	2	8
8 años	8	4	4
9 años	10	5	5
10 años	8	4	4
11 años	6	5	1
12 años	6	5	1
13 años	10	5	5
14 años	9	1	8
15 años	6	2	4
16 años	4	0	4
17 años	4	1	3
Total	121	56	65

Fuente: Elaboración propia.

Las siguientes doce iniciativas de acuerdo a un análisis de frecuencias, tienen un grado alto de agrado, como se muestra en la tabla 6, por lo que será necesario recurrir a un análisis factorial y discriminante para poder detectar variables importantes que puedan ayudar a generar propuestas.

Tabla 6.
Porcentajes con respecto al grado de agrado de las iniciativas.

Preguntas	Menos te agrada							Más te agrada	Ca- sos
	Porcentajes								
	1	2	3	4	5	6	7		
18.1 Horario flexible (Horario quebrado con distribución del tiempo de acuerdo a las necesidades particulares)	16.0	9.3	4.0	16.0	6.7	8.0	40.0	75	
18.2 Horario corrido matutino o vespertino 5 días de la semana	5.0	1.3	5.0	2.5	5.0	11.3	70.0	80	
18.3 Horario corrido matutino o vespertino 3 días de la semana	17.9	6.4	6.4	16.7	12.8	15.4	24.4	78	
18.4 Horario permanente	18.4	10.3	3.9	13.2	5.3	5.3	43.4	76	
18.5 Que los horarios sean un estímulo (por productividad, por antigüedad, por categorías)	16.0	6.2	6.2	18.5	7.4	2.5	43.2	81	
18.6 Considerar no dar clases hasta las 10:00 pm	12.5	4.7	1.6	25.0	3.1	7.8	45.3	64	
18.7 Planeación coordinada de la programación académica	1.6	1.6	8.2	18.0	6.6	9.8	54.1	61	
18.8 Evaluación de la productividad	2.6	1.3	2.6	5.3	5.3	13.2	69.7	76	
18.9 Se alargue el permiso de maternidad	2.8		3.7	13.9	2.8	12.5	63.9	72	
18.10 Tres años de permiso por paternidad también a los hombres	7.6		1.3	10.1	1.3	11.4	68.4	79	
18.11 Flexibilidad por enfermedad de los niños		1.2		1.2	1.2	7.4	88.9	72	
18.12 Flexibilidad para asistencia a eventos escolares		1.2		3.7	1.2	7.4	86.4	81	

Fuente: Elaboración propia

El análisis factorial para las preguntas relacionadas con las iniciativas se midió a través de una escala de Likert de 7 puntos, en donde los/as colaboradores/as califican del 1 al 7 las iniciativas y cuentan con 12 items o variables. Se observó un KMO de .537 lo que indica un valor aceptable para un modelo factorial exploratorio. Cuatro componentes (tabla 7) explican la varianza total explicada en un 65.55%.

Tabla 7.
Matriz de componentes rotados.

Items	Componente			
	1	2	3	4
Flexibilidad por enfermedad de los niños	.954	.017	.062	.012
Flexibilidad para asistencia a eventos escolares	.926	.037	-.053	.257
Planeación coordinada de la programación académica	.489	-.411	.207	.205
Horario permanente	.197	-.757	.037	-.108
Horario flexible (horario quebrado con distribución de acuerdo a las necesidades particulares)	.039	.711	.155	.055
Horario corrido matutino o vespertino 3 días de la semana	.070	.671	-.081	-.052
Que los horarios sean un estímulo (por productividad, por antigüedad, por categoría)	.058	.233	.784	-.056
Evaluación de la productividad	.069	-.220	.760	-.044
Considerar no dar clases hasta las 10:00pm	-.011	-.011	.652	.206
Se alargue el permiso de maternidad	.113	-.039	.277	.839
Tres años de permiso por paternidad también a los hombres	.097	.395	.099	.717
Horario corrido matutino o vespertino 5 días de la semana	.202	-.173	-.344	.677

Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser. Fuente: Elaboración propia.

Los cuatro grupos quedaron de la siguiente manera: Flexibilidad por parte de la Universidad, Horario, Productividad y Mecanismos de estímulos.

Posteriormente se realizó el análisis discriminante en donde se comprobó la significancia estadística con el estadístico Lambda de Wilks lo que arrojó que todos los grupos tienen un menor poder discriminante, como se muestra en la tabla 8.

Tabla 8.
Significancia de la función discriminante.

	Lambda de Wilks	Chi cuadrado	Gl	Sig.
Flexibilidad por parte de la Universidad	.895	6.075	4	.194
Horario	.973	1.911	2	.385
Productividad	.982	1.110	3	.775
Mecanismos de estímulos	.932	4.850	3	.183

Fuente: Elaboración propia

Para la generación de propuesta se tomaron en cuenta los coeficientes discriminantes de la matriz de estructura como se muestra en la siguiente tabla 9, para determinar la importancia de las variables.

Tabla 9.
Coefficientes discriminantes.

Flexibilidad por parte de la Universidad	Horario	Productividad	Mecanismos de estímulos
Flexibilidad para asistencia a eventos escolares (.905)	Horario flexible – Horario quebrado con distribución de acuerdo a las necesidades- (.846)	Evaluación de la productividad. (.519)	Horario corrido matutino o vespertino 5 días de la semana. (.974)
Flexibilidad por enfermedades de los niños (.732)	Horario corrido matutino o vespertino 3 días de la semana. (.730)	Considerar no dar clases hasta las 10:00 pm. (.228)	Se alargue el permiso de maternidad (.550)
Planeación coordinada de la programación académica(.678)		Que los horarios sean un estímulo por productividad, por antigüedad, por categoría (-.424)	Tres años por permiso de paternidad también a los hombres (.190)
Horario permanente (.142)			

Fuente: Elaboración propia

De tal manera que al aplicar y obtener los coeficientes de discriminación, deja a la luz a los más importantes para los/as colaboradores/as de la Universidad del Caribe, como se muestra a continuación:

1. Flexibilidad por parte de la Universidad: Flexibilidad para asistencia a eventos escolares(.905); Flexibilidad por enfermedades de los niños(.732); Planeación coordinada de la programación académica (.678).
2. Horario: Horario flexible(quebrado a las necesidades con distribución de acuerdo a las necesidades) (.846) y horario corrido matutino o vespertino tres días a la semana (.730).
3. Productividad:Evaluación de la productividad (.519).
4. Mecanismos de estímulos: Horario corrido matutino o vespertino 5 días de la semana (.974); Se alargue el permiso de maternidad (.550).

Los medios de difusión más conocidos por los/as colaboradores/as con NNA que utiliza la Universidad para socializar las prácticas conciliación trabajo vida familiar que lleva a cabo son: Correo electrónico, Redes Sociales y Pagina Web, sin embargo el 27% de los colaboradores que contestaron la encuesta no tienen conocimiento de los medios por los cuales se difunden dichas prácticas.

Conclusiones

En el marco del Modelo de Equidad y Género se puede concluir desde la responsabilidad que tienen la Universidad con respecto a la conciliación trabajo – vida familiar.

1. El establecimiento de mecanismos para expresar las necesidades particulares de los/as colaboradores/as con NNA, en relación al tiempo y a las actividades, para generar un balance adecuado de vida entre el trabajo e intereses personales y familiares. Los/as colaboradores/as expresaron que es importante considerar la reactivación del MEG en la Universidad, procurando que sea equitativo, brindando a los padres el mismo tiempo para la crianza, que para las madres, considerando a los/as NNA, como parte de la Universidad del Caribe. La familia del/la colaborador/a es un nuevo miembro de la Universidad y parte de la responsabilidad social institucional es ir empezando por los más cercanos.

En este primer ejercicio para expresar sus necesidades, se reconoce el beneficio del curso de verano que la Universidad realiza para los niños y las niñas aunque mencionan que valdría la pena incluir actividades para los/as adolescentes. Otro dato relevante producto de la investigación cuantitativa es que para los/as colaboradores/as es importante que las actividades sean incluyentes tanto para niños pequeños como para adolescentes.

2. Promover acuerdos relacionados con horarios flexibles, por ejemplo flexibilidad de horario y jornada coincidente con horario escolar. Se identificó en el análisis cuantitativo la importancia que los/as colaboradores/as, le dan a contar con un

horario flexible (Horario quebrado con distribución del tiempo de acuerdo a las necesidades particulares), o un horario corrido matutino o vespertino tres días a la semana como segunda opción. En este sentido se propone trabajar conjuntamente con los/as colaboradores/as que realizan la programación académica para contar con una planeación que fomente la conciliación trabajo-vida familiar, ya que en algunas situaciones quienes realizan esta actividad tienen poca sensibilidad hacia estos temas.

En la medida que se establezcan e implementen políticas claras, será beneficioso tanto para la universidad como para los/as colaboradores/as, se evitará que las decisiones se encuentren a discrecionalidad de la jefaturas de los Departamentos como sucedió en otras administraciones. Ello brindará certidumbre a los/as colaboradores/as, y menos estrés por estar supeditados/as a la voluntad de una persona.

3. Brindar facilidades a su personal para atender acontecimientos o eventos familiares importantes, aun cuando éstos coincidan con horarios laborales, siempre y cuando el tipo de trabajo o responsabilidades lo permitan. El análisis cuantitativo muestra la importancia que para los/as colaboradores/as es contar con flexibilidad para asistencia a eventos escolares, en momentos como: día de la madre, día del padre, día de la familia, fin de cursos, festivales y evaluaciones, entre otros, además de flexibilidad por enfermedades de los/as NNA.

Estos acontecimientos son importantes para los/as colaboradores/as, son momentos que tendrían que estar cargados de felicidad, sin embargo se vuelven

momentos estresantes ya que en ocasiones se tiene que lidiar con la discrecionalidad de los jefes directos y la poca sensibilización que tienen ante estos hechos.

4. Asegurarse de que la institución establezca criterios sobre el otorgamiento de permisos retribuidos o licencias sin goce de sueldo, que garanticen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres; estos criterios deberán considerar resultados relacionados con el desempeño de los/as colaboradores/as, así como restricciones para su otorgamiento. Es importante establecer políticas claras que no den paso a la discrecionalidad de las acciones en el tenor de buscar la conciliación trabajo – vida familiar, porque entonces se debilita el quehacer del Modelo de Equidad de Género, y la credibilidad de la institución, como se ha visto en administraciones anteriores.
5. Difundir a todo el personal: las licencias y permisos a los que tiene derecho; los criterios para el otorgamiento de permisos o licencias; el mecanismo o procedimiento para la solicitud de permisos. La Universidad del Caribe, aunque tiene mecanismos de difusión muy eficientes como la página web, correo electrónico y redes sociales no hacen difusión de estos temas y un ejemplo es que el “Acuerdo del Rector por el que se establece flexibilidad de horarios para las y los colaboradores con hijos menores de tres y un año”, no se encuentra en la página Web de la universidad. La razón de que la mayoría de los/as colaboradores/as conozcan el acuerdo es porque los/as compañeros/as se los comentaron. Es necesario volver a retomar acciones que fomenten la conciliación trabajo y vida familiar y se difundan, ya que estas acciones se deberían considerar como

un avance al siguiente nivel de nuestra institución. Y no nada más hacia adentro, sino también hacia afuera, pues la Universidad es parte de la sociedad.

6. Crear mecanismos que abarquen reconocimientos, gratificaciones, incentivos, bonos u otros estímulos para que los colaboradores varones que sean padres puedan usar los apoyos y prestaciones relacionados con la conciliación y balance entre el trabajo y la vida familiar, con el fin de promover una construcción equitativa de la masculinidad que los impulse a valorar y compartir sus responsabilidades y tareas domésticas o familiares. Las y los colaboradores/as con NNA de la Universidad del Caribe están convencidos/as de la importancia que tiene la evaluación de la productividad para el otorgamiento de estímulos, que fomenten la conciliación trabajo- vida familiar, como por ejemplo que se alargue el horario corrido matutino o vespertino cinco días a la semana. Se detectó que cuando los colaboradores varones que trataron de gozar de su año de horario corrido, en algunas ocasiones se los negaron y en otra se lo quitaron. Dentro del análisis cuantitativo se identificó la importancia de un mecanismo que puede ser alargar el permiso por paternidad hasta tres años.
7. Buenas prácticas como el buscar la certificación en la STPS de Empresas Familiarmente Responsables y considerar que los/las colaboradores/as con NNA no den clases hasta las 10:00 de la noche, para que puedan cumplir con las responsabilidades de padres y madres.
8. Identificar los lugares de residencia de los/as colaboradores/as, sus tiempos y costos de desplazamiento, para la generación de apoyos y/o acuerdos flexibles para un mejor balance entre el trabajo y la vida privada del personal.

El 55% de los/as colaboradores/as con NNA tiene su lugar de residencia en las supermanzanas 200's y 300's eso habla de una distancia considerable entre la universidad y su lugar de residencia, este recorrido se hace semanalmente hasta 20 veces. Con la instrucción de los dos días corridos, estos recorridos disminuyeron a 16 veces, lo cual tuvo un impacto positivo con la disminución de tiempo de traslado y ahorro de gasolina. Sin embargo estos ahorros podrían ser mayores si se considerara un horario corrido pues a la semana estos recorridos disminuirían a 10 con un ahorro considerable de tiempo y dinero, pudiendo destinar estos ahorros a las responsabilidades parentales.

9. Brindar los cuidados y la supervisión personal a los NNA, es una preocupación de los/as colaboradores/as, los detalles de la vida cotidiana se ven afectados significativamente. La comida y nutrición, la higiene de las y los niños, el apego, el entorno del aprendizaje, la comunicación, la convivencia familiar, las rutinas y rituales familiares, la recreación y juego familiar, se ven impactados.

En algunos casos los/as NNA están bajo los cuidados de una persona contratada o bien quienes cuentan con familiares que pueden apoyar; sin embargo hay NNA que se encuentran solos/as toda la tarde sin acompañamiento; situación que los/as pone en riesgo.

En el caso de las y los adolescentes, este es un tema difícil, ya que por la etapa del desarrollo en la que se encuentran, están vulnerables frente a malas compañías, drogas, alcohol, expuestos en las redes sociales y la tecnología en general.

Para los/as colaboradores/as es necesario reforzar el vínculo con sus NNA, vínculos fuertes encaminados a un aprendizaje con relaciones interpersonales fortalecidas.

Bibliografía

Ardila, E. Medina, J. Becerra, J. y Buitrago, P. (2014). *Propuesta de un modelo de empresa familiarmente responsable para el banco AV Villas*, (Especialidad en Gerencia del Talento Humano). Universidad Sergio Arboleda, Bogotá Colombia.

Belausteguigoitia, I. y Domenge, R. (2009). La empresa familiarmente responsable. *Revista Dirección Estratégica, Instituto Tecnológico Autónomo de México* 2, 38-42.

Belsky, J. (2010). *Determinantes socio-contextuales de los estilos de crianza. Enciclopedia sobre el Desarrollo de la Primera Infancia*. Montreal:Center of Excellence for Early Childhood Development.

Cebrián, B. y Suárez, C. (2014). Falta de tiempo de los padres con los hijos [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://cuestionessociales.wordpress.com/2014/06/17/falta-de-tiempo-de-los-padres-con-los-hijos/>

Chinchilla, N. (2008). Empresas familiarmente responsables. *I Congreso Internacional sobre Familia y Sociedad*. Congreso llevado a cabo en Barcelona.

Contreras, L., Crettier, B., Ramm, A., Gómez, E. y Burr, F. (2015). Estudio de Caracterización del Vínculo Familiar-Niñas, Niños y Adolescentes y de las Intervenciones de Fortalecimiento Familiar. Instituto de Investigación de Ciencias sociales udp.

Fernández, C. (1997). *Manual del director de recursos humanos*, Madrid, Editorial CISS.

Fuentes, P. (2015). La importancia de ser una empresa familiarmente responsable. *Mundo Ejecutivo*. Recuperado de <http://mundoejecutivo.com.mx/family-business/2015/08/20/importancia-ser-empresa-familiarmente-responsable>

Futurismo Global (2009). Buscan balance entre familia y trabajo. [Mensaje de Blog]. Recuperado de <http://futurismomundial.blogspot.mx/2008/09/buscan-balance-entre-familia-y-trabajo.html>.

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Boston, Allyn & Bacon.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2003). *Modelo de Equidad de Género MEG:2003*. Instituto Nacional de las Mujeres México. Recuperado de <http://www.cofemer.gob.mx/meg.pdf>

Malhotra, N. (2008). *Investigación de mercados*. México. D. F. Prentice Hall.

Modelo de Equidad de Género MEG: 2012 (2017). *Modelo de Equidad de Género MEG: 2012*. Recuperado de <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/guia-del-modelo-de-equidad-de-genero-meg-2012>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2015). *Objetivos de Desarrollo Sustentable*. Recuperado de <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2007). *Tiempo de trabajo decente. El equilibrio entre las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Patlán, J. (2012). *Proyecto de investigación IN304212. Calidad de vida en el trabajo y salud ocupacional en trabajadores de organizaciones mexicanas*. México: Unam-dgapa-papiit.

Patlán, J. (2016, Julio- Octubre). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo, *Ciencia Ergo Sum*, 23 (2). Recuperado en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004>>

Pérez, C. (2004). *Técnicas de Análisis Multivariante de Datos*. México. Pearson

Pozo, M. y Carrasco, G. (2005). Aplicación del análisis discriminante a un conjunto de datos vinícolas mediante el paquete estadístico SPSS V. 10. *Tecnociencia* , 7 (1).

Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. España: Editorial Síntesis.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2018). *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015*. Recuperado de <https://www.gob.mx/stps/>

Servicio Nacional de la Mujer. (2003). Análisis de los Costos y Beneficios de Implementar Medidas de Conciliación Vida Laboral y Familiar en la Empresa. *Documento de Trabajo No. 84*. Santiago de Chile: SERNAM

UNICEF. (2017). Objetivos de Desarrollo Sostenible, Niñez y Empresas. Recuperado de www.unicef.org.mx

Universidad del Caribe. (2000). Decreto por el que se crea la Universidad del Caribe como un organismo descentralizado del poder ejecutivo del estado de Quintana

Roo, de interés público y social, con personalidad jurídica y patrimonio propios, sectorizado a la secretaria de educación y cultura del estado. Recuperado de <http://unicaribe.mx/pagina/portal-transparencia>

Universidad del Caribe. (2012). Acuerdo del rector por el que se establece flexibilidad de horario para las y los colaboradores con hijos menores de tres o un año.

Universidad del Caribe. (2017). Informe de la Encuesta del Clima Laboral 2016. Secretaría de Planeación y Desarrollo Institucional. Departamento de Gestión de la Calidad.

Universidad del Caribe. (2017). Misión de la Universidad del Caribe. Recuperado de <http://unicaribe.mx/pagina/nuestrauniversidad>.

Hacia un enfoque más humano del clima organizacional en Instituciones de Educación Superior

Modalidad: Investigación concluida

Rosalinda Gámez Gastélum

Universidad Autónoma de Sinaloa

Bld. Miguel Tamayo Espinoza de los Monteros, Núm. 2358, Desarrollo Urbano 3
Ríos, CP 80020, Culiacán de Rosales, Sinaloa.

Hacia un enfoque

Hacia un enfoque más humano del clima organizacional en Instituciones de Educación Superior.

Resumen

Esta investigación analiza el clima de trabajo generado por la cultura organizacional y su influencia como determinante en el comportamiento del personal docente de una universidad del noroeste de México. La metodología utilizada es de naturaleza mixta (cualitativa y cuantitativa), analizando las dimensiones de relaciones, autorrealización y estabilidad/cambio. El alcance de la investigación es de naturaleza descriptiva e interpretativa. Los resultados de la pesquisa indican que se tiende a un clima organizacional apoyador en las dimensiones de relaciones y autorrealización, pero que persiste el conflicto organizacional en la dimensión de estabilidad/cambio, así como un proceso de toma de decisiones, que hemos denominado de “cancha dividida” por la disputa del poder que existe entre dos grupos antagónicos al interior de la organización. Los hallazgos revelan que existe una cultura organizacional con una fuerte identidad del grupo fundador de la organización, el cual influye en el ambiente laboral, en donde coexisten las subculturas organizacionales de académicos y políticos, pero con mayor énfasis de los académicos de la cultura de la calidad en la vida cotidiana de la organización educativa. Los hallazgos de la investigación indican la necesidad de que exista un enfoque más humano en el clima laboral de la IES, ya que se detectó que persiste el conflicto, acoso laboral y quemadura interna en algunos académicos que laboran en la unidad de análisis de este trabajo, que es la Escuela Superior de Educación Física (ESEF) de la UAS.

Palabras clave:

Clima organizacional, comportamiento organizacional y Educación Superior.

Hacia un enfoque

Hacia un enfoque más humano del clima organizacional en Instituciones de Educación Superior

I. Introducción

La evaluación al desempeño en las organizaciones públicas es un proceso que va de la mano con los procesos de certificación de las instituciones, especialmente las relativas a la educación superior, el cual alcanza su mayor auge en México a partir del 2000.

Ese proceso no es gratuito, sino que está relacionada con la cultura de la calidad en la IES y la construcción de indicadores al desempeño que permitan obtener mayor presupuesto. Es decir, una gestión basada en resultados.

La evaluación al desempeño en función del clima y la cultura organizacional es una evaluación micro del comportamiento humano en el trabajo, la cual nos permite conocer su desempeño.

Es importante reflexionar que los estudios de esta naturaleza presentan diversos indicadores, tales como: proceso de toma de decisiones, sistema de comunicación, relaciones interpersonales, autoestima, liderazgo y sistemas de incentivos. También permiten detectar la existencia del conflicto organizacional.

En la búsqueda realizada encontramos que en el ámbito educativo son más comunes los estudios realizados sobre cultura organizacional en América Latina que los estudios de clima, que aún son incipientes. Esa situación refleja la necesidad de que se avance hacia la realización de estudios de caso, que reflejen la realidad organizacional de México y de Sinaloa con sus particularidades.

En este contexto, se presenta la investigación realizada en la Escuela Superior de Educación Física de la Universidad Autónoma de Sinaloa, campus Culiacán. Se

Hacia un enfoque

seleccionó esta organización, debido a que recientemente se llevó a cabo un proceso de cambio de dirección, en donde se generó también un cambio político, porque el nuevo director emerge de un grupo que estuvo relegado del poder durante 10 años y ahora es hegemónico.

Esa situación ha generado al interior de la ESEF un ambiente laboral distinto y un clima de trabajo que vale la pena ser analizado. La organización posee al menos tres grandes problemáticas que es necesario revisar:

- **Cohesión e identidad:** es decir, hay una falta de visión integral por parte del personal directivo y mandos medios respecto a la lógica funcional y la identidad organizacional fragmentada en la organización, debido a que durante 10 años hubo ciertas formas de realizar el trabajo y ese grupo hoy se encuentra excluido de la toma de decisiones, pero que integran un grupo yuxtapuesto que genera problemas en el quehacer cotidiano de la organización.
- **Visión estratégica:** esto implica que no se tiene claro como alinear la visión estratégica de la Universidad con el quehacer de la dirección de la ESEF, y las principales unidades administrativas y operativas de esa organización, lo cual genera una ausencia de formalización, insuficiente aprovechamiento y fortalecimiento de productos y servicios de la ESEF.
- **Cambio o reforma organizacional:** existe una resistencia al cambio organizacional por parte de los profesores, sobre todo, de quienes estuvieron en el poder por 10 años y ahora se sienten excluidos de la toma de decisiones

Hacia un enfoque

y en respuesta generan suspensión de clases, rumores y acciones que obstaculizan el buen funcionamiento de la organización.

En ese sentido, la interrogante central del problema es:

- ¿Cuál es la influencia del clima de trabajo generado por la cultura organizacional en la determinación de la conducta del personal docente y administrativo de la ESEF?

El objetivo de este trabajo es analizar el clima de trabajo, generado por la cultura organizacional y su influencia en el comportamiento del personal docente de la Escuela Superior de Educación Física (ESEF) de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

Respecto a los antecedentes de la investigación se detectaron cuatro investigaciones sobre clima organizacional en instituciones educativas en Sinaloa (Castro, 2003), Peraza (2005), Alvarado (2008) y Gámez (2007, 2017), enfocadas a la Universidad de Occidente y al Tecnológico de Los Mochis, así como la UAS, las cuales hacen énfasis en la importancia del revalorar el factor humano, para lograr un mejor ambiente laboral.

II. Marco teórico.

2.1. Definición de cultura organizacional y clima laboral.

En primer lugar es importante definir el ambiente y sus perspectivas. Ambiente se comprende desde todo lo que nos rodea hasta estudiar la dinámica de la interacción a consecuencia de los elementos que la conforman, que son activas considerando ahora no solo el espacio físico si no a personas y situaciones. De

Hacia un enfoque

acuerdo con Arana (2008) es importante abordar la definición de ambiente en tres planos, desde su significado etimológico, desde la estructura y funcionamiento.

Así, el ambiente se entiende como un entorno, como un espacio dado, el cual ha constituido la configuración de un esquema donde actividades tienen lugar. En cuanto al ámbito de convivencia, el espacio se refiere específicamente a los lugares donde se realizan las diversas actividades sociales: trabajo, ocio y donde tienen lugar relaciones sociales.

La conformación estructural comprende aspectos como la naturaleza que contiene los elementos, sean artificiales como tecnología y cultura, así como elementos físicos propios del sistema, considerando entonces una dimensión natural y social del ambiente (Arana, 2008). De esta forma el concepto de ambiente empieza a contemplar la idea que liga la cultura, valores y acción humana en el ambiente entendiéndolo como un entorno que facilita la adopción de diversos comportamientos.

Es a través de esta generación de ambiente, que el hombre realiza actividades, la función de toda ocupación humana gira en torno a lo que ha generado y los sistemas de los que ha dispuesto como necesarios para vivir. Los sistemas requieren estructuras concretas para que sean funcionales, si un proceso no ocurre adecuadamente, se refleja en otros, razón por la cual las instituciones fracasan en sus objetivos generales, no se concentran en los pasos específicos que logran los mayores.

Hacia un enfoque

Aquí cabe destacar que antes de buscar lograr los grandes objetivos, las organizaciones tuvieron que haberse plantado pasos específicos para poder conseguir los objetivos generales, por lo que es indispensable que sepan observar el cumplimiento de los detalles para poder llegar al objetivo paso a paso, que es principal responsabilidad de la gerencia pública

En cuanto a la generación del ambiente, es que nuevamente Téllez y Quiroz citan a Arana (2008) y afirman que:

“en la actualidad la concepción más generalizada del ambiente refleja, por un lado, la naturaleza dinámica en las interrelaciones entre los elementos naturales y sociales; y por otro, desde un punto de vista integral, que el ser humano, así como sus diferentes niveles de organización social, con sus necesidades y potencialidades, creativas y destructivas, es parte indisoluble de esa red de interacciones, tanto en su carácter de ser biológico, como en el de creador de cultura”.(Arana, 2008, p. 3).

Son los elementos éticos los que dirigen y fundamentan la acción humana, por eso hace uso de todo aquello de lo que puede disponer para satisfacer sus necesidades, así es cómo nacen los ambientes artificiales, son fabricados a partir de una necesidad. Entendiendo lo anterior, es que podemos indagar en uno de los ambientes artificiales que el hombre ha generado y que le es indispensable para su vida diaria y sustento, su cultura organizacional. Esta cultura organizacional va a definir su modo de trabajar y lo va a distinguir dentro del entorno social en el que se desarrolla.

Hacia un enfoque

Existen un sinnúmero de definiciones de cultura organizacional e integran diferentes variables, pero lo cierto es que muchos conocimientos y experiencias que se generan a partir de definir la cultura organizacional de distintos estudios de casos con sus particularidades, pueden ser aplicables a otros tipos de organizaciones; por lo que la presente investigación ha optado por adoptar la definición de Cújar (2013)

Cultura organizacional ha de entenderse como “un patrón de las creencias y expectativas compartidas por los miembros de la organización. Estas creencias y expectativas producen normas que, poderosamente, forman la conducta de los individuos y los grupos en la organización”. (Cújar, 2013, p. 352).

Con anterior se puede concluir que la cultura organizacional no es un fenómeno que se presenta de forma natural en el entorno físico, nace de una necesidad y es otra necesidad la que empuja su modificación, que puede palpase o no de forma inmediata debido, sobre todo a que ha de ser real y materializarse en la interacción de los individuos como sistema social.

Román Muñoz y Patiño Vargas (2013) sostienen que el cimiento de la cultura organizacional radica en que las personas, los grupos, los departamentos y la organización, desarrollen un conjunto de signos, símbolos, hábitos, costumbres y valores particulares de la vida cotidiana, para que se reflejen en última instancia en el comportamiento organizacional como producto de sistemas de conocimiento, ideologías, ritos, mitos, historias y ceremonias que se manifiestan frecuentemente en la organización y que los individuos les asignan ciertos significados específicos, que contribuyen o entorpecen el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Hacia un enfoque

Las culturas organizacionales, solo pueden existir en estructuras claramente establecidas, de otra manera, puede que solo sea una realidad construida a partir de los usos y costumbres de individuos que comparten ciertos rasgos pero que no necesariamente cuentan con un sistema organizado que dirige de manera específica actividades asignadas.

Atendiendo la definición de cultura organizacional, se entiende que uno de los elementos que conforman esta cultura es el clima organizacional o también conocido como clima laboral, que constituye un indicador de cómo es que la cultura en una empresa o institución está influyendo en los empleados y cómo es que estos están respondiendo en sus labores diarias como individuos y como parte de un grupo, al cumplimiento de los objetivos que la estructura de la empresa establece y que le permite seguir existiendo. Por esta razón, es necesario definir y entender el concepto de clima organizacional.

Desde el enfoque humano, Pérez de Maldonado (1997; 2000; 2004) plantea que “el ambiente de trabajo o clima organizacional puede ser entendido como un fenómeno socialmente construido, que surge de las interacciones individuo-grupo-condiciones de trabajo, lo que da como resultado un significado a las experiencias individual y grupal, debido a que lo que pertenece y ocurre en la organización afecta e interactúa con todo. Los resultados organizacionales son precisamente consecuencia de estas interacciones, que se dan de manera dinámica, cambiante y cargada de afectividad”. (Maldonado, 2006: p. 31).

En este punto, la acción de los individuos viene a dibujar sobre la estructura de trabajo, no solo la realidad que los trabajadores viven día a día, sino previas expe-

Hacia un enfoque

riencias que los han ido moldeando y que dependerá no solamente de la propia formación del individuo sino directamente relacionado con sus capacidades laborales, su puesto y función y la relación que tenga con sus demás compañeros, además del grado de repercusión que su trabajo tiene con otros procesos de la organización.

Hay que recordar que Román Muñoz y Patiño Vargas (2013) sostienen que el cimiento de la cultura organizacional radica en los individuos, por lo que no es posible considerar un estudio valioso en este campo sin considerar a estos grupos como objeto de estudio. Por esto, para el presente estudio se hace indispensable conocer al detalle las impresiones y apreciaciones de lo que se vive dentro de la empresa no solo desde la óptica de la estructura de trabajo, sino de la óptica de los individuos que laboran en la empresa y conforman el sistema social de la misma.

En tanto, en la dimensión de clima se analizó a los siguientes autores Isabela (2011), Fleitas y Morón (2005), Chiavenato (2000) y Mejía (2003). De acuerdo con Segredo (2013) destacan a nivel mundial los autores (Litwin y Stringer; Dessler, Hall, Likert y Goncalves). En esta investigación se considera que la definición de clima organizacional es un conjunto de percepciones de los actores organizacionales respecto a su ámbito de trabajo, la cual se construye a partir de la relación con sus jefes y sus compañeros de trabajo, así como aquellos factores organizacionales que influyen en su comportamiento y son de naturaleza más objetiva, tales como las instalaciones, sueldos, incentivos, etc.

Hacia un enfoque

Respecto a cultura organizacional se analizaron a Shein (1984, 1991, 1992), Montaña (1993, 2001), Dávila (2001), Gámez (2006, 2007, 2008, 2017) y Gámez y Castro (2010), quienes coinciden en afirmar que la cultura de la organización es un constructo humano a partir de las dimensiones de artefactos, valores y supuestos, que se materializan en la vida cotidiana de la organización, a fin de darle sentido y cohesión a los integrantes de la organización.

III. Metodología.

La investigación objeto de este trabajo se llevó a cabo, mediante un estudio de caso simple centrada en la Escuela Superior de Educación Física (ESEF) de la Universidad Autónoma de Sinaloa, ubicada en Ciudad Universitaria en Culiacán, Sinaloa, que incluyó a 45 profesores de diversas categorías de una muestra total de 60 docentes, de los cuales 15 son profesores de tiempo completo y 45 de asignatura.

La investigación plantea como hipótesis de trabajo:

El clima organizacional que se percibe entre los académicos de la Escuela Superior de Educación Física influye en el comportamiento del personal, condicionando los niveles de motivación laboral y satisfacción en el trabajo.

En cuanto a instrumentos de recolección de información se usó la observación no participante con diario de campo durante 180 días (6 meses) y la aplicación de cuestionario de 44 ítems con diseño de escala likert a 45 profesores (15 de tiempo completo y 30 de asignatura, cuya muestra representa el 75 % del total de la planta docente)

Hacia un enfoque

Cabe mencionar que la muestra fue no probabilística y se trató de estudiar a la mayor parte posible del personal académico. En esta etapa de la investigación aún no se tenían identificados los dos grupos antagónicos que existen al interior de la organización, sino que esos hallazgos surgieron en la parte cualitativa que a continuación se describe.

Del paradigma cualitativo se realizaron seis entrevistas semiestructuradas a directivos y ex directivos de la ESEF, lo cual permitió ampliar el análisis y obtener datos, mediante una triangulación, para analizar la realidad de esta organización pública. Es decir, se trabajó con metodología mixta, en donde la dimensión de clima organizacional usará el paradigma cuantitativo y la de cultura el cualitativo (ver tabla 1).

Tabla 1
Diseño de la investigación

Dimensión de investigación	Técnicas de recolección de información	Categorías de análisis.
Clima organizacional	Cuestionario con escala likert.	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones. • Autorrealización. • Estabilidad – Cambio.
Cultura Organizacional	Observación diaria de campo en bitácora. Entrevistas semi estructuradas.	<ul style="list-style-type: none"> • Artefactos. • Valores. • Supuestos. • Filosofía de organización. • Historias. • Leyendas. • Metáforas.

Fuente: Adaptada de De la Rosa, Carrillo y González (2008) y Gámez (2017).

Las dimensiones de clima organizacional permitirán establecer cuál es el ambiente laboral que prevalecen y las condiciones que existen para que los actores organizacionales lleven a cabo su trabajo. El significado de cada dimensión es el siguiente:

- **Relaciones:** se refiere al estado que guarda la organización con relación a su efectividad organizacional y las competencias de sus miembros, para sustentar dicha efectividad, la cual deben realizar en forma natural y no forzada. Es decir, su disposición a realizar el trabajo.

Hacia un enfoque

- **Autorrealización:** esta dimensión se refiere a las relaciones interpersonales que mantiene el individuo con sus compañeros de trabajo y la organización, la cual debe ser recíproca y armónica. Esto implica el nivel de satisfacción en su trabajo.
- **Estabilidad/Cambio:** hace referencia al estado que guarda la organización en lo relativo a su capacidad de dar respuesta a las demandas internas y externas, así como a las condiciones físicas de trabajo; es decir, a que se tengan las condiciones físicas y materiales para llevar a cabo el trabajo asignado.

En la dimensión de cultura organizacional se analizó lo siguiente:

- **Artefactos culturales:** se refiere a la parte tangible de la cultura (objetos, fotografías, estatuas, etc.).
- **Principales historias de la organización:** su fundación, los líderes, como ha evolucionado, etc.
- **Valores:** es la parte intangible, pero que guía el funcionamiento de la organización.
- **Supuestos:** es la parte más intangible y que se constituye como faro de la organización. Está íntimamente ligada a las creencias.
- **Lenguaje organizacional:** se refiere a los principales códigos lingüísticos que caracterizan a esa organización, cuyos significados son compartidos por sus miembros.

Hacia un enfoque

IV. Resultados y discusión.

- Cultura organizacional:

En las categorías de artefactos culturales, historias, mitos y símbolos de la organización se detectó lo siguiente:

Tabla 2
Cultura organizacional de la ESEF

Categoría	Hallazgo
Artefactos culturales	<ul style="list-style-type: none">• El centro de cómputo de la ESEF tiene una placa con el nombre del fundador, Ing. Gomer Monárrez González.• Cuentan con un mural en donde se reflejan los principales juegos y deportes autóctonos de México, principalmente de Sinaloa y al juego de la u lama se le destina un espacio importante en esa pintura, la cual se ubica en la parte frontal de las canchas.
Mitos de la organización	<ul style="list-style-type: none">• “En la ESEF y en la UAS todo se puede”• “Hay que tener las aulas vacías, lo importante es que los alumnos estén en las canchas y en los torneos se traigan los trofeos”. (postura de grupo antagonico 1)• “Debemos estar encaminados a la docencia y no a realizar deportistas de alto rendimiento, aunque sea la exigencia de algunos funcionarios universitarios” (postura de grupo antagonico 2).
Símbolos de la organización.	<ul style="list-style-type: none">• En el logotipo de la organización aparece un hombre erguido, con movimiento en las distintas extremidades de su cuerpo hacia los 4 puntos cardinales,

	<p>sirviendo como base un águila, que es el símbolo de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Esto significa que el águila sostiene a la cultura física; es decir, la universidad como sustento del movimiento físico del ser humano y de su formación integral.</p> <ul style="list-style-type: none">• Los principales colores del logotipo de la ESEF son el amarillo y verde.
Historia de la organización	<ul style="list-style-type: none">• Surgió en 1986 con grandes carencias, pero se ha ido superando hasta formar parte de una red latinoamericana de escuelas de educación física.• Su fundador fue el Ing. Gomer Monárrez González, quien fue rector de la UAS, y en cuyo periodo se dio un gran impulso en infraestructura física a la ESEF. En ese periodo se decía en la ESEF si “Gomer fue rector de la UAS, cualquiera puede ser” en alusión a que no tenía una gran formación académica, sino un gran interés por el ámbito deportivo.
Lenguaje organizacional	<ul style="list-style-type: none">• “Los jugadores nos invaden todo el terreno, pero aquí vamos a seguir aunque tengamos que jugar con la cancha dividida y porque no decirlo invadida”, para referirse a que tendrán que seguir coexistiendo los dos grupos antagónicos al interior de la organización, los cuales son grupos yuxtapuestos que luchan por el poder y la dirección de la ESEF.
Símbolos organizacionales	<ul style="list-style-type: none">• El fundador de la ESEF, Ing. Gomer-

Hacia un enfoque

Monárrez González.

- Ex director Juan Ramón Valencia.
- El fundador del equipo de futbol "Chivas Farber", Jesús Edgar Valdez Niebla
- El actual ex director, Ramón Uzeta.

Fuente: Retomado de Gámez (2017) y enriquecido con análisis de entrevistas, observación y documentos oficiales.

Los hallazgos indican que la organización tiene una cultura organizacional clara y definida que debería permitir una cohesión organizacional y un sentimiento de identidad; sin embargo, las entrevistas arrojan que se sienten más identificados como universitarios en general y no como miembros de la ESEF.

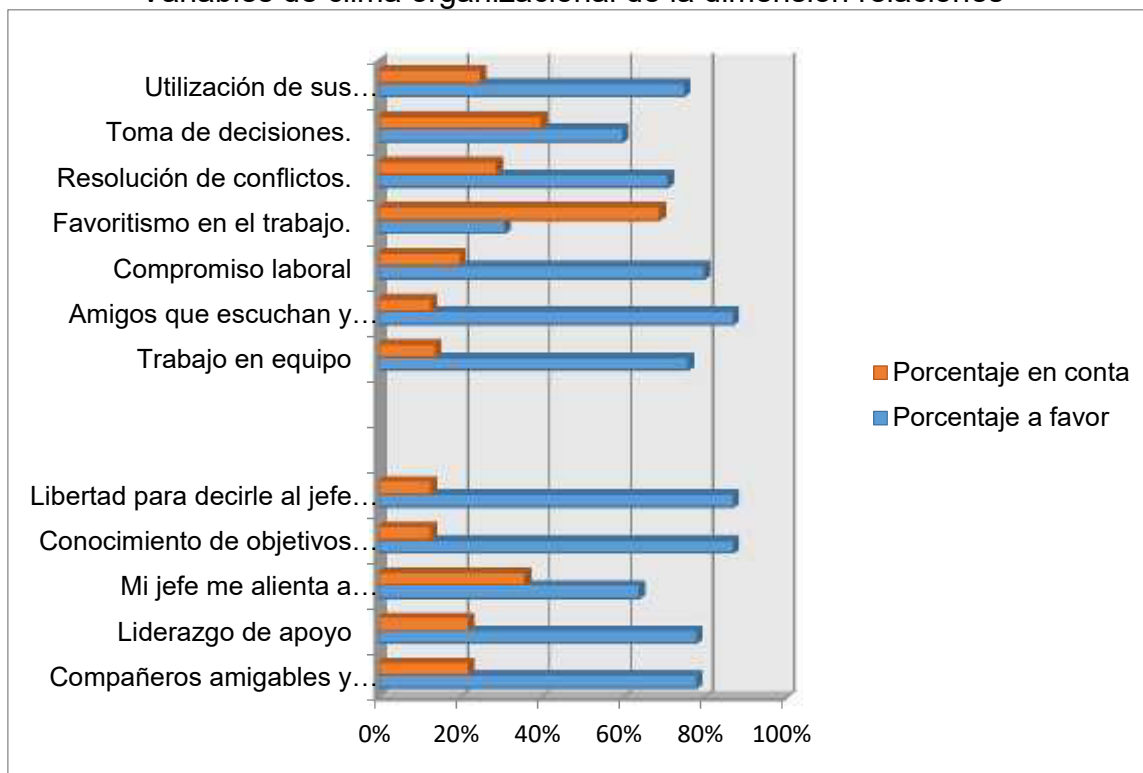
Se observó que existe una identidad y una lealtad organizacional débil, porque cada departamento académico y administrativo tiene formas de comportamiento organizacional distintas. En general, existen dos subculturas diferentes, en donde cada uno observa su realidad en forma totalmente distinta. A la primera le llamaremos el grupo de subcultura organizacional de la calidad (el que está en la dirección) y al otro el grupo de la cultura física (al grupo que durante 20 años fue hegemónico en la dirección de la ESEF), ya que fundamenta su desempeño en función de los triunfos deportivos y lo que ocurre en la cancha; mientras el primero se explica el trabajo de esa escuela a partir de cumplir con planeación, evaluación y buscar obtener la calidad educativa.

Ambos perciben la realidad en forma distinta y en las entrevistas es como si hablaron de mundos diferentes; de infraestructuras ajenas, en donde no se advierte que haya un mismo objetivo organizacional, lo cual la convierte en una organización flojamente acoplada.

Hacia un enfoque

En torno a la dimensión de clima organizacional, se detectó en los tres grandes apartados de relaciones, autorrealización, estabilidad y cambio lo siguiente:

Tabla 3
Variables de clima organizacional de la dimensión relaciones



Fuente: Elaboración propia, a partir de la investigación de campo (2015).

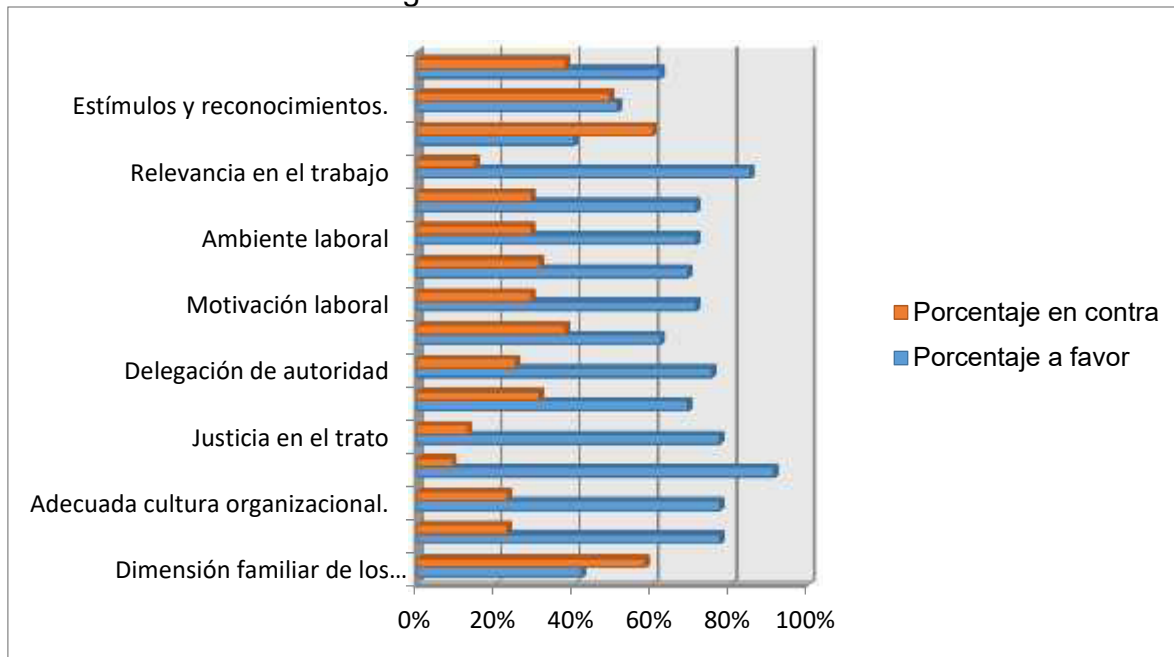
Como se advierte en la tabla 3 en la dimensión de la variable relaciones en el clima organizacional se tiene una percepción positiva por parte de los docentes hacia sus compañeros y directivos. Se destaca en los indicadores de compañeros amigables y apoyadores 78 %; liderazgo de apoyo 78 %, trabajo en equipo 76 % y libertad para decir lo que piensa 87 %.

Sin embargo, destacan como aspectos negativos el rubro de toma de decisiones, en donde el 60 % se siente tomado en cuenta y el 40 % restante no, lo cual significa que existe una toma de decisiones más centralizada en un grupo hegemónico.

Hacia un enfoque

En suma, en esta dimensión de variables de clima organizacional se detectó que existen condiciones positivas para la efectividad organizacional y las competencias de los miembros de la organización, para llevar a cabo las actividades encomendadas. Es decir, que realizan su trabajo en forma natural y no forzada.

Tabla 4
Variables del clima organizacional de la dimensión autorrealización



Fuente: Elaboración propia, con base a la aplicación de cuestionario.

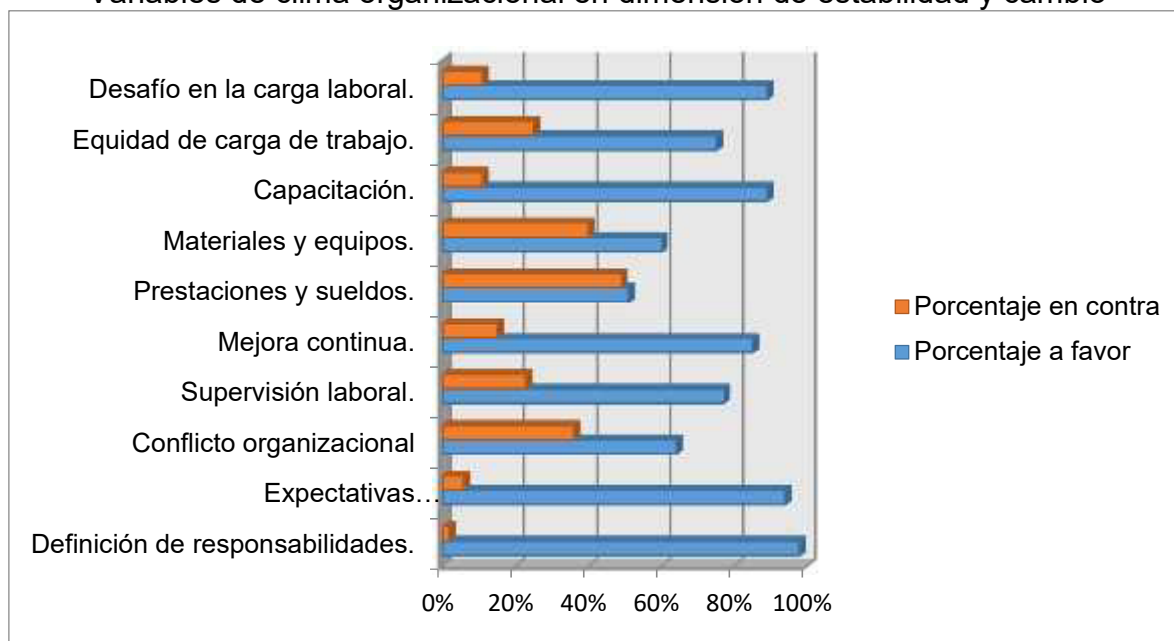
En la dimensión de autorrealización destacan los indicadores de justicia en el trato 77 %, adecuada cultura organizacional 77 %, delegación de autoridad 75 %, motivación 71 % y comunicación sobre el progreso en el trabajo 69 %, los cuales se orientan a un clima organizacional de tipo apoyador. En suma, consideramos esos aspectos como positivos y que permiten generar un ambiente laboral armónico.

No obstante, en esta dimensión resaltan como aspectos negativos la retroalimentación en el trabajo diario con un 40 % a favor y 60 % en contra, lo cual significa que no hay una retroalimentación inmediata al trabajo y los docentes por tratarse

Hacia un enfoque

de una organización pública corren el riesgo de caer en “la trampa de la actividad”. También en el indicador de estímulos y reconocimientos, el 62 % lo considera positivo y un 38 % negativo, cuyo porcentaje se considera elevado si reflexionamos sobre la importancia de este rubro en las organizaciones de educación superior para los docentes frente a la comunidad universitaria, ya que el prestigio académico es uno de los principales activos de los profesores frente a alumnos, administrativos y resto de académicos.

Tabla 5
Variables de clima organizacional en dimensión de estabilidad y cambio



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados de los cuestionarios.

En esta tercer dimensión de análisis se destacan como aspectos positivos, la definición de responsabilidades 98 %; expectativas organizacionales y personales claras 94 %, capacitación 89 %, equidad en la carga de trabajo 75 % y desafío en la carga laboral 89 %, lo cual hace referencia a que la organización guarda un estado favorable para dar respuesta a las demandas internas y externas del mercado de

Hacia un enfoque

la educación superior, particularmente de la educación física en el noroeste de México.

Sin embargo, los indicadores de conflicto organizacional con un 36 %; prestaciones y sueldos con un 49 %, materiales y equipos con un 40 % nos permiten inferir que la organización educativa no ofrece condiciones favorables en el aspecto físico y material para llevar a cabo el trabajo asignado, así como que el conflicto organizacional es manifiesto por los dos grupos antagónicos que se disputan el poder al interior de esa facultad.

Estos resultados son coincidentes con la investigación de De la Rosa, Carrillo y González (2008) en el sentido de que la interrelación de estas tres dimensiones de análisis nos permiten definir el clima organizacional como una interacción entre la percepción de los docentes en torno a su ambiente laboral, pero también en el sentido de que cuenten con las variables físicas y materiales suficientes y óptimas para llevar a cabo un trabajo académico de calidad en una universidad pública.

V. Conclusiones.

En la dimensión de cultura organizacional, se detectó el uso de metáforas. Existe la metáfora de “la cancha dividida”, en donde uno de los grupos antagónicos (que denominaremos grupo de la cultura de la calidad) trata de invadir el terreno de juego con jugadores más fuertes y mejor entrenados; pero, el grupo de la cultura física pretende por la fuerza recuperar la cancha, aunque sus jugadores ya no tengan la energía física de antaño. Esto se explica en la vida cotidiana de la organización con la negativa del grupo que no está en la dirección de participar en las

Hacia un enfoque

diversas actividades; se niega a dar tutorías, a trabajar en las aulas y a cumplir con las exigencias de tipo administrativo.

En suma, encontramos que la hipótesis planteada es positiva, ya que se comprobó que existe una correlación en el clima organizacional y el desempeño laboral. Además, que en esta organización existen grupos de poder yuxtapuestos; con lo cual planteamos la tesis de que un proceso de cambio de cultura organizacional no es tan sencillo, como se piensa con frecuencia en el sentido de que contando con un líder capaz y los recursos necesarios es posible llevar este proceso en forma planeada sin mayores contratiempos. Sin embargo, la realidad organizacional nos manifiesta que el cambio de una cultura organizacional es un proceso de mayor complejidad al involucrar a seres humanos que perciben la realidad en forma distinta en función de sus marcos de referencia e historias de vida, como se ha podido constatar a través del estudio de clima organizacional. También es importante destacar que en esta investigación se detectó que la cultura y el clima organizacional influyen de manera relevante en el comportamiento organizacional, pero que también existen otras variables intervinientes más allá en el sentido de que los sindicatos, grupos políticos y cacicazgos al interior de las organizaciones públicas siguen jugando un rol clave en este tipo de procesos organizacionales, especialmente en las Instituciones de Educación Superior (IES).

De acuerdo al trabajo de campo en la parte cualitativa, se detectó que dos profesores del grupo antagónico a la dirección refieren que han percibido acoso laboral, lo cual ha generado desánimo en su trabajo y lo que podríamos denominar

Hacia un enfoque

burnout en términos de sentirse desanimados en su trabajo, incluso sin ganas de ir a laborar.

En ese sentido, consideramos necesario que las Instituciones de Educación Superior pugnen por un clima organizacional con un enfoque más humano. Es decir, que el factor humano sea puesto en el centro de la organización y no la variable política, como se detectó en este estudio de caso. Es muy importante reflexionar si los profesores que laboran en educación superior cuentan con las condiciones mínimas para desarrollar su trabajo, que exista justicia en el trato, respeto y un ambiente laboral positivo, que permita una mayor productividad en este tipo de organizaciones, pero también más satisfacción en el trabajo.

Referencias

Acosta Prado, J.C., Fischer A. L., (2013) Condiciones de la gestión del conocimiento, capacidad de innovación y resultados empresariales. Un modelo explicativo, *Pensamiento y gestión*, Vol. 35, Núm. 1, 25 – 63.

Aguado, D., Arranz, V., Valera-Rubio A., Marín – Torres S., (2011) Evaluación de un programa blended-learning para el desarrollo de la competencia trabajar en equipo, *Psicothema*, Vol. 23, Núm. 3, 356 -361.

Argentina, Secretaría de la Gestión Pública, (2008). Clima laboral: algunos aspectos significativos de las condiciones y el clima laboral del personal de la Administración Pública Nacional comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo General Decreto No. 214/06. Buenos Aires.

Hacia un enfoque

Arras, Vota, A. M., Fierro, Murga, L. E., Jáquez, Balderrama, J. L., López, Díaz, J. C., (2010) Redes de colaboración, estrategia empresarial en la inserción a cadenas de valor, *Revista Mexicana de Agronegocios*, Vol. XIV, Núm. 26, enero-junio, 215 – 225.

Borrego, Acevedo A., Linares Barrantes, C., Cachay Boza, O., (2010) Herramienta para superar el dilema gerencial: Toma de decisiones o resolución de problemas, *Producción y Gestión*, Vol. 13, Núm. 1, 18 – 27.

Cabañas, M. A., Valencia Bonilla M. B., Mejía Ramírez M. L., (2014) Los sistemas de información de marketing en las organizaciones actuales: La utilización de herramientas para la toma de decisiones, *Scientia et Technica Año XX*, Vol.19, No. 1, Marzo 2014, 54 – 58.

Cújar Vertel, Á. del C., Ramos Paternina, C.D., Hernández Riaño, H. E., López Pereira J. M., (2013) Cultura organizacional: evolución en la medición, *Estudios Gerenciales*, Vol. 29, 350 – 355.

Dávila A. (2001), *Cultura Organizacional en América Latina*, ITESM, México, 379 pp.

De la Rosa A., Carrillo L. O. González C. D. (2008) Clima organizacional en el contexto de procesos de intervención : Algunas reflexiones a partir del caso una organización pública. Ponencia presentada en el “VI Congreso Internacional de Análisis Organizacional”, celebrado en la Universidad Autónoma de Nayarit, 12, 13 y 14 de noviembre de 2008.

Hacia un enfoque

Montaño H. L. (1993), "La modernidad organizacional. Una proximidad al estudio de las realidades locales", en: *Estrategias Organizacionales*, Núm. 11. UAM-I, México, 11-31 pp.

Montaño H. L. (2001), "Estrategias empresariales de modernización frente al proceso de globalización económica" en: *Gestión y Políticas Públicas*, Vol. XI, No. 1, CIDE, México, 67-83 pp.

Gámez Gastélum, R. (2006), *Hacia una cultura organizacional híbrida en empresas hortícolas*. Universidad Autónoma de Sinaloa, Culiacán, Sinaloa, 358 pp.

Gámez Gastélum R. y Navarro Castro G. N. (2007) *Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas*. Universidad Autónoma de Sinaloa, 269 pp.

Gámez Gastélum R. (2008^a), "Cultura y Clima Organizacional en Instituciones de educación superior. Caso Universidad de Occidente". En: Velázquez R. F; Gámez R. Aréchicha G. y Verdugo, M. (Comps). *Vértice Cultural. Estudios sobre Universidad, Política y Sociedad*. (69-122 p.) México, UAS, 262 pp.

Gámez, Gastélum, R. (2008b), "Comunicación organizacional en empresas chino-mexicanas. Caso Tex Ray". En: Rodríguez P. ; Cereceres L. (2008), *Realidades Organizacionales*, Editorial UAS.

González, Herrera, M. B., Figueroa, González, E. G., González Peyro R. C., (2014) Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en PYMES: Caso catering gourmet de Durango, México, *Revista Internacional administración y finanzas*, Vol. 7, Número 2, 45 – 63.

Hacia un enfoque

Isaza Vélez, C. H., (2013) Transformación de la cultura organizacional: el caso de Rica Rondo y su integración con un grupo empresarial colombiano. *Revista Pensamiento y Gestión*, Núm. 34, 21 -53.

Martínez Méndez, R., Vera Muñoz, M.A.M., Vera Muñoz, J. G. S., (2014) Cultura organizacional y efectividad en las pequeña empresas constructivas de Puebla, México. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, Vol. 7 Núm. 4, 79 – 92.

Pulgarín, Molina, S. A., Rivera, Rivera, H. A., (2012) La herramientas Estratégicas: un apoyo al proceso de toma de decisiones gerenciales, *Criterio Libre*, Núm. 16, Enero – Junio, 89 – 114.

Rojas, M. Q., Cabrera., A. A., García C. L., Robaina D. A., (2012) Diagnóstico del proceso de comunicación organizacional: Caso de estudio QUIMEFA, *Revista Ingeniería industrial*, Vol. XXXIII, No. 2, Mayo – Agosto 2012, 161 – 174.

Román Muñoz, O. H., Patiño Vargas, C. A., (2013) La transformación de la estrategia en la era de la conversación. *Revista Científica “General José María Córdoba”*, Vol. 11, Núm. 12, junio – diciembre, 61 – 78.

Salgado, J. F., Remesero C., Iglesias M. (1996), Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, Vol. 8, No. 2, 329 -335.

Sánchez, J., Landeta, j., Iturralde. T., (2012) La interacción sistema familia y sistema empresa como fuente de ventaja competitiva, *TELOS Revista de Estudios interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, Vol. 14, Núm. 1, 56 – 82.

Sesma J., Husted B., Banks J., (2012) La medición del desempeño social empresarial a través de las redes sociales. *Contaduría y Administración*, Vol. 59, Núm. 2, abril – junio 2014, 121 – 143.

Hacia un enfoque

Shein, E. H. (1984), "Coming to new awareness of organizational culture", *Sloan Management Review*, Vol. 25, pp. 3-16.

Shein, E. H. (1992), *Organizational Culture and Leadership*, Jossey Bass Inc

Urrutia, G., Bofill X., (2014) Revisiones sistemáticas, una herramienta clave para la toma de decisiones clínicas y sanitarias. *Revista Española Salud Pública*, Vol. 88, Núm. 1, Enero – febrero 2014, 1 – 3.

Vega, Ávila, D. V., Santos Cardozo, L. M., (2013) Cultura Organizacional como fuente de ventaja competitiva: el caso de la empresa Arly en Tunja – Boyacá. *Revista Inquietud Empresarial*, Vol. XIII (1), Enero – Junio 2013, 35 – 46.

Fuentes electrónicas

Arana A (2008). Construcción del Saber Institucional en torno al concepto de ambiente. Obtenida el: (10 de septiembre de 2014), de: <http://www2.scielo.org.ve/pdf/ri/v32n63/art04.pdf>.

Castillo Soacha, J. A., (2014) El proceso de toma de decisiones en las PYMES caso estudio Auto grúas Salazar. Obtenida el: (10 de septiembre de 2014) de: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10776/1/Castillo%20Soacha%20July%20Andrea.pdf>

Favaro, D., (2006) Comunicación organizacional: Planificación de la comunicación en grupos y organizaciones, Obtenida el: (12 de septiembre de 2014), de: <http://www.creas.org/recursos/archivosdoc/pubcreas/comorg.pdf>

Hacia un enfoque

Gómez, R. (2017), Cultura y clima organizacional en Educación Superior, Eumed, Málaga, España, obtenida el: (10 de junio de 2018), de:

[http://: www.eumed.net/libros](http://www.eumed.net/libros)

Ganga, Contreras F. A., Vera Garnica, J. R., (2008) El gobierno corporativo: consideraciones y cimientos teóricos. Obtenida el: (10 de septiembre de 2014), de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v21n35/v21n35a05.pdf>

García, Villamizar, G E. (2010) Clima Organizacional: Hacia un Nuevo Modelo, Obtenida el: (10 de septiembre de 2014), de:

http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf.

González, T., (2013) Dotación de recursos y gestión de la interacción: Aspectos clave para la creación de valor en las relaciones universidad – empresa, Obtenida el: (12 de septiembre de 2014), de:

<http://www.minetur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/391/GONZALEZ%20Y%20HERNANDEZ.pdf>

Gutiérrez, R. K., (2010) Prospectiva, cambio y cultura organizacional: primera aproximaciones. Obtenida el: (10 de septiembre de 2014), de:

http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152010000100005&lng=es&nrm=iso.

Martínez, Díaz, J. H., Martínez, Díaz, E. S., (2010) Matriz organizacional para medición de los proceso de personal, una primera aproximación, Obtenida el: (12 de septiembre de 2014), de: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n29/n29a02>

Hacia un enfoque

Pérez de Maldonado, I., Maldonado Pérez, M., Bustamante Uzcátegui, S., (2006)

Clima Organizacional y Gerencial: inductores del cambio organizacional. Obtenida

el: (10 de septiembre de 2014), de:

<http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1316->

[00872006000200009&script=sci_arttext.](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1316-00872006000200009&script=sci_arttext)

Rodríguez, J., Forero RG, C., Mora D. F., (2014) Diagnóstico de la cultura organi-

zacional de compañía general de aceros, Obtenida el: (12 de septiembre de

2014), de: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/comunicacion/tesis216.pdf>

Sandoval, Carabeo, M del C. (2004) Concepto y dimensiones del clima organiza-

cional. Obtenida el: (10 de septiembre de 2014), de:

http://www.publicaciones.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/27/08_ensayo_dim

[ensiones.pdf.](http://www.publicaciones.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/27/08_ensayo_dim)

La gestación subrogada en México 2015-2017. Un caso de deslocalización procreativa

Modalidad: Investigación concluida

María Eugenia Olavarría Patiño

Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa

Av. San Rafael Atlixco No. 186, Col. Vicentina, Iztapalapa, 09340, Ciudad de México, México

La gestación subrogada en México 2015-2017.

Un caso de deslocalización procreativa

Resumen

Desde 2014, la gestación subrogada en México —también llamada gestación para otros, maternidad subrogada, maternidad gestante sustituta o sustitución uterina— se ha visto en el centro de una polémica mediática. En particular, desde que una industria de la fertilidad en torno a esta técnica de reproducción médicamente asistida se desarrolló en el estado de Tabasco, el debate alcanzó los espacios y foros legislativos. Desde 2015 y a todo lo largo del 2016 se presentaron iniciativas de ley en el nivel federal; no obstante, poco se ha discutido en el ámbito académico. Este trabajo plantea que su carácter, naturaleza y efectos difieren no sólo en función del cuerpo teórico o del instrumental conceptual con que se aborda, sino del contexto político y del tiempo espacio desde el cual se analiza. En un lapso de cuatro décadas, desde los primeros experimentos exitosos de fertilización In Vitro llevados a cabo en Reino Unido hacia finales de los 1970's y, hasta 2017, un examen de la bibliografía permite observar cuatro modelos de estudio que corresponden a: 1) la práctica local regulada; 2) el exilio reproductivo hacia países con regulación; 3) el exilio reproductivo hacia países sin regulación y 4) el tránsito a la post-regulación. En la medida que estos momentos evocan pasos en la construcción de la cadena mundial de trabajo reproductivo, es posible responder a las preguntas ¿quiénes son sus actores y cuál es el contexto sociopolítico que los rodea? y ¿a qué conjunto de preguntas da lugar cada uno de estos entornos?

Palabras clave

Reproducción asistida, exilio reproductivo, cadena mundial de trabajo reproductivo.

La gestación subrogada

Olavarría, M.E. (2018). *La gestación subrogada en México 2015-2017. Un caso de deslocalización procreativa*. Julio 27, 2018, XVI CIAO Sitio web:

http://dcsh.izt.uam.mx/departamentos/antropologia/?page_id=90

Disciplinas como el derecho, la bioética y la medicina, además de la geografía humana y la socioantropología del turismo, abordan las diferentes caras de la gestación subrogada desde el punto de vista del mercado transnacional o de su relación con la economía global. Una mirada a su literatura muestra cómo las hipótesis sobre su carácter, naturaleza y efectos difieren no sólo en función del cuerpo teórico o del instrumental conceptual con que se aborda, sino del contexto político y del tiempo espacio desde el cual se analiza. En un lapso de cuatro décadas, desde los primeros experimentos exitosos de fertilización In Vitro llevados a cabo en Reino Unido hacia finales de los 1970's y, hasta 2017, un examen de la bibliografía permite observar algunas de sus implicaciones, sus modalidades, así como su expansión en el nivel global.

Cuatro tipos de acercamientos o aproximaciones antropológicas a la gestación para otros resultan del análisis de los diferentes momentos por los que el uso de esta biotecnología ha atravesado. Éstos no corresponden a periodos estancos, sino a procesos que tienen que ver con su práctica: si está o no enmarcada en una regulación; por el tipo de rol que juegan los intermediarios y la naturaleza de las relaciones que, a partir de estos elementos, se entablan entre personas gestantes y las madres y padres de intención.

Responder a las preguntas ¿quiénes son sus actores y cuál es el contexto sociopolítico que los rodea? y ¿a qué conjunto de preguntas da lugar cada uno de estos

La gestación subrogada

entornos? permite correlacionar cada momento con una epistemología; es decir, con un conocimiento derivado de sus condiciones de posibilidad que delinear a la gestación subrogada como un objeto de estudio.

Según esta perspectiva, los cuatro modelos de estudio corresponden a: 1) la práctica local regulada; 2) el exilio reproductivo hacia países con regulación; 3) el exilio reproductivo hacia países sin regulación y 4) el tránsito a la post-regulación. En la medida que estos momentos evocan pasos en la construcción de la cadena mundial de trabajo reproductivo, no son periodos sucesivos ni excluyentes sino superpuestos y, en ocasiones, simultáneos.

La noción de cadena mundial de trabajo reproductivo, acuñada por Tain (2013 [2009]), da cuenta de un proceso mundializado que engloba al conjunto de procesos y actividades —que implican actores y actoras, cuerpos humanos y técnicas provenientes de distintos países— necesarios para el nacimiento de un niño. Gracias a este sistema es posible que personas de países del Sur provean de su capacidad gestante a padres de intención del Norte por medio de amplias redes de movilidad facilitadas por clínicas de fertilidad y agencias internacionales¹.

La práctica local regulada

Al ser Reino Unido el país donde tuvo lugar el nacimiento de la técnica de la fertilización In Vitro y gracias a ello, la posibilidad de que un óvulo fertilizado se implante en el útero de una persona diferente a la madre, fue allí que surgieron las primeras

¹ Las categorías Sur y Norte se emplean en el sentido más general; de hecho, una crítica a esta dicotomía resulta del análisis del caso mexicano.

La gestación subrogada

polémicas (Silver, 1997:192-193). Casos icónicos como el de *Baby M* y de la primera subrogación gestacional comercial que tuvo lugar en 1985, en el que una mujer británica gestó a la hija de una pareja sueca, llevaron a la publicación en 1985 de la *Surrogacy Arrangement Act*, a partir de la cual quedó prohibida la modalidad comercial de la gestación subrogada (Robinson, 2015). Desde entonces, los estudios de corte sociológico y psicológico en Reino Unido muestran un ejercicio de la subrogación gestacional bajo un régimen altruista, regulado por el estado, entre personas gestantes y padres de intención cuya distancia social no es cuestionada (Blyth, 1994 y 1995).

Hacia la primera y segunda décadas del siglo XXI, y ya con una generación de niños nacidos gracias a esta técnica, estudios longitudinales de familias producto de la gestación subrogada se centran sobre el uso, significados y prácticas de intercambio y reciprocidad entre padres y portadoras gestacionales (Blake, 2016; Jadva *et al*, 2003; Jadva, 2016; MacCallum *et al*, 2003). En su estudio, Blake (2016:28) confirma que las familias formadas a través de este método son funcionales con padres afectuosos y dedicados y, a pesar de las décadas de distancia entre éstas y las investigaciones llevadas a cabo en la década de los noventa, sus hallazgos no se contradicen.

Es importante mencionar que, de acuerdo con Jadva (2016), en Reino Unido se practican indistintamente la gestación subrogada tradicional y la gestacional (lo que constituye una significativa diferencia respecto de lo observado en la práctica de la gestación subrogada comercial en Asia y América Latina) y comprueba que existe un mayor contacto entre padres de intención con gestantes del segundo tipo que

La gestación subrogada

con las primeras. Es decir que, personas que llevaron a cabo la gestación sin aportación del ovocito, mantienen una relación más cercana y prolongada con los padres. Esta autora concluye que, la relación a largo plazo entre unas y otros depende más de la relación entre familias que del tipo de procedimiento médico efectuado (tradicional o gestacional). En todos los casos, los apelativos de *surro-sister* y *surro-brother*² entre los hijos propios y los gestados por una misma mujer son frecuentes, así como sentimientos de orgullo y reconocimiento por parte de los primeros hacia su madre, por el hecho de haber contribuido al nacimiento de más niños.

A más de treinta años de haberse cancelado la posibilidad, en Reino Unido, de que una mujer reciba una remuneración adicional a los gastos inherentes a su servicio por gestar para otros, uno de los rasgos definitorios de estos estudios es el pasar por alto el hecho de que una persona tuvo que ser enajenada del mercado laboral para cumplir una función gestante. En este sentido, el debate entre la práctica altruista o remunerada de la gestación subrogada es una constante, no sólo en Reino Unido sino también en aquellos contextos nacionales como Israel, Canadá y los Estados Unidos en que las reglas del ejercicio de la gestación subrogada están definidas por el estado y se dirigen fundamentalmente a sus ciudadanos. En estos tres países se han publicado estudios icónicos o fundantes sobre la gestación subrogada en un contexto de regulación estatal (Teman, 2010, Delaisi de Parseval & Collard, 2007 y Ragoné, 1994).

² A la dificultad intrínseca de traducir términos de parentesco, se suma el hecho de que estos neologismos en inglés no tienen equivalente en lengua castellana. Una aproximación sería 'hermano o hermana por subrogación'.

La gestación subrogada

En Estados Unidos, una ley federal ampara la gestación subrogada; sin embargo, cada uno de los 50 estados y el distrito federal posee su propia jurisdicción la cual puede abarcar desde su prohibición total hasta su regulación en diversas modalidades. En aquellos estados que la regulan como California y Texas, sólo agencias particulares la practican bajo las normas del derecho contractual privado y con acceso reglamentado a ciudadanos de otros países (Merchant, 2006; 2012; 2014).

Hacia mediados de la década de los noventa, Ragoné (1994) advierte sobre la escasez de estudios empíricos y de campo llevados a cabo en Estados Unidos y, en su análisis, resalta que en el 30% de los casos de su muestra, las gestantes provenían de grupos étnicos o sociales distintos a aquél de los padres de intención. Una persona de origen afroamericano y otra de origen mexicanoamericano que gestaron para parejas japonesas; y una euroamericana que lo hizo para una pareja de Taiwán, son los casos que arrojan como testimonio —de acuerdo con esta autora— su afirmación en el sentido de que la distancia étnica constituye un elemento facilitador para evitar el posible apego de las *surrogates* (gestantes subrogadas) con el bebé (Harrison, 2016).

Actualmente, Estados Unidos es, de acuerdo con Jacobson, “el epicentro mundial de la gestación subrogada. Con más de treinta mil niños nacidos a través de esta técnica “...el mercado de la gestación subrogada en Estados Unidos depende de la mano de obra que representan les gestantes estadounidenses” (2016:10). Las personas gestantes de ese país no califican su actividad como ‘trabajo’ y no desean ser consideradas por los padres de intención como sus empleadas, sino como amigas. No se trata para ellas, de ninguna manera, de un trabajo realizado en beneficio

La gestación subrogada

de las parejas, sino que, al ser contratadas por una agencia, ellas sólo ayudan a otros a cumplir su deseo. Por esta actividad, las gestantes reciben en el estado de Texas entre siete y quince mil dólares. La etnografía de Jacobson es compatible con la afirmación de Merchant en el sentido que “convertirse en gestante por altruismo y generosidad no es incompatible con la remuneración” (Jacobson, 2016:10, traducción propia).

Por otro lado, resulta significativo el hecho de que en Canadá la gestación subrogada se conoce más por los estudios sobre el exilio procreativo que por registros etnográficos con ciudadanos locales (Delaisi de Parseval & Collard, 2007). La investigación en Canadá refleja contradicciones aún no resueltas en ese país. La primera de ellas tiene que ver con ámbito de la legislación pues, a pesar de que la gestación subrogada está regulada en la totalidad del territorio, algunas provincias como la de Quebec presentan ciertas particularidades (Chateaufeuf, 2011; Saris, 2016). Otro punto, de mayor alcance, es que una ley federal de 2010 sustenta el derecho de la subrogada a declararse madre antes del parto y, por ende, no entregar al bebé a pesar de existir un acuerdo previo (Goubau, 2012). Es decir que, no siempre se reconoce el carácter ejecutorio del acuerdo entre gestante y padres de intención; lo que daría lugar, en el caso de Canadá, a una jurisprudencia bastante intrincada (Saris, 2016).

El estrecho lazo entre maternidad y parto que reafirma la ley canadiense, está presente en las legislaciones de numerosos países pues, la liga entre parto y maternidad es para Déchaux (2014), uno de los principios básicos del parentesco euroamericano.

La gestación subrogada

En Israel, el estado gestiona la gestación subrogada como parte de su política pro-fertilidad y de crecimiento demográfico. Birenbaum-Carmeli (2016) afirma que “las políticas públicas en materia de reproducción asistida son un magnífico indicador de las prioridades y preferencias del estado” las cuales excluyen la posibilidad de conformar, por este medio, familias homoparentales. Los estudios en ese país se centran en los significados y prácticas locales enmarcados en una legislación basada en la cercanía, étnica, religiosa y corporal de la gestante respecto de los padres y madres de intención y, puesto que en la religión judía el lazo se establece vía materna, jamás se usa el ovocito de la gestante y siempre el espermatozoides del padre, con el fin de lograr el nacimiento de niños genética y biológicamente ligados dentro de familias heteronormativas (Birenbaum-Carmeli, 2016). La postura de esta autora permite ver, críticamente, cómo el estado israelí crea una jerarquía de padres y de familias pues, al excluir a parejas homosexuales de este servicio público, éstas se ven obligadas a viajar al extranjero.

Los países reseñados —Reino Unido, Estados Unidos, Canadá e Israel— corresponden al primer modelo de estudio de la gestación subrogada: un circuito de intercambio simétrico en el que participan mayormente ciudadanos de los países con acceso regulado por el estado. Estos representan, para el mundo euroamericano occidental, una excepción en cuanto al uso legal de la gestación subrogada: “... en razón de las restricciones impuestas a un espacio nacional, cultural y geográfico delimitadas en los contratos, la gestación subrogada en Israel es completamente distinta a aquella ejecutada bajo los acuerdos transnacionales” (Teman, 2016:2, traducción propia).

La gestación subrogada

Ya sea a través de los servicios públicos o de agencias privadas reguladas, la acción del estado —consistente en excluir a determinados tipos de familias del acceso a la gestación subrogada— provoca las condiciones del exilio reproductivo o de la deslocalización procreativa, procesos definitorios del segundo momento.

El exilio reproductivo hacia países con regulación

Desde la década de los noventa del siglo XX, debido a las restricciones imperantes en determinados países de origen o de residencia, personas y parejas heterosexuales y gay viajan a países con regulación para esquivar las prohibiciones religiosas o legales y beneficiarse de la gestación subrogada y de otras tecnologías biomédicas con el objetivo de lograr el nacimiento de un hijo.

Bajo este modelo, la mayoría de los estudios privilegia el punto de vista de los padres de intención. Gurtin & Inhorn (2011) reportan cuatro razones para el exilio procreativo: prohibiciones legales y religiosas, disponibilidad de recursos, calidad y seguridad de los servicios y preferencias personales. El también llamado uso transnacional de la procreación médicamente asistida o *cross-border reproductive care* está presente en todo el mundo: entre Reino Unido y España o la República Checa; entre Francia, España, Bélgica y Grecia (Rozée, La Rochebrochard, 2013); entre Canadá y los Estados Unidos o México; entre países del Medio Oriente (Gurtin & Inhorn, 2011).

La gestación subrogada

Sólo tres de los 28 países de la Comunidad Europea autorizan expresamente la gestación subrogada: Grecia, Rumania y el Reino Unido³. Desde 2016, en Portugal sólo se autoriza en ciertos casos de ‘infertilidad femenina’ y sin mediar remuneración. En Francia, Alemania, Bulgaria, Italia, Malta y España está prohibida y, dado que en la mayoría de las naciones no se menciona en las leyes, se autoriza *de facto*, como en Bélgica, Países Bajos, Polonia y Eslovaquia.

Las razones jurídicas de la prohibición en los países de origen son de distinto orden, por ejemplo, en Alemania el argumento es fomentar la adopción y proteger al embrión (*Act for Protection of Embryos*, 1990). En Francia, el principio jurídico de ‘indisponibilidad del cuerpo humano’ restringe el avance en su regulación (Théry, 2016; Leroyer, 2016). No hay una constante respecto de las prohibiciones, ya que, mientras en Israel, por ejemplo, está prohibido que parejas homosexuales se beneficien de este servicio provisto por el estado, en Suecia sólo ellas tienen acceso. En suma, la única constante es la mutua influencia entre régimen moral y político en lo que a la regulación jurídica de la gestación subrogada se refiere.

Los activistas a favor de la regulación de la gestación subrogada en Francia, Menneson & Menneson (2010) califican de hipócrita la postura de los legisladores y afirman que se trata de una “línea Maginot ideológica” haciendo referencia a la fortificación construida por Francia tras la Primera Guerra Mundial para proteger una frontera imaginaria; puesto que, en el espacio de la Comunidad Europea los ciudadanos son libres de circular y de llevar a cabo, al interior de sus fronteras, ‘turismo procreativo’ (Deomampo, 2013). Asimismo, esta pareja de autores que recurrió a la

³ En 2017 se inicia el proceso conocido como *brexit* que marca la salida del Reino Unido de la Comunidad Europea lo que reducirá el número de países a 27.

La gestación subrogada

gestación subrogada para formar su familia, afirma que “no se puede negar que la gestación subrogada se practica clandestinamente en nuestro país (Francia) y en el extranjero” e insta a que se reconozca la filiación de todos los niños nacidos bajo este método con el fin de respetar la primacía del interés superior del infante (Menneson & Menneson, 2010: 285).

Chasles & Girer (2016) señalan que, si bien resultaría inapropiado denominar estos procesos como ‘turismo procreativo’ ya que el término ‘turismo’ trivializa el problema y predispone negativamente a lectores y oyentes frente a los problemas reproductivos (Matorras 2005); el hecho es que, en la decisión de desplazarse a uno u otro país, interviene no sólo la intencionalidad de los padres en cuanto a la posibilidad de obtener aquello que el derecho nacional prohíbe —un acuerdo válido entre la persona que aporta su capacidad gestante y los padres de intención— sino también consideraciones de carácter cultural (idioma, religión y marco legal en los países en que se ubica la oferta), financiero (mejores costes) y accesibilidad (conectividad aérea y oferta hotelera, es decir, una infraestructura turística preexistente). Dado que no se trata de adquirir un beneficio de salud para sí mismo, sino de recurrir a la asistencia médica para formar una familia, entran en la categoría de ‘exilio procreativo’ la búsqueda, por ejemplo, de una inseminación artificial para una mujer soltera o en pareja y la inseminación artificial post-mortem con espermatozoides del marido.

Con base en las etnografías de los padres de intención franceses que buscan llevar a cabo la gestación subrogada en California y Canadá, Mouly (2014) caracteriza este fenómeno como *deslocalización procreativa*. Otro ejemplo es el de Delaisi de Parseval y Collard (2007) quienes estudian una agencia de subrogación en Quebec

La gestación subrogada

en la cual gestantes y padres subrogantes se siguen reuniendo y visitando a lo largo de varios años gracias a la gestión de las agencias privadas. La directora de la agencia es una mujer que, a partir de su propia experiencia como gestante sustituta, funda este sistema en que son ellas quienes escogen, de entre una lista que les proporciona la agencia, a las parejas a quienes desean ayudar. Esta modalidad, análoga a la adopción abierta, refleja también un intercambio en condiciones de relativa igualdad.

El objeto de estudio de la gestación subrogada bajo este modelo —definido por el exilio o la deslocalización procreativa hacia países regulados—, tiene como otro de sus rasgos, el seguimiento de las familias homoparentales que se conforman por esa vía.

En la primera década de los 2000, muy pocos varones en Francia optaban por la gestación subrogada en el extranjero, pero desde 2009 Gross & Mehl (2011) reportan un significativo incremento. Estudios como los de Cadoret (2011); Gross (2016); Gross & Mehl (2011) y Courdourières (2016) son piezas fundantes del conocimiento de la gestación subrogada como vía de hacer parentescos. Estos autores prestan atención al sentido, las motivaciones y el compromiso que implica para los padres gay llevar a cabo una subrogación en el extranjero, así como la inversión que representan el costo de la agencia, el pago a la gestante, el o los ciclos de fertilización In Vitro, los vuelos y hospedaje que llegan a sumar entre cien mil a doscientos mil euros (Gratton, 2013). Además de mostrar aspectos de la paternidad y la parentalidad gay, estos estudios confirman la concomitancia entre la gestación subrogada

La gestación subrogada

con las formas de alianza contemporáneas. Bajo este modelo, la gestación subrogada aparece ligada a las formas de nupcialidad y de conyugalidad tales como la alianza entre personas del mismo sexo; y, en menor medida, con la postergación del matrimonio, lo que condicionaría a personas solteras o que han rebasado la edad fértil, en particular mujeres, a buscar esta alternativa.

En este modelo, llama la atención que la línea divisoria entre países con regulación y sin ella se desdibuja, pues si bien habría que establecer una frontera entre aquellas naciones prohibicionistas (Francia, Alemania, Italia) y las que marcan determinadas restricciones con base en la orientación sexual, nacionalidad y edad; Estados Unidos y Canadá repuntan, por diversas razones, como destinos privilegiados. En este exilio procreativo efectuado entre ciudadanos de países del Norte hacia países del Norte, la distancia entre gestantes y padres de intención, así como el rol de los intermediarios no se problematiza o elabora.

El exilio reproductivo hacia países sin regulación

La creciente demanda generada desde algunos países de Europa, Australia y Japón, sin subvalorar la proveniente de los sectores de alto poder adquisitivo al interior de países del Sur, propició desde las últimas dos décadas del siglo XX un aumento de clínicas de fertilidad en naciones con escasa o nula regulación, convirtiendo la reproducción asistida, en un asunto que involucra las asimetrías y las desigualdades del orden global.

La gestación subrogada

Personas de India, Nepal y del sudeste asiático como Tailandia, Malasia, Camboya; Europa del Este —Georgia, Ucrania— y América Latina —México— proveen capacidad gestante a padres y madres de intención del Norte por medio de amplias redes de movilidad facilitadas por clínicas de fertilidad y agencias internacionales de subrogación. Esta cadena mundial del trabajo reproductivo, en adelante CMTR (Tain, 2013) ligada a la subrogación gestacional, involucra principalmente a países denominados como emergentes, poseedores de un marco legal débil y en los cuales preexisten estructuras médicas eficientes y seguras, tanto como una red hotelera y turística de alto nivel (Chasles & Girer, 2016).

En India, Rozée Gomez & Sayeed (2014) señalan que, desde 2005, la gestación subrogada forma parte de la política legal sobre reproducción asistida alrededor de la cual existen lineamientos dictados por el *Indian Council of Medical Research ICMR* revisados regularmente por el gobierno (2005, 2008 y 2010). Tales lineamientos son solo eso y no comportan autoridad o control alguno pues no son obligatorios y la gestación subrogada se ejerce bajo el juicio ético de los médicos y de las clínicas. Cabe adelantar que, en México, la gestación subrogada se practicó hasta 2016 en un marco similar al de India que podría calificarse de alegal en la medida que se cobijó bajo un sistema liberal que ofreció - en su momento - una panoplia de servicios privados sin reglamentación explícita.

Con relativa celeridad India, con un aproximado de 3,000 clínicas especializadas, desplazó a los estados de California y de New Jersey como los grandes proveedores de servicios de subrogación, en cada uno de los cuales tiene lugar un aproximado de cien nacimientos al año (Deonandan, 2015:111–119).

La gestación subrogada

La llamada *global industry of commercial surrogacy* incluye fertilización In Vitro, diagnóstico genético preimplantacional, selección de sexo, procuración de gametos y, eventualmente, de huésped o gestante. Las características de esta industria calificada de perturbadora o disruptiva, son expuestas en el contexto de Asia por Andrea Whittaker:

... he desarrollado una interpretación más firme de esta industria post-fordista al señalar sus características: flexible, reacciona rápidamente a los cambios y a las circunstancias; es multinacional y cuenta con numerosos intermediarios y clínicas; convierte en prestatarios independientes a gestantes y donantes de ovocitos con la finalidad de optimizar la flexibilidad y de minimizar el nivel de protección; utiliza las redes sociales para desarrollar su mercado; extrae el valor del cuerpo al explotar la distancia económica entre gestantes y padres de intención al tiempo que alimenta las economías morales locales que valorizan el rol de las mujeres como gestantes y portadoras de niños. Lo mismo que numerosas y nuevas industrias de hoy, este sector resulta perturbador al colocar en el mercado nuevas opciones en torno a la gestación subrogada y los ovocitos y crear una renovada demanda de lo que antaño era un recurso limitado. Finalmente, el sector prospera gracias a la ausencia de reglamentación (2106:7 traducción propia).

Un conjunto de estudios centrados en el intercambio desigual, cuyo ejemplo emblemático es India, se publica en la segunda década del siglo XXI. La gama de trabajos en ese país oscila entre el escándalo (videos documentales: *Made in India*, *Google*

La gestación subrogada

Baby, A Mother's Dream), la denuncia y el testimonio objetivo. Mientras organizaciones feministas argumentan en contra de la mercantilización de los cuerpos, otras lo hacen contra la explotación que sufren las mujeres indias por parte de parejas extranjeras (Saravanan, 2016); o bien, se afirma que la relativamente elevada remuneración a las gestantes de esa nación es una forma de coerción que les impide desarrollarse en otro tipo de áreas. En este paisaje, sobresalen las investigaciones de Rozée Gomez, Rudrappa y Sayeed (2014), Majumdar (2014) y Reddy (2016).

El éxodo en dirección Norte-Sur que define este modelo, provoca que el énfasis sea colocado en el intercambio desigual y en la participación de agencias internacionales, convirtiéndose la gestación subrogada en un laboratorio para analizar las condiciones de desigualdad en el nivel mundial y regional (Briggs, L., Ginsburg, F., Gutiérrez, E., Petchesky, R., Rapp, R., Smith, A. & Takeshita, C., 2013:102-125).

En el circuito de Asia, Whittaker (2106) señala que los principales usuarios provienen de Australia. Álvarez (2015) muestra cómo padres de intención españoles viajan a Georgia con el fin de acompañar a las mujeres de ese país que gestan a sus hijos. No obstante, bajo este modelo de exilio reproductivo hacia países con laxa regulación o sin ella, muy poco se ha explorado en torno a la demanda que se satisface en Portugal, Bélgica o Grecia países que, a este respecto, se ubican en una periferia a la que acuden respectivamente ciudadanos de España, Francia y Alemania.

Otro matiz que el modelo bipolar Norte Sur oculta, es que la direccionalidad no siempre es unívoca. Los individuos de las clases privilegiadas de los países del Sur prefieren viajar a los del Norte en busca de gestación subrogada, tal como se muestra

La gestación subrogada

en la etnografía de parejas gay y heterosexuales mexicanas que buscan este método en California y New Jersey cuando, en teoría, no habría obstáculo para realizarlo en su país. Asimismo, para las parejas heterosexuales de la comunidad de origen judío en México y América Latina resulta más conveniente viajar a Israel donde el estado provee este servicio.

En España las parejas gay masculinas muestran que la clase social es definitoria al momento de elegir: para las parejas de las clases altas California y la India o México para aquellas que no cuentan con recursos elevados (Álvarez, Olavarría y Parisi, 2017).

Bajo la óptica de los padres de intención de los países del Norte no siempre la vulnerabilidad recae exclusivamente en las mujeres gestantes de los países del Sur. Menneson & Menneson, en su afán por que el estado francés reconozca a los niños nacidos por gestación subrogada en el extranjero; reportan que ciertas parejas, tras una larga búsqueda y de solventar costosos viajes y procedimientos médicos y trámites legales, se resignan por desesperación y se topan con gestantes predatorias que los extorsionan simulando un embarazo o quedándose con el niño: “tenemos conocimiento de tales experiencias, cuya existencia prueba que los más vulnerables no son necesariamente las gestantes sustitutas, como nos lo han hecho creer, sino las parejas infértiles cuyo sufrimiento no se toma en cuenta” (2010:291–292 traducción propia).

Ahora bien, el énfasis colocado en las relaciones de desigualdad entre las personas gestantes y los padres de intención que algunos estudios, sobre todo en India, dejan ver, conduce a la pregunta ¿no existía desigualdad entre países, regiones y clases sociales previamente al desarrollo de la *global industry of commercial surrogacy*?

La gestación subrogada

Es decir que, la desigualdad global es condición de existencia de la CMTR y no producto de ese mercado en particular.

En otros términos, la reproducción estratificada tendría como condición de existencia la desigualdad económica (Reid, Dirks & Aseltine, 2009; Ginzburg & Rapp, 1995). Como teoría, la reproducción estratificada postula que determinadas categorías de personas son impulsadas o incitadas a reproducirse mientras que otras no y que la capacidad de controlar la reproducción se haya estratificada según el género, la orientación sexual, la etnicidad y la clase social. Courduriès & Herbrand (2014) señalan que esta noción permite analizar los niveles de jerarquización y sus interacciones complejas tanto desde el punto de vista global como local.

Por otra parte, no hay tal fatalidad en la categoría Sur que orille a todas las naciones que en ella caben a convertirse en destinos para la subrogación: ¿por qué la mayoría de los países del Sur, con características similares a India o México no se convierten en destinos de la gestación subrogada comercial transnacional? Como ejemplo, en América Latina, aún sin regulación, la gestación subrogada en Brasil, Argentina y Uruguay está restringida al uso local sin generar mayor polémica (Pinhal, 2016), lo que conduce a reflexionar sobre la relevancia de explorar las condiciones de existencia de la gestación subrogada desde el punto de vista cultural y de la política y moral locales.

El tránsito a la post-regulación

A partir de la segunda década del siglo XXI, una a una, las legislaciones de los países proveedores de gestación subrogada establecen restricciones dirigidas a pa-

La gestación subrogada

dres de intención extranjeros, así como a personas solteras y a parejas homosexuales. Los episodios notificados por la prensa en los que una pareja australiana abandonó en India al miembro varón de un par de mellizos y regresó a su país sólo con la niña y otra pareja de la misma nacionalidad que abandonó a su hijo Síndrome de Down en Tailandia, *Baby Gammy*, se convierten en detonadores de dichas transformaciones de índole política (Whittaker, 2016).

Hacia 2015, el gobierno indio restringe a parejas gay y a ciudadanos de Australia el acceso a la gestación subrogada. El terremoto ocurrido, ese mismo año en Nepal saca a la luz, a manera de escándalo mediático, el traslado de la industria india de la gestación subrogada a ese país. El suceso *Baby Gammy* en 2014 y la prohibición por parte de la junta militar en 2015, ponen fin al mercado de la gestación subrogada que venía desarrollándose en Tailandia desde 2011. Hacia finales de 2015, México impone restricciones y Camboya y Malasia se abren al mercado hasta 2016, al igual que Ucrania, con la diferencia de que este país europeo no la autoriza para personas o parejas gay.

Surge la interrogante si, la prohibición o la regulación restrictiva en estos países, reduce aún más las opciones para mujeres que siguen siendo vulnerables o si, por el contrario, mejoran sus condiciones de vida. No hay evidencia empírica que permita determinar si los cambios en la ley de reproducción médicamente asistida han mejorado la vida de las mujeres indias y tailandesas que antaño llevaban comida a sus mesas y pagaban la educación de sus hijos. Según Reddy (2016), agosto de 2016 marca el paso de la gestación subrogada comercial al régimen altruista en India y hacia fines de ese año comienza a ser notorio el agravamiento de la situación de vulnerabilidad de las gestantes en la provincia de Bangalore (Rudrappa, 2016).

La gestación subrogada

Las regulaciones en el nivel jurídico producen efectos limitados; posiblemente, una reorientación de la oferta y del flujo de personas solicitantes, pues la fuerza del mercado provoca giros en el nivel regional que no hacen sino re-direccionar a los posibles usuarios, o bien, inducir la apertura de otros mercados en regiones inéditas como, por ejemplo, Ghana (Gerrits, 2016).

Al regular o prohibir, los países del Sur se reinsertan de forma inédita en la cadena mundial de trabajo reproductivo y la industria mundial de la gestación subrogada se transforma y se desplaza. Al mismo tiempo que, países actualmente prohibicionistas como Francia y España discuten en foros públicos y legislativos su regulación.

Con excepción del caso más ampliamente estudiado —India— en el que tan sólo un artículo menciona el cambio de régimen político hacia el nacionalismo que propició en ese país el giro en la legislación (Chasles & Girer, 2016) no existe literatura desde el punto de vista de los países insertos del lado de la oferta en la cadena mundial de trabajo reproductivo CMTR y que pasaron por la fase regulativa (Gruian, 2016).

Con base en este recorrido consistente en delinear una tipología, es posible visualizar en la siguiente imagen, tanto las posibilidades como los matices y límites borrosos de la gestación subrogada hacia 2017.

La gestación subrogada

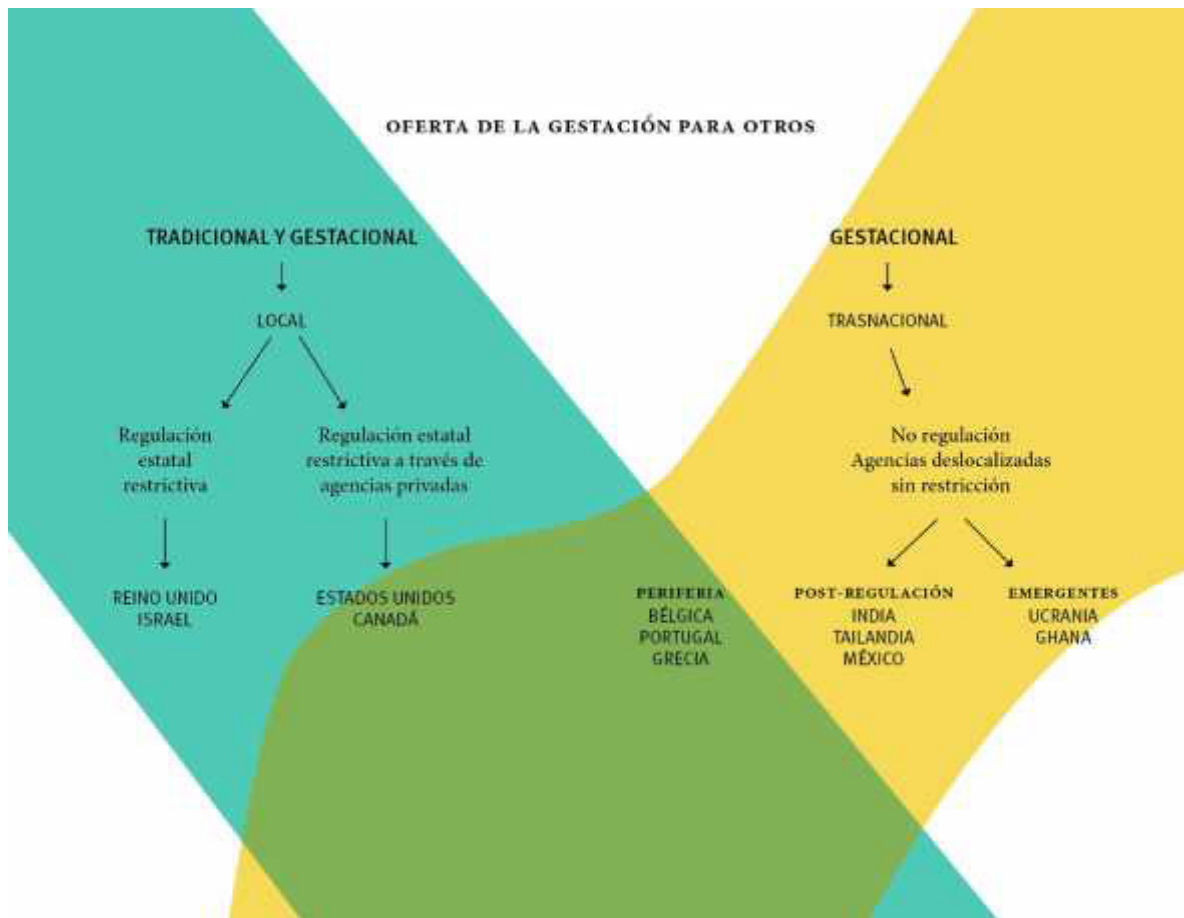


Figura 1. *Tipología de la oferta de la gestación para otros* (elaboración propia).

La figura 1 presenta, a la izquierda y con sombreado oscuro, la tipología de la oferta de la gestación para otros en los países con regulación estatal restrictiva y a través de agencias privadas, dirigida a ciudadanos locales. Del lado derecho, la oferta no regulada de subrogación gestacional en sus momentos post – regulatorio y emergente. Es en la intersección de ambos sombreados que tiene lugar una periferia no regulada donde la distancia entre la oferta de la gestación subrogada, en sus modalidades altruista y remunerada, no está netamente dibujada.

La gestación subrogada

Otra dicotomía que se desdibuja, al observar esta imagen, es la Norte-Sur pues no hay tal direccionalidad unívoca del circuito conformado por padres de intención y personas que gestan para otros. Al concentrarse en el intercambio Norte Sur, no se presta suficiente atención a lo que sucede en la periferia de los países prohibicionistas, como Francia, donde sus ciudadanos acuden clandestinamente a Bélgica (Malmanche, 2016); o en Grecia donde la gestación subrogada, calificada de altruista y de *kin-related compensation*, pero que, en la práctica, es el destino de padres de intención provenientes de otros países europeos.

Por otra parte, el país icónico del Norte, Estados Unidos, continúa siendo el epicentro de la gestación para otros (Jacobson, 2016) tanto para ciudadanos de otros países del Norte, como para padres de intención de las clases privilegiadas de los países del Sur. La nomenclatura Norte Sur es útil en lo general, pero se corre el riesgo de opacar u ocultar los matices.

Otra polaridad a evitar, que impregna a la gestación subrogada como objeto de estudio es la señalada por Rozée Gomez & Sayeed (2014): "... de los diferentes trabajos emergen distintas posturas: una de ellas en clara oposición a la subrogación justificada por la vulnerabilidad social o debida al embarazo, propia de las mujeres; y la otra postura que defiende el argumento que permitir la subrogación protegerá a las gestantes".

Tanto como sucede con otros asuntos que involucran el cuerpo femenino, las posturas del feminismo se polarizan. Por un lado, quienes la califican como una forma de explotación capitalista y patriarcal sobre las mujeres percibidas como objetos, incubadoras o vasijas y establecen un paralelismo entre la gestación subrogada, la

La gestación subrogada

prostitución, la esclavitud y la trata de personas (Pfeffer, 2011; Agacinski, 2009; Co-rea, 1985); y quienes defienden el argumento de que la gestación subrogada puede ser vista como un proceso de ayuda mutua entre mujeres, una de ellas infértil y otra con la voluntad de aportar su capacidad genésica, centrándose en los significados culturales de la maternidad y el parentesco (Teman, 2010; Delaisi de Parseval & Collard, 2007; Thompson, 2005; Kahn, 2000). No obstante, hay consenso en torno al riesgo de explotación de las personas gestantes en situación de vulnerabilidad social y económica.

Esta revisión de la literatura hace ver los vacíos en el estudio de la gestación subrogada, al tiempo que surgen más preguntas. Un primer señalamiento es que la gestación subrogada es un objeto múltiple: no una tecnología destinada a la cura de la infertilidad, sino la respuesta a una demanda por parte de distintos sectores, clases y grupos de edad provenientes de diversas regiones del mundo y pertenecientes a una multiplicidad de confesiones y credos. La gestación subrogada en México no es *una* sino un conjunto prismático a través del cual se muestra cómo las decisiones del estado definen la desigualdad en el acceso a la procreación médicamente asistida, el respeto o no de los derechos reproductivos, la gratuidad o no de la función gestante y la lógica del mercado de la reproducción médicamente asistida en el nivel global.

Lista de referencias

Álvarez, C., (2015). "Representaciones, prácticas y revelación de los orígenes en torno a la subrogación transnacional con y sin donación de gametos. Etnografía en Georgia sobre gestación subrogada". Simposio Internacional ¿Parentalidad o Parentesco? Perspectivas antropológicas e interdisciplinarias, Barcelona.

Álvarez, C., M.E. Olavarría y R. Parisi (2017) "Repensando el feminismo: el debate de la gestación subrogada en México, España e Italia", DADA Rivista di Antropologia post-globale, Anno VII, semestrale n. 2, Dicembre 2017, n. 2 Trieste

Birenbaum-Carmeli, D., (2016). La GPA gestationnelle en Israël : loi, encadrements et expériences, La gestation pour autrui: resituer la France dans le monde, 1er colloque scientifique international en France sur la GPA, Paris, 17-18 novembre.

Blake, L., (2016). Une étude longitudinale des familles issues d'une GPA: éducation et développement de l'enfant à l'adolescence, La gestation pour autrui: resituer la France dans le monde, 1er colloque scientifique international en France sur la GPA, Paris, 17-18 novembre.

Blyth, E., (1994). I wanted to be interesting. I wanted to be able to say 'I've done something interesting with my life: interviews with surrogate mothers in Britain. Journal of Reproductive Infant Psychology, Vol.12. pp. 189-198. Doi:10.1080/02646839408408885

La gestación subrogada

Blyth, E., (1995). The United Kingdom's Human Fertilisation and Embryology Act 1990 and the Welfare of the Child: A Critique. *International Journal of Children's Rights* 3(3), pp. 417-438.

Briggs, L., Ginsburg, F., Gutiérrez, E., Petchesky, R., Rapp, R., Smith, A. & Takshita, C. (2013) Roundtable Reproductive Technologies and Reproductive Justice. *Frontiers: A Journal of Women Studies*, vol. 34(3), pp. 102-125.

Chasles, V. & Girer, Marion. (2016). Tourisme medical et santé reproductive : l'exemple de la gestation pour autrui en Inde. *Revue francophone sur la santé et les territoires*, vol. 3(9).

Chateaufort, D. (2011). Projet familial, infertilité et désir d'enfant : usages et expériences de la procréation médicalement assistée en contexte québécois. *Enfances, Familles, Générations*, vol. 15, pp. 61-77. DOI: 10.7202/1008146ar

Courduriès, J. & Herbrand, C. (2014) "Genre, parenté et techniques de reproduction assistée : bilan et perspectives après 30 ans de recherche". *Enfances, Familles, générations*, 21, pp. 1-27.

Déchaux, J.H (2014) Une autre manière de fabriquer de la parenté? Des nouvelles techniques de reproduction à l'utérus artificiel, *Enfances, Familles, générations*, 21, pp. 150-175

Delaisi de Parseval, G. & Collard, C. (2007). La gestation pour autrui: un bricolage des représentations de la maternité et de la paternité euro-américaine. *L'Homme*, 183, pp. 29-54.

La gestación subrogada

- Deomampo, D. (2013). Gendered geographies of Reproductive tourism. *Gender & society*, vol. 27(4), pp. 514-537.
- Deonandan, R. (2015). Recent trends in reproductive tourism and international surrogacy: ethical considerations and challenges for policy. *Risk Management and Healthcare Policy*, vol. 8, pp. 111–119
- Ginzburg, F. & Rapp, R. (dir.) (1995). *Conceiving the New World Order. The Global Politics of Reproduction*, Berkeley: University of California Press.
- Gratton, Emmanuel. (2013). Entre pères gays et mères porteuses. *Dialogue*, vol.4 (202), pp. 21-32. DOI : 10.3917/dia.202.0021
- Gross, M. & Bureau, M. (2015). L'homoparentalité et la transparentalité au prisme des sciences sociales : révolution ou pluralisation des formes de parenté? *Enfances, Familles, Générations*, vol. 23, pp. 1-37.
- Gross, M. & Dominique, Mehl. (2011). Homopaternalités et gestation pour autrui. *Enfances, familles, générations*, núm.14.
- Gruian, A. (2016). Book Review: *Wombs in Labor: Transnational Commercial Surrogacy in India*. *European Journal of Women's Studies*, vol. 23 (1), pp.108-11.
- Harrison, L. (2016). *Brown Bodies, White Babies: The Politics of Cross-Racial Surrogacy*. New York, NY: New York University Press, p. 320.
- Inhorn, Marcia C., & Gürtin Zeynep, B. (2011). Cross-Border Reproductive Care: A Future Research Agenda. *Reproductive Biomedicine Online*, vol. 23 (5).

La gestación subrogada

Jacobson, H. (2016). *Labor of Love: Gestational Surrogacy and the Work of Making Babies*, Rutgers University Press.

Jadva, V. (et al). (2003). Surrogacy: the experiences of surrogate mothers. *Human Reproduction*, vol.18 (10).

Jadva, V. (2016). La GPA au Royaume-Uni: l'expérience des gestatrices et de leurs familles, *La gestation pour autrui: resituer la France dans le monde*. 1er Colloque Scientifique International en France sur la GPA, Paris, 17-18 novembre.

Löwy, I., Rozée Gomez, V., & Tain, L., (coord). (2014). *Biotechnologies et travail reproductif. Une perspective transnationale*. *Cahiers Du Genre*, vol. 1(56) pp. 5-18.

MacCallum, F., E. Lycett, C. Murray, V. Jadva, & S. Golombok. (2003). Surrogacy: The experience of commissioning couples. *Human Reproduction*, vol. 18 (6), pp. 1334-1342.

Matorras, Roberto. (2005). ¿Turismo reproductivo o exilio reproductivo? *Revista Iberoamericana de Fertilidad*, vol. 22 (2).

Majumdar, A. (2014). The Rhetoric of Choice: The Feminist Debates on Reproductive Choice in the Commercial Surrogacy Arrangement in India. *Gender, Technology and Development*, vol. 18(2), pp. 217-301.

Merchant, Jennifer. (2006). *Procréation et politique aux États-Unis (1965 – 2005)*. Belin.

La gestación subrogada

Merchant, Jennifer. (2012). Une gestation pour autrui "ethique" est possible. *La Découverte Travail, genre et sociétés*, vol. 2 (28), pp. 183-189.

Merchant, Jennifer. (2014). Gestation pour autrui (GPA) et homoparentalité et parenté aux États-Unis. *Homoparentalite? Approche comparative. Collection Colloques*, vol. 18, Société de Législation Comparée.

Merchant, Jennifer. (2016). *The Legal and Political Panorama of Surrogacy in the United States. La gestation pour autrui: resituer la France dans le monde. 1er Colloque Scientifique International en France sur la GPA, Paris.*

Ragoné, H. (1994) *Surrogate Motherhood: Conception in the Heart*. Boulder, CO: Westview.

Reddy, S. (2016). *Saga of Surrogacy in India: Journey from Commercialization to Altruism*, *La gestation pour autrui: resituer la France dans le monde. 1er colloque scientifique international en France sur la GPA, Paris, 17-18 novembre.*

Reid, M., Dirks, D. & Aseltine, E. (2009) *Stratified Reproduction*, *Encyclopedia of Gender and Society*, O'Brien J. ed. (2), pp. 811. <http://dx.doi.org/10.4135/9781412964517.n406>

Reddy, Sunita (2016). *Saga of Surrogacy in India: Journey from Commercialization to Altruism*, *Colloque Scientifique. La gestation pour autrui : resituer la France dans le monde Représentations, encadrements et pratiques. Premier Colloque Scientifique International en France sur la GPA, Paris, 17-18 novembre 2016.*

La gestación subrogada

Rozée V., Tain L., (2010). Le recours aux techniques procréatives: des disparités nationales aux circuits transnationaux, in Chasles V. (ed), Santé et mondialisation, Lyon. Université Jean Moulin Lyon 3.

Rozée, V., & Sayeed, U. (2014). Surrogacy from a reproductive rights perspective: the case of India. *Autrepart*, vol. 2 (70), pp. 185-203. DOI: 10.3917/autr.070.0185

Rozée, V., & Sayeed, U. (2014). Gestación para otros from a Reproductive rights perspective: the case of India. *Autrepart*, pp. 185-203. DOI: 10.3917/autr.070.0185

Rudrappa Sh., (2014). Des ateliers de confection aux lignes d'assemblage des bébés. Stratégies d'emploi parmi des mères porteuses à Bangalore, Inde. Cahiers du genre 56 / 2014. Biotechnologies et travail reproductif. Une perspective transnationale. Coordonné par Löwy, I., Rozée Gomez, V. et Tain, L.

Rudrappa, Sh., (2016). Quelle différence l'argent fait-il? Mères porteuses à Bangalore en Inde du Sud, La gestation pour autrui: resituer la France dans le monde. 1er colloque scientifique international en France sur la GPA. Paris, 17-18 novembre.

Saravanan, Sheela (2016), Liberty for Whom? Reproductive Justice and Surrogacy Arrangements in India, Colloque Scientifique. La gestation pour autrui: resituer la France dans le monde Représentations, encadrements et pratiques.

La gestación subrogada

Premier Colloque Scientifique International en France sur la GPA, Paris, 17-18 novembre 2016.

Saris, A. (2016). Surrogates in Canada: A Kaleidoscope of Legal Phenomena. La gestation pour autrui: resituer la France dans le monde. 1er colloque scientifique international en France sur la GPA, Paris, 17-18 novembre.

Schneider, David M., "What is Kinship All About?", in Robert Parkin y Linda Stone (eds.), Kinship and Family. An Anthropological Reader, UK, Blackwell, 2004, pp. 257-274.

Silver, Lee M., (1997). Vuelta al Edén. Más allá de la clonación en un mundo feliz. Madrid, Taurus.

Tain, Laurence (2004). Genre et techniques de reproduction: évidences, alliances et turbulences . L'Homme et la société, pp.152-153.

Tain, L., (2013 [2009]). Le corps reproducteur. Dynamiques de genre et pratiques reproductives, Paris: Presses de l'EHESP

Teman, E. (2009). Embodying Surrogate Motherhood: Pregnancy as a Dyadic Body-project. Body & Society, vol. 15(3), Sage Publications, UK.

Teman, E., (2010). Birthing a Mother. The Surrogate Body and the Pregnant Self, Berkeley: University of California Press.

Thompson, Charis. (2005). Theontological Choreography of reproductive Technologies, MIT Press, Cambridge.

La gestación subrogada

Whittaker, A. (2016). Nouvelles destinations pour la GPA internationale en Asie du Sud-Est La gestation pour autrui: resituer la France dans le monde. 1er Colloque Scientifique International en France sur la GPA, Paris, 17-18 novembre.

Experiencias de menosprecio resultado de la Evaluación de Desempeño

Modalidad: Investigación Concluida

Sergio René Oquendo Puerta¹

Universidad de Antioquia

Calle 67 No. 53 - 108 Código País/Ciudad: +57/050022

¹ Doctor en Administración (C) (U. EAFIT), Magister en Educación y Desarrollo Humano (U. Manizales), Esp. en Asesoría y Consultoría de Organizaciones (U. de Antioquia), Esp. Pedagogía de los Derechos humanos. (UNAULA). Administrador de Empresas, Administrador de Servicios de Salud (UNAC – UdeA).
Profesor - Investigador: Facultad de Ciencias Económicas, Departamento de Ciencias Administrativas. Universidad de Antioquia. CI

EXPERIENCIAS DE MENOSPRECIO RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO².

Resumen

El propósito de esta investigación es develar las consecuencias generadas por las prácticas de evaluación de Desempeño (ED), en el ámbito de la Administración Estratégica de Recursos Humanos (AERH), en una gran empresa y particularmente dar cuenta de las experiencias de menosprecio (Honneth. 2010), reconocidas a partir del discurso de los trabajadores que evidenciaron dicha experiencia. Para estudiar este problema, se diseñó un estudio de caso cuyo trabajo de campo incluyó dos pasos metodológicos. En primer lugar, las entrevistas poco dirigidas y en profundidad a un grupo de trabajadores sujetos al proceso de evaluación de desempeño, y luego, un riguroso análisis de sentido y contenido de dichos testimonios. Se encontró en los resultados una gran preponderancia de las experiencias de menosprecio (Honneth. 2010), de los trabajadores sometidos a las experiencias de Evaluación de desempeño, debatiéndolos entre lógicas de menosprecio y reconocimiento. El estudio permite aportar una mirada crítica y alternativa para analizar las consecuencias de ciertas prácticas manageriales y sus efectos en el mundo simbólico de los trabajadores, del mismo modo ciertas consecuencias en los resultados previsto por

² Este informe surge como parte de los resultados del proyecto de tesis doctoral denominado el reconocimiento en el discurso de la evaluación de desempeño: el caso de una gran empresa en Medellín, realizado por el autor para optar al título de Doctor en administración..

la administración y los fenómenos que se leen desde estas dimensiones, que ocurren en la organización. Finalmente, como limitaciones es necesario reconocer que un caso de estudio no puede dar cuenta de fenómenos generalizables en el campo de la administración y las organizaciones, por lo tanto, se hace necesario seguir trabajando en estudios que permitan contrastar, confirmar estos hallazgos, pero también ampliar la mirada sobre los efectos de las prácticas de ED.

Palabras clave

Administración Estratégica de Recursos Humanos, Evaluación de Desempeño, reconocimiento y menosprecio.

EXPERIENCIAS DE MENOSPRECIO RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

1. Introducción

Para aproximarse a comprender cómo se presentan las experiencias de menosprecio el ejercicio de ED, en la gran empresa contemporánea, se hizo necesario inicialmente delimitar los conceptos teóricos de la evaluación en el marco de de la Administración Estratégica de Recursos Humanos (AERH), así como el de reconocimiento.

La evaluación del desempeño es, fundamentalmente, un proceso administrativo, mientras que el menosprecio / reconocimiento del otro son actos existenciales. Ambos, sin embargo, se realizan en el accionar de la vida social, en el universo de las interacciones humanas. El mundo del trabajo en la empresa contemporánea es, sin duda, un escenario en el que pueden estudiarse este tipo de fenómenos.

El examen de las experiencias de menosprecio en el trabajo puede aprehenderse, desde las interacciones objetivas y subjetivas, particularmente evidentes en las prácticas y momentos de evaluación del desempeño.

Es por ello que desde el diseño mismo de la investigación se propuso una categoría filosófica, aquella del menosprecio- reconocimiento, como una apuesta para estudiar la valoración del acto del trabajo desde una postura diferente a la que se pudo constatar en la revisión de la literatura especializada sobre la evaluación del desempeño (Miller, Xu, & Mehrotra, 2015; Kaifeng, Lepak, & Jia Hu, 2012; Alagaraja, 2013;

Truss, 2001; Wilson, 2010; Jaewon , 2010). Es decir, se buscó una lectura con pretensiones éticas, una crítica en procura de comprender los discursos propios de los trabajadores que han asistido al ejercicio de evaluación.

Esto exigió una ubicación epistemológica en un enfoque metodológico cualitativo. Por lo tanto, se decidió una perspectiva hermenéutica, que dialogara con la intención de aproximarse a las mencionadas prácticas y discursos de evaluación de desempeño en el campo de la organización, en busca de comprender los sentidos de los actos por parte de los trabajadores y sus experiencias de menosprecio ,a partir de un estudio de caso. Se trató de identificar, en la lógica de Gadamer (2006) la confluencia de los detalles en un conjunto, para lograr la comprensión de los fenómenos entendidos como un todo.

Los resultados son claros, en términos de que los testimonios expresados por los actores sociales, en este caso, por los trabajadores que experimentaron el ejercicio devaluación de desempeño y en él, evidencian sentimientos de menosprecio.

Por lo tanto, para dar cuenta de ello, se presentaron en cuatro categorías pretendiendo establecer una relación con la categoría filosófica reconocimiento/menosprecio, de la siguiente manera: La ED: un proceso cosificante, relacionado con la reificación; la ED y el reconocimiento ideológico; la ED y la omisión de reconocimiento, entendiendo precisamente que la omisión se constituye en un acto con consecuencias de menosprecio para quien espera un reconocimiento; finalmente la ED y el menosprecio solidario, relacionado directamente con el reconocimiento social y de solidaridad.

Finalmente, se presenta el apartado de conclusiones y discusión dónde se presentan, en términos generales las consecuencias de las prácticas de ED, de cara las vivencias o experiencias de menosprecio en quienes las padecen y como estas se imbrican en su mundo simbólico.

Quedando como retos de la investigación en tanto, estudio de caso, la necesidad de profundizar en otros casos y ampliar la mirada con estudios comparativos, así mismo la necesidad de abordar las prácticas administrativas instauradas con perspectivas críticas.

2. Marco teórico

Las categorías centrales del estudio fueron la de la ED y la de menosprecio, de la primera se da cuenta partir de su tradición epistemológica como campo de estudio enmarcado en la AERH. Por otra parte, para dar cuenta de la segunda categoría, se hace necesario su aproximación, aclarando que corresponde al opuesto de la categoría filosófica de reconocimiento, por lo tanto, desde allí se presenta su fundamentación.

2.1 La Evaluación del desempeño

En coherencia con la necesidad de precisar los términos y conceptos en que se enmarcan esta investigación, es preciso explicitar las lógicas en las que se ha dado la evaluación de desempeño en la tradición y el discurso del campo de estudio de la Administración Estratégica de Recursos Humanos (AERH).

Coens y Jenkins, plantean que para comienzos de la década de 1950 las evaluaciones de rendimiento se convirtieron en un lugar común en las organizaciones del “modelo máquina”:

[Éstas] ofrecían una reconfortante sensación de responsabilidad y control. Las evaluaciones creaban la ilusión de que cada parte (empleado) de la máquina (organización) operaba (trabajaba) de manera eficiente y eficaz. Si todas las partes funcionaban bien, lo mismo pasaba con la máquina. El organigrama vertical se convirtió en el plano del modelo organizacional mecanicista, al alinear las personas como bolas de billar para crear en apariencia una cadena de reacciones predecibles (Coens y Jenkins, 2000, p. 53).

Hacia fines de la década de 1950 surgió una nueva “filosofía administrativa” llamada Administración por Objetivos. Esta se basaba en la idea de asignar a los “empleados” metas numéricas que correspondieran a objetivos fundamentales establecidos por la organización. De allí emergió un nuevo modelo de evaluación. El desempeño individual se medía por el éxito del “empleado” en alcanzar las distintas metas, la mayoría de las cuales se medía cuantitativamente; la evaluación del desempeño se convirtió en una hoja de puntaje para asegurar la responsabilidad individual en cuanto al logro de objetivos establecidos (Drucker, 1964; Odiorne, 1973).

En este mismo sentido de indagar por los orígenes de las influencias teóricas en la evaluación del desempeño, es necesario hacer referencia a una de las más vigorosas, aquella de la teoría de las competencias organizacionales propuesta por David McClelland (1973) y desarrollada por sus continuadores (*Eg.* Alles, 2000, 2003; Milkovich, 1997; Prahalad & Hamel, 1990). Aunque las primeras investigaciones de

McClelland (1973) datan de finales de los años 1940 y sus publicaciones sobre la teoría del logro son de 1953, la influencia sobre la definición de las “competencias organizacionales”, emana fundamentalmente, de su célebre artículo de 1973, *Testing for Competence Rather Than for “intelligence”*.

En lo que respecta a los manuales contemporáneos sobre la evaluación del desempeño, desde la revisión de esta literatura se puede constatar que dentro de las definiciones más comunes que se le da a dicha actividad, están las de evaluación del rendimiento, estudios del rendimiento, evaluación anual, valoración individual y también es referenciada como una actividad intrínseca o propia de la gestión del desempeño.

Es preciso indicar, que la evaluación del desempeño es entendida como el proceso por el cual se juzga el rendimiento individual y no el rendimiento de una organización³. También es entendida como el proceso obligatorio en el cual, durante un periodo específico de tiempo, el desempeño en el trabajo, los comportamientos o rasgos individuales de los empleados se valoran, juzgan o describen de manera individual por parte de una persona distinta del empleado; dichos resultados son conservados por la organización. El proceso es obligatorio o inducido por un incentivo extrínseco, por oposición a un proceso puramente voluntario electivo (Coens y Jenkins, 2000, p. 22).

³ Sin duda la evaluación de los rendimientos organizacionales son un asunto fundamental para el management, sin embargo, este es un aspecto que, aunque emparentado con la evaluación del desempeño, habría que comprenderlo como un fenómeno diferente del problema central de la presente investigación. Puede verse, además del clásico *Balanced Scorecard* de Kaplan y Norton (1997), también: Fernández-Ríos y Sánchez (1997).

Además, la evaluación de desempeño es referida, por una parte, como la función de “Talento Humano” que tiene entre otros propósitos evaluar por medio de indicadores de desempeño y de resultados, cómo una organización puede utilizar sus talentos; saber medir cómo la ARH contribuye a aumentar la sinergia entre la organización y las personas, para desarrollar competencias organizacionales y ofrecer resultados (cf., Alles, 2000, 2003; Prahalad & Hamel, 1990; Spencer & Spencer, 1993; Nord & Fox, 2004). En el sentido de estos autores, la evaluación de desempeño es la fuerza de trabajo que tiene como objetivos motores: asegurar el crecimiento del negocio, aumentar las utilidades y asegurar la sostenibilidad; y como parámetros de medición: la facturación por “empleado”, el rendimiento de “capital humano” y el gasto de “capital humano” por “empleado” (Chiavenato, 2009).

Como medio para alcanzar dicho propósito, surgen estrategias (y metodologías), entre ellas la gestión por competencias, referida a la capacidad de modificar la conducta de una persona a partir de instrumentos de dirección y supervisión; esto, para alcanzar determinados objetivos, como la mejora permanente de los resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los “recursos humanos”, utilizando enfoques motivaciones basados en el poder y el logro (Alles, 2000; McClelland, 1973; Spencer & Spencer, 1993).

Las diferentes estrategias, manuales y autores de la evaluación del desempeño coinciden en evaluar principalmente el comportamiento del “empleado”, el cumplimiento del perfil propuesto, el desempeño, los resultados o el cumplimiento de estándares de desempeño y de rendimiento. Sin embargo –y explícitamente enunciado–, buscan con dichas estrategias de evaluación de los trabajadores incidir en

las relaciones entre empresa y “empleado”, administrar el salario de los mismos, retenerlos o despedirlos, tomar decisiones de promoción y transferencia, diseñar planes de carrera y capacitación, adecuar al personal al puesto de trabajo, y obviamente, aumentar la productividad y el desempeño, mejorar resultados de la empresa, así como determinar actuaciones futuras de las personas.

2.1 El menosprecio

Para abordar conceptualmente la categoría de menosprecio, se hace necesario, como se dijo anteriormente, aclarar que ésta es tratada en este estudio bajo la lógica dialéctica reconocimiento- menosprecio, categoría filosófica trabajada actualmente por Axel Honneth.

El termino menospreciar en su etimología está formado del adverbio “menos” y el sustantivo “precio” y su etimología formada por raíces latinas significa “atribuir poco precio”. Desde sus componentes léxicos son *minus* – menos, *pretium* – precio, sumado el sufijo *ar* usado para los verbos. De igual modo, el diccionario de la Real Academia Española (2018), define el menosprecio como la actitud negativa, frente a una cosa o persona, consistente en concederles menor valor o importancia del que merecen.

Por otra parte, y como complemento teórico el término “reconocimiento”, desde su etimología, designa en griego una operación cognitiva por la cual se identifica un objeto o una persona cualquiera (Guéguen & Malochet, 2012, p. 7). Pasa al latín

como *recognoscere*, compuesto por el prefijo re-("de nuevo- repetición") y "cognōscō, cognōscere"("conocer"), a su vez compuesto de "co-(de"cum,"con") y "gnōscō, gnōscere"("saber, tener noción"), reconocer (Disce, 2016).

El reconocimiento denota el significado epistemológico del "reconocer" o "identificar" a algo o a alguien como tal. Visto desde la forma gramatical del verbo "reconocer", esto significa transitar desde su uso en la voz activa, a su empleo en la voz pasiva; es decir, pasar del reconocer algo, a alguien, a mí mismo, al ser reconocido por los otros.

El reconocimiento como condición fundamental de la subjetividad humana, es una categoría filosófica, moral y política que ha sido de interés capital tanto para los clásicos griegos y latinos, como para la escolástica de la Edad Media. Igualmente, esta noción interesó a los filósofos del idealismo alemán, como Kant ([1942] 1999); Fichte ([1796] 2005); Hegel ([1844] 1968, ([1807] 1996, 1997). Asimismo, ha sido el centro de interés de una tradición como la de la Escuela de Fráncfort en sus diferentes generaciones: Marcuse (1994); Horkheimer & Adorno ([1969] 1998), Fromm ([1980] 2012), Habermas (1999, 1999b), Honneth (1997, 2006, 2010). Y otros autores de diferentes tradiciones como Ricoeur (2005) y Taylor, Ch (1994).

Es decir que, según esto, el concepto de reconocimiento implica que el individuo necesita del otro para construirse una identidad estable y plena. La finalidad de la vida humana consistiría, desde este punto de vista, en la autorrealización, entendida como el establecimiento de un determinado tipo de relación consigo mismo, consistente en la autoconfianza, el auto-respeto y la autoestima (Honneth, 1997).

Así, la lucha por el reconocimiento, se comprende como el fenómeno que pertenece a las potencias de la eticidad natural en las que la “singularidad” es el principio dominante. En tal sentido, la lucha significa la búsqueda de afirmación de la singularidad en su totalidad, no solo en las determinaciones extrínsecas del derecho natural (como la propiedad y el disfrute de la misma), sino también la totalidad de las determinaciones intrínsecas de su personalidad o identidad (Rendón, 2010, p. 82- 83).

El reconocimiento por lo tanto, se refiere a la valoración de la sumatoria de características intrínsecas referidas a la singularidad del individuo, y con ella se busca realización del mismo, el reforzamiento de su identidad, el reconocimiento de la libertad, la particularidad, el honor, la naturaleza, la subjetividad, los derechos, la dignidad, la racionalidad. Es decir, el reconocimiento se constituye a la vez en la realización dada en la afirmación de la personalidad e identidad del otro como universo, como totalidad de la vida y como un total singular, el otro como esencia ética. Para efectos de este informe relacionado con el menosprecio, este simboliza todo lo contrario, es decir, la amenaza a la identidad, el honor, los derechos y dignidad del sujeto.

Honneth (1997) establece las condiciones formales de relaciones de interacción en el marco de las cuales los seres humanos pueden ver garantizadas su dignidad y su integridad. En complemento anuncia cómo en la “lucha por el reconocimiento” se anuncia en oposición y tensión el “menosprecio”, entendido éste como ausencia de reconocimiento o desconocimiento (o aplicación de alguna manera de violencia relacionada directamente con el reconocimiento); es decir, una forma de “reificación”⁴

⁴ “Reificación” es reducir a la condición de cosa a una persona. Al respecto, Honneth (2012, p. 25), explica que el concepto de reificación se da cuando “se considera que alguien posee “calidad de cosa” tanto el objeto evaluado cuantitativamente, como el hombre tratado como un

o un modo de “omisión” del “reconocimiento”, referido al proceso por el cual en el saber acerca de otras personas y en el conocimiento de las mismas se pierde la conciencia de en qué medida ambos se deben a la implicación y el reconocimiento previos (Honneth, 2012, p. 91).

Por lo tanto, el menosprecio es ausencia de reconocimiento, indiferencia y hasta indolencia frente al universo singular del ser humano semejante, es la negación de la posibilidad de construir relaciones intersubjetivas de valor, es la omisión de la esencia ética y dignidad del otro, que imposibilita la oportunidad de una relación vinculante.

Entre las categorías tratadas por Honneth, en la dialéctica reconocimiento menosprecio se sitúa al reconocimiento formal-cognitivo del derecho. Aquí, el derecho es definido como “la relación de personas en su comportamiento unas con otras, el elemento general de su ser libre o la determinación, la limitación de su libertad vacía”. El hombre es necesariamente un ser reconocido y que reconoce. Si todos los miembros de la sociedad respetan recíprocamente sus pretensiones legítimas, pueden referirse unos a otros de manera no conflictiva. El reconocimiento de derechos implica la atribución al otro de la capacidad de cumplir con determinadas obligaciones, fundamentales para la construcción de la dimensión normativa de la subjetividad.

instrumento, y también el puñado de habilidades y necesidades propias que son experimentadas sólo en relación con su aprovechamiento económico [...], desde el egoísmo evidente, pasando por la indolencia, hasta el interés primordialmente económico”.

La negación de esta forma de reconocimiento es la desposesión, que implica exclusión de ciertos privilegios y lleva al individuo a que se perciba como alguien sin capacidades morales y sin autonomía, precisamente por ello es tratado como menosprecio (Honneth, 1997, pp. 58-66 y 161-169).

Este reconocimiento formal-cognitivo del derecho o su negación, puede presentarse particularmente en el campo organizacional, en tanto espacio institucionalizado regido por reglas internas y del entorno, que cobijan las lógicas del trabajo. Paradójicamente, en vez de ser un asunto de garantía de derechos de los trabajadores, es común que se termine limitando la acción individual y predeterminando la interacción colectiva, condicionando las libertades y posibilidades de reconocimiento y convivencia de los trabajadores, como formas de representación del menosprecio.

Otra categoría señalada por Honneth, es el reconocimiento o menosprecios desde la solidaridad. Vinculado a la valoración social, es aquel reconocimiento que permite a los individuos referirse positivamente a sus cualidades y facultades concretas, lo cual les genera estima propia y de los demás. El individuo percibe determinadas cualidades suyas como valiosas en función del logro de objetivos colectivos considerados como relevantes.

La negación de este tipo de reconocimiento es la deshonra, marginación de ciertos grupos percibidos como extraños en relación con la cultura dominante- menosprecio (Honneth, 1997, pp. 113 y 161-169).

Finalmente, el autor propone el reconocimiento ideológico institucional (que es alienante - reificante), como aquella forma de reconocimiento que busca, en la mayoría

de los casos, lograr una forma de comportamiento ideal o incidir como potenciador de actitudes esperadas para compartir, en este caso, en el marco de una institución. En tal sentido, el reconocimiento se constituye en un mecanismo potenciador de acciones positivas o alienadoras (Honneth, 2005). Este tipo de reconocimiento públicamente manifestado posee un carácter meramente retórico y, como ya se mencionó, se constituye en instrumento de la política simbólica, en tanto, tiene como función integrar a individuos o grupos en el orden social dominante mediante la sugestión de una imagen positiva de sí mismos (Honneth, 2006, p. 309).

En síntesis, el reconocimiento como valoración se da en las interacciones, en las relaciones interpersonales y está mediado por las subjetividades, entendidas éstas, como aquello que hace al individuo único, es lo propio, su intimidad, su individualidad y es precisamente desde estas características desde donde se afirman percepciones, pero también allí se afirma la subjetividad de quien reconoce y del reconocido, en clave a una relación intersubjetiva. En otras palabras, el individuo reconocido, es valorado por la subjetividad del otro y sujeto por el reconocimiento que el otro da.

Al respecto Honneth (2006) plantea que el reconocimiento puede entenderse como acción, como un acto que no puede agotarse en meras palabras o declaraciones simbólicas. En tanto que nos limitamos a las relaciones intersubjetivas debe hablarse en virtud del reconocimiento como comportamiento, como actitud eficaz en el plano de la acción (p. 134). En oposición y para comprender el menosprecio, precisamente este aparece en palabras, gestos, silencios, negaciones a la posibilidad de valoración del otro interlocutor.

3. Metodología

Para examinar el discurso de la ED en el ámbito de la AERH con el fin de desentrañar desde las experiencias y narrativas de los trabajadores de qué manera se presenta el menosprecio en la gran empresa contemporánea, fue necesario definir la porción de la realidad social en la que se llevó a cabo estos ejercicios, tanto el de la evaluación, como el del menosprecio. La ED es, fundamentalmente, un proceso administrativo, mientras que el menosprecio del otro es un acto existencial. Ambos, sin embargo, se realizan en el accionar de la vida social, en el universo de las interacciones humanas. El mundo del trabajo en la empresa contemporánea, por lo tanto, fue el campo particular en que se estudió este tipo de fenómeno.

El examen del discurso que emana de las experiencias de la ED y el estudio de lo que, según la acumulación epistemológica de la AERH, éstas deberían ser, pudo efectuarse al hacer de esta noción (la de la evaluación de desempeño), una categoría empírica, desde el punto de vista operatorio. En paralelo, el análisis del ejercicio del menosprecio en el trabajo pudo aprehenderse, desde el discurso de las experiencias de ED llevadas a cabo por los directivos al personal subalterno. En tal sentido, el menosprecio se constituyó como una categoría filosófica, alternativa a las tradicionalmente utilizadas en la ED (Truss, 2001; Boxall, Purcell & Wright, 2007; Wilson, 2010; Jaewon, 2010; Jiang, Lepak, Hu & Baer, 2012; Alagaraja, 2013; Miller, Xu & Mehrotra 2015; Cohen, 2015; Russell, Ferris, Thompson & Sikora, 2016). Es decir, una categoría que permitiera una lectura con pretensiones éticas.

Esto una ubicación de la investigación en un enfoque metodológico cualitativo. Como se verá, se decidió una perspectiva comprensiva, que dialogará con la intención de aproximarse a los discursos que resultan de los ejercicios de ED en el campo de la organización; esto, en busca de comprender los sentidos de los actos por parte de los agentes sociales en la valoración como menosprecio en la relación dialéctica entre evaluador y evaluado. Se trata de buscar, como propone Gadamer ([1977] 2006), desde la comprensión, el conocimiento inteligible de todo aquello marcado por la subjetividad y la afectividad, en el sentido de la confluencia de los detalles en un conjunto, para lograr la comprensión de los fenómenos entendidos como un todo.

3.1. El Enfoque de Investigación

En consonancia con lo anterior y para aproximarse a la posibilidad del reconocimiento desde el discurso emergente de los ejercicios de ED, el enfoque hermenéutico, fue el marco metodológico que sirvió de soporte para lograr la intención comprensiva del estudio, porque es claro que no se tuvo un interés prescriptivo, sino, de aporte interpretativo.

Esta postura epistemológica y el enfoque metodológico, le apuestan, como lo expresa Habermas (1990), a generar un saber que más que limitarse a constatar lo dado y cosificar el orden existente, sea capaz de visibilizar las (legitimadas) injusticias, las (opacadas) contradicciones y (naturalizadas) desigualdades del presente, abriendo así nuevas posibilidades de auto-comprensión y acción social para los sujetos sociales.

3.2. La Estrategia de Investigación

Se parte de la premisa según la cual, tales trabajadores son actores singulares que encarnan la totalidad del fenómeno social a estudiar (cf. Sartre, 1963; Dilthey, 1966; Morin, 1994; Bauman, 2002). Esta consideración fundamenta la estrategia de investigación que permitió acercarse al discurso resultado de las prácticas actuales de ED. Se propuso entonces, un estudio de caso, aplicado en una gran empresa de la ciudad de Medellín. En tal sentido, el caso seleccionado, se clasifica bajo la tipología de casos intrínsecos –único caso– descritos por Galeano (2004) y por Eisenhardt (1991).

El estudio de caso fue la estrategia de investigación para aproximarse al análisis de las prácticas, el discurso y la narración de las vivencias, con un afán comprensivo, el de desentrañar las estructuras de significación de los distintos actores en el ámbito del trabajo, en el marco de la organización objeto de estudio.

3.3. Las Técnicas de Recolección

La técnica de recolección de información privilegiada fue la de las “entrevistas cualitativas poco dirigidas”, hechas a trabajadores que han sido sujetos de ED, y también, las “entrevistas en profundidad” entendidas de la misma manera que han sido empleadas en las metodologías de ciertos especialistas del análisis organizacional y del management que han acudido a las ciencias sociales (Beaud y Weber, 2010; Ortiz y Bermúdez, 2015).

4. Resultados

Al emprender el trabajo de examinar el discurso presente en la evaluación de desempeño (ED), en el ámbito de la Administración Estratégica de Recursos Humanos (AERH), con el fin de develar las experiencias de menosprecio a partir de la mirada y el sentido de los trabajadores. Se describen a continuación en los subtítulos.

Como resultado del análisis de las narrativas de los trabajadores se encontró que todos ellos expresaron percepciones desfavorables sobre la experiencia de ED. Esto se presenta en un primer apartado.

La categoría menosprecio, referida por Honneth (2012)., en oposición y tensión con el reconocimiento, en la “lucha por el reconocimiento”. Se presenta para este ejercicio síntesis de informe de resultados como menosprecio o desconocimiento.

Por otra parte, las experiencias de menosprecio o ausencia de reconocimiento en la lógica de la lucha por el reconocimiento (Honneth, 2012), se describen con dimensiones como: “deseo del reconocimiento esperado”, “las tensiones entre evaluación, calificación y valoración”, “somos paisaje el uno para el otro: indiferencia del reconocimiento social” y “omisión de reconocimiento, consecuencias humanas en el trabajo”.

4.1. La ED: un proceso cosificante

Las percepciones de los trabajadores posteriores al ejercicio de ED dan cuenta del carácter reificante (Honneth, 2012) que emana de dichas experiencias. Entre

otros aspectos, por la marcada falta de imparcialidad del jefe o las percepciones negativas sobre él o sobre su actitud en la entrevista de evaluación, las prácticas de evaluación realizadas superficialmente o por cumplir un requisito (que en algunos casos da pereza hacer, tanto de parte del jefe como del subalterno).

No es difícil identificar en el testimonio del evaluado su reclamo por un proceso más intersubjetivo, más acordado entre partes, con menos sesgo o parcialidad, más acuerdos y consensos. Un ejercicio que no dependa del estado de ánimo del evaluador o de un simple concepto personal. Lo ambivalente acá es precisamente que estos procesos se han sofisticado y tecnificado para menguar las cargas de subjetividad, pero los asuntos humanos y específicamente los vínculos humanos están permeados por tensiones complejas subjetivas. Justamente, en esta realidad y con estos testimonios se evidencia la lucha por el reconocimiento intersubjetivo en el campo del trabajo.

Puede apreciarse que, en las palabras y conceptos de los trabajadores con relación al proceso, se devela también un sentido de separación del mismo, es decir, no están ellos o su esencia como trabajadores incluidos en dicho proceso. Todo lo contrario, denotan cierta vulnerabilidad, cierta amenaza a su condición de trabajador, se presenta cierta desconfianza por el propósito. Por otra parte, no menos poderosa se revela la preocupación por asuntos de dignidad (racionalidad sustancial) y la condición humana, es decir, por aspectos básicos de necesidades existenciales y axiológicas del ser, como la solidaridad y la identidad, al manifestar preocupación por ser cuantificado o reducido a un número. Adicionalmente, denuncian del proceso

su clara orientación hacia el aumento de productividad, dando cuenta de un reconocimiento ideológico, en el sentido de imposición de sutiles o edulcoradas costumbres de interpretación de los sujetos, con procesos de participación y de intercambio puramente calculados, en abandono de la postura original dada, la de apoyo (Honeth, 2012, p. 47).

4.2. La ED y el reconocimiento ideológico

En coherencia con estos principios, algunos testimonios evidencian recibir reconocimiento por asuntos netamente institucionales, permitiendo inferir un descentramiento o una des-subjetivación. Atendiendo a ello, aparecen afirmaciones de sentirse reconocido por que “lo que se hace es importante para la empresa”; porque los “roles y funciones son importantes para los resultados de la empresa”; por “el grado de compromiso a poner más de sí”; para “mayores logros” y “mayores compromisos”; “un grado de motivación para mejorar y avanzar”; porque interesa “el número; porque detrás del número también hay un reconocimiento económico”. Estas afirmaciones muestran claramente un reconocimiento regido por la racionalidad instrumental, en el sentido de que el trabajador ya está “alineado” –y alienado– al interés institucional, descentrándose, muchas veces, de sus deseos y necesidades.

La siguiente es evidencia de ello:

Las últimas evaluaciones de desempeño han sido satisfactorias, yo diría que en esta empresa el 100% de las personas tienen un grado de motivación para mejorar y avanzar, porque a todos nos interesa el número porque detrás del número también hay un reconocimiento, otro reconocimiento ya no por una buena labor, sino por reconocimiento económico o de acceso a muchas cosas, digamos que siempre va a ser muy importante el diálogo, pero siempre va a ser más importante lo económico por el puntaje. E19

Esta idea, exponen el reconocimiento relacionado netamente con el cumplimiento de roles y funciones y se antepone como prioridad a la empresa. Es decir, el sujeto se siente “reconocido” al sentir que sus acciones encajan en el engranaje de la organización, hasta el punto de afirmar que la evaluación es el mecanismo expedito para que la gente se sienta bien y se comprometa a hacer mucho mejor su trabajo. En consecuencia, estos trabajadores se sienten útiles en la medida en que producen beneficios para la empresa.

Bajo esta lógica racional instrumental, se diseñan modelos de evaluación-calificación que reifican al sujeto. En tal sentido el reconocimiento previo puede perderse influido por esquemas de pensamiento o por prácticas institucionalizadas que llevan a una desvinculación, que imponen una negación del reconocimiento, un menosprecio de las condiciones objetivas existenciales y condiciones objetivas de necesidades (Honneth, 2006, p. 98).

4.3. La Ed y la omisión de reconocimiento

En el ejercicio de caracterizar las experiencias singulares de reconocimiento, presentes en el discurso de la ED, a partir de la mirada y el sentido de los trabajadores, se destacan algunas experiencias que dan cuenta de prácticas menosprecio; se presentan como ejercicios o procesos de la despersonalización, actos que al ser contrarios al reconocimiento se catalogan por Honneth (1997) como menosprecio o reificación como consecuencia del reconocimiento no obtenido.

Menosprecio, en tal sentido, se concibe como ausencia de reconocimiento (o aplicación de alguna forma de violencia laboral relacionada directamente con el no-

reconocimiento). Es decir, el menosprecio, como el “menos-precio”, el “poco aprecio”, el “no aprecio”, el “desprecio”, por ende, la “des-personalización”. Según Honneth (2012), este menosprecio se presenta cuando “no podemos ya reconocer a otras personas como “personas” en el momento en que olvidamos nuestro previo conocimiento de ellas” (p. 106) en sus características singulares totales, sus capacidades, cualidades; en síntesis, su naturaleza.

En otras palabras, entendido como “la omisión del reconocimiento previo [...] núcleo de todos los procesos de reificación [...] casi como el universo sensorial del autista, una totalidad de objetos puramente observables que carecen de toda emoción o sensación” (Honneth, 2012, p. 94). Algunas de estas prácticas pueden identificarse en las narraciones de los entrevistados.

Necesitamos la palmaditas, de “oye bien, chévere, me gustan tus ideas, estamos haciendo las cosas como deben ser”, en el momento en que tú no encuentras eso, uno se va diluyendo. E11

Donde el reconocimiento desaparece, el reconocimiento no recibido por el sujeto, tiene efectos como este sentimiento de “diluirse”. Esto es, literalmente, hacer que algo pierda solidez. Podría incluso asociarse a la teoría de Bauman (2004) sobre la disolución de las estructuras sociales, a la fragilización del espíritu por la vía de la destrucción de la solidez en las relaciones, puesto que los actores sociales no reconocidos se sienten diluidos, disueltos, disminuidos en su potencia existencial. En otras palabras, diluirse es sentirse disminuido ante el otro, en la “neutralización impuesta socialmente de nuestra postura de implicación” (Honneth, 2012, p. 87).

[...] uno va con ese sentimiento, como con esas ganas de no ir y de no presentar eso porque eso da igual si uno no ve resultados, más bien si trata de desmoralizarlo a uno o como de quitarle valor al trabajo de uno, y eso es lo que más le duele a uno, porque uno se está reventando aquí, literalmente, para que venga una persona que no le importas cero, entonces, él lo que intenta es restarle valor al trabajo de uno, entonces uno si se siente mal en eso, eso es como más que todo el sentimiento que llevo yo para eso, como que, hagámoslo porque tenemos que hacerlo pero no es lo mejor. E15

Aquí hay una expresión clave: “quitarle valor” es quitarle aprecio, es decir, menospreciar el trabajo de la persona. Al menospreciar el ejercicio del trabajo se estará materializando el acto del menosprecio por no reconocer condiciones objetivas existenciales y condiciones objetivas de necesidades del sujeto como universo singular. De este modo la frase “es lo que más le duele a uno” se puede leer como ofensa moral percibida, como indignación sentida, en tanto ésta reside en la ausencia o negación del reconocimiento. No menos grave en el testimonio es ese “estarse reventando”, pues, da cuenta de la “lucha por el reconocimiento”. Aquí “reventarse” es la expresión del sentimiento profundo de un esfuerzo (en exceso o mal usado) en espera de un reconocimiento no conseguido, no posible; en tal sentido, se rompe la esperanza, la dignidad, la singularidad total, la existencia, el espíritu, la esencia subjetiva, demostrando con ello los planteamientos de Honneth (1997), en el sentido de que las ofensas morales se constituyen en menosprecio.

Frases como “no hay reconocimiento sincero”, “te quita”, “te lo borra”, “eso no queda en ninguna parte”, dan cuenta de formas particulares de observación indolentes que se oponen al reconocimiento.

A mí me parece que cuando un jefe no es capaz de sentarse a hablar con la persona o decirle: “ha pasado esto, te faltó esto, no hiciste esto”, y solo le pone un número, ya la persona no se siente reconocida, no siente reconocimiento, la persona se siente poco valorada, inclusive puede estar entregando mucho y no estar siendo valorada. E5

Es evidente que la “respuesta tangencial”⁵ por parte del jefe o el obviar la posibilidad de diálogo con el trabajador, detona el sentimiento de dar mucho y no recibir nada, no recibir respuesta o retroalimentación que valore su trabajo. Asimismo, afloran expresiones que anuncian reclamos de reconocimiento por jefes que ponen su mirada en las ejecutorias y en cumplir los resultados, dejando a un lado asuntos emocionales y del mundo sensible del trabajador.

No menos importante es el testimonio siguiente en la lógica de la lucha por el reconocimiento y en la tensión existente entre reconocimiento y el menosprecio. Aquí el sentimiento es de sentir que el ejercicio de ED es el instrumento para ser despedido de la empresa, para su descalificación y por ende su menosprecio.

⁵ La respuesta tangencial o marginal es una forma de violencia verbal bastante común en los escenarios organizacionales. Chanlat y Bédard (1997, p. 13) la definen como “toda reacción del interlocutor que nada tiene que ver con lo que su contertulio acaba de decir o que solo se dirige a un aspecto marginal o menor de su intervención”.

Yo creo que menosprecio, yo nunca sentí que me calificaron, siempre fue descalificación, porque cuando tú hablas con otros directivos internos de la empresa, y para buscar y decir como hago echar a esta persona y uno de los métodos es que le pones los resultados de las evaluaciones por debajo de 100, pues lo que vos querés es descalificar a la persona. E12

Estas memorias de los trabajadores hablan por sí solas de la demanda de reconocimiento emanadas de los momentos particulares de ED (momentos de relacionamiento intersubjetivo donde es posible el reconocimiento). También dicen del sufrimiento experimentado, causado por la ceguera ontológica reificante (o la aplicación de un reconocimiento inadecuado-ideológico). Se destacan expresiones donde el trabajador pone en tela de juicio su lugar o posición como igual en la empresa o ante el jefe. En la narración se evidencia el deseo y la necesidad de los trabajadores por tener un lugar, por existir, por ser mirado y reconocido, anunciando claramente sentimientos de menosprecio. En virtud de ello, se infiere una ausencia de respeto recíproco, de reconocimiento previo por derecho propio, como pretensión legítima del trabajador de ser considerado sujeto con capacidad de cumplir con determinadas obligaciones. En este aspecto las expresiones denotan sentimientos de los trabajadores de “ser poco valorados”, sumado a sentimientos que juzgan el proceso como algo que “le resta valor al trabajo”, y una experiencia donde “nunca se siente calificado, por el contrario descalificado”, o donde se siente que “siempre ha habido menosprecio”. Esto es, desde el significado del término, una percepción en la que se aduce sentirse menos de lo que se merece, es decir despreciado-cosificado.

4.4. La ED y el menosprecio solidario

Dentro de este marco, es preciso recordar que una de las categorías de reconocimiento planteadas por Honneth (1997), es la referida al reconocimiento como solidaridad, acción propia de la valoración social; es decir, relacionada al reconocimiento social otorgado entre iguales, aquel que permite a los individuos referirse positivamente a sus cualidades generando estima propia y de los demás en su singular total. Recuérdese que la omisión de este reconocimiento, es decir, cuando se es meramente “paisaje” el uno para el otro, “lesiona o destruye la autoestima, genera un sentimiento de deshonra y marginación de ciertos grupos percibidos como extraños en relación con la cultura dominante” (pp. 113 y 161-169). Al respecto un entrevistado señala:

[...] el primer mes les pedí ayuda de manera independiente y ninguno me ayudó ni siquiera el tutor me apoyó, me entregaron documentos viejos con más de 10 años, entonces, me entregó eso viejo y me dijo todo por encima, entonces, cuando le pregunté ¿cómo trabajábamos?, me respondió que eso no era con él, que él estaba muy ocupado y que yo tenía que entender que eso no era con él, me dijo que “suerte”, entonces, le pregunté en el equipo a otros compañeros y todos me dijeron que estaban ocupados, entonces, no les volví a preguntar y este señor sabe que el equipo que tiene está muy ocupado, y eso parece una escuela que formó, y viéndolo objetivamente eso es un reflejo bien del señor, porque todos son autónomos y dicen que no les pregunten nada, *que nadie se mete con usted, ese es mi equipo, ese es el equipo que tengo cerca. E22*

Este tipo de afirmaciones, pone en escena la ausencia del reconocimiento social entre pares, lo cual genera en quien lo padece, el sentirse extraño en relación con

la “microcultura grupal” dominante, es decir, un sentimiento de aislamiento intencional, de exclusión y marginación con respecto de ciertos grupos.

Otro aspecto por inferir es cómo la evaluación se individualiza, se focaliza en los resultados, pero sus consecuencias, además de ser íntimas en el evaluado, también tiene efectos colectivos y, complementariamente, debe entenderse que la singularidad y la subjetividad del evaluado, no solo se exponen ante el jefe, sino ante los compañeros que, por efecto, terminan menospreciando; esto, con profundas implicaciones para la persona y su subjetividad. En tal sentido, la consideración y la ayuda mutua desaparecen y la solidaridad se disuelve, “llevando a los sujetos a adoptar frente a su entorno una postura puramente de conocimiento en vez de una de reconocimiento” (Honneth, 2012, p. 95).

5. Conclusiones

Como se puede evidenciar, los ejercicios de ED permiten experimentar por parte de sus actores, experiencias de menosprecio, por lo tanto, las experiencias y los discursos, muestran actitudes o prácticas a través de las cuales personas o grupos no son ratificados en algunas de sus cualidades. Es la ausencia de reconocimiento, es decir la presencia del menosprecio en la narrativa de los entrevistados lo que predomina. Precisamente, es la presencia de una gran demanda de un lugar, de un sitio en la existencia, un grito por el reconocimiento mutuo, anhelado en este caso de parte del jefe, de quien se espera la valoración de los actos de trabajo cotidiano, representados en el desempeño y en el cumplimiento del plan de trabajo.

En tal sentido, se evidencia, por una parte, dicha subvaloración que pone en decadencia o declinación a las personas impide la construcción de identidad estable y plena, es decir, impide sentirse reconocido en su derecho propio. Por otra parte, dichas prácticas dan cuenta de la constante omisión de reconocimiento.

Se evidencia una marcada incongruencia con respecto al propósito y sentido por la que se implementan los modelos de ED, pues, se aplican modelos de evaluación, entre otros aspectos, para impactar y mejorar la motivación de los trabajadores, pero como puede notarse, al aplicar la ED se logra conseguir su desmotivación, porque algunas prácticas alcanzan una costumbre incorrecta, es decir, una forma de praxis que se torna en un hábito donde el reconocimiento desaparece y por ende también la posibilidad de vincularse, integrarse y tener un lugar, sentirse valorado como único y universal.

Según el Diccionario (Real Academia Española, 2017), “marcar” es la señal que se hace o se pone en alguien o algo, para distinguirlo, o para denotar calidad o pertenencia. “Descalificar” significa desacreditar, desautorizar o incapacitar a alguien o algo, o eliminar a alguien de una competición como sanción por faltar a las normas establecidas. Y la palabra “látigo”, significa y se asocia a un azote con mango y remate múltiple usado como instrumento de castigo o tortura. Se reitera la carga semántica y simbólica de dichas expresiones a favor del menosprecio del trabajador y en contravía del reconocimiento de su labor. Se robustece el sentido de las mismas de frente a los sentimientos que pueden asistirles a los trabajadores en el marco de la experiencia de evaluación y se afirman las formas particulares de

negación u omisión del reconocimiento, que Honneth (2012) traduce en menosprecio, en la medida en que “podemos estar despreciando o pasando por alto a otras personas cuando ignoramos la carga existencial que ellas imponen a las cosas que las rodean” (p. 107). Estas negaciones u omisiones ubican al sujeto en un sentimiento de incapacidad y desposesión.

Finalmente, como limitaciones a esta investigación se hace necesario reconocer que un caso de estudio no puede dar cuenta de fenómenos generalizables en el campo de la administración y las organizaciones, por lo tanto, se hace necesario seguir trabajando en estudios que permitan contrastar, confirmar estos hallazgos, pero también ampliar la mirada sobre los efectos de las prácticas de ED, desde perspectivas críticas y sentido ético

Bibliografía

- Alagaraja, M. (2013). HRD and HRM Perspectives on Organizational Performance: A Review of Literature Human Resource Development Review. *Academy of Management.*
- Alles, M. (2000). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Alles, M. (2003). *Diccionario de preguntas : gestión por competencias : como planificar la entrevista por competencias*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Bauman, Z. (2002). *La hermenéutica y las ciencias sociales*. Buenos Aires: Nueva Visión.

- Bauman, Z. (2004). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Beaud, S., & Weber, F. (2010). *Guide de l'enquête de terrain*. París: La Découverte.
- Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (2007). *Human Resource Management*. New York: Oxford University Press.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3 ed.). México: McGrawHill.
- Coens, T., & Jenkins, M. (2000). *¿Evaluaciones de desempeño? por qué no funcionan y como remplazarlas*. Bogotá: Norma.
- Cohen, D. (2015). HR past, present and future: A call for consistent practices and a focus on competencies. *Human Resource Management Review*(25), 205–215.
- Dilthey, W. (1966). *Introducción a las Ciencias del Espíritu; ensayo de una fundamentación del estudio de la sociedad y de la historia*. Madrid: Revista de Occidente.
- Disce, L. (2016, 2 1). *Diccionario básico latín*. Retrieved 06 02, 2013, from DidacTerion: Utilidades para el desarrollo de contenidos educativos interactivos: <http://www.latinedisce.net/Intro.latin?latin=339891>
- Drucker, P. (1964). *Managing for Results*. New York: Harper & Row.
- Eisenhardt, K. (1991). Better stories and better constructs: the case for rigor and comparative logic. *Academy of Management Review*, 16(3), 620-627.

Fichte, J. ([1796] 2005). *Fundamento de toda la doctrina de la ciencia*. (J. Cruz, Ed.) Pamplona.

Fromm, E. (2012). *Obreros y empleados en vísperas del Tercer Reich. Un análisis psicológico-social*. Argentina: Fondo de Cultura Económica.

Gadamer, H. ([1977]2006). *Verdad y método*. Salamanca: Sígueme.

Galeano, E. (2004). *Estrategias de investigación social cualitativa*. Medellín: La Carreta Editores.

Guéguen, H., & Malochet, G. (2012). *Les théories de la reconnaissance*. París: La Découverte.

Habermas, J. (1990). *Conocimiento e interés*. Madrid: Taurus.

Habermas, J. (1999). *Teoría de la acción comunicativa. racionalidad de la acción y racionalidad social*. Buenos Aires: Taurus Humanidades.

Habermas, J. (1999b). *La inclusión del Otro. Estudios de teoría Política*. Barcelona: Paidós.

Hegel, G. ([1807]1996). *Fenomenología del espíritu*. (W. Roces, Trad.). México: Fondo de Cultura Económica.

Hegel, G. ([1844] 1968). *Filosofía del Derecho*. Buenos Aires: Claridad S.A.

Hegel, G. (1997). *Enciclopedia de las ciencias filosóficas en compendio*. (R. Valls, Trans.) Madrid: Alianza Editorial.

Honneth, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento*. Barcelona: Grijalbo Mondadori.

Honneth, A. (2005). Fuentes sociales de cosificación. In *Verdinglichung [Cosificación]* (pp. 94-107). Fráncfort d. M.

Honneth, A. (2006). El reconocimiento como ideología. *Isegoría*(39), 129 -150.

Honneth, A. (2010). *Reconocimiento y menosprecio. Sobre la fundamentación normativa de una teoría social*. Barcelona: Centro de Cultura Contemporánea de Barcelona.

Honneth, A. (2012). *Reificación. Un estudio en la teoría del reconocimiento*. (G. Calderón, Trans.) Madrid: Katz Editores.

Horkheimer, M., & Adorno, T. ([1969] 1998). *Dialéctica de la Ilustración. Fragmentos filosóficos* (3 ed.). (J. Sánchez, Trans.) Madrid: Trotta.

Jaewon, K. (2010). Employee voice and organizational performance: Team versus representative influence. *Human Relations*, 63(3).

Jiang, J., Lepak, D., Hu , J., & Baer, C. (2012, December). How Does Human Resource Management Influence Organizational Outcomes? A Meta-analytic Investigation of Mediating Mechanisms. *Academy of Management*, 56-61.

Kant, E. ([1942]1999). *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*. (F. Meiner,Ed.). Madrid: Espasa Calpe.

Marcuse, H. (1994). *Razón y Revolución*. New York: Humanities Press.

McClelland, D. (1973). Testing for Competence Rather Than for "intelligence". *American Psychologist*, 1(28), 1-14.

Milkovich, G. (1997). *Human Resource Management*. Washington: McGraw-Hill.

Miller, D., Xu, X., & Mehrotra, V. (2015). "When is Human Capital a Valuable Resource? The performance Effects of Ivy League Selection Among Celebrated CEOs". *Strategic Management Journal*, 36(6), 930-944.

Morin, E. (1994). *El método: El conocimiento del conocimiento*. Madrid: Catedra.

Nord, W., & Fox, S. (2004). O indivíduo nos Estudos Organizacionais: O grande ato de desaparecimento? In S. Clegg, C. Hardy, W. Nord, M. Caldas, R. Fachin, & T. Fischer (Eds.), *Handbook de Estudos Organizacionais* (Vol. 3, pp. 186 - 225). Sao Paulo: Atlas.

Odiorne, G. (1973). *Administración de Personal por Objetivos*. México: Limusa.

Odiorne, G. (1973). *Management by Objectives: a system of managerial Leadership*. New York: Pitman .

Ortiz, O., & Bemúdez, H. (2015). *Fantasías que crean empresa. Elementos psicoanalíticos sobre la génesis de las empresas familiares*. Medellín: Ediciones UNAULA.

Prahalad, C., & Hamel, G. (1990, Mayo). The Core Competence of the Corporation. *Harvard Business Riview*.

Real Academia Española. (2017). Retrieved Enero 01, 2017, from Diccionario de la Lengua Española: <http://lema.rae.es/drae/?val=reconocimiento+>

Rendón, E. (2010). *La lucha por el reconocimiento en Hegel. Génesis y significado*. Medellín: Universidad de Antioquia.

Ricœur, P. (2005). *Los caminos del reconocimiento*. Barelona: Trotta .

- Russell, Z. A., Ferris, G., Thompson, K., & Sikora, D. (2016). *Overqualified human resources, career development experiences, and work outcomes: Leveraging an underutilized resource with political skill*. *Human Resource Management Review, 26*(2), 125–135.
- Sartre, J. (1963). *Crítica de la razón dialéctica*. Buenos Aires: Losada.
- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Taylor, C. (1994). The politics of recognition . In A. Gutman con comentarios de Appiah, J. Habermas, S. Rockefeller, & M. y. Walzer.
- Truss, C. (2001). Las complejidades y controversias en Vinculación HRM con resultados organizacionales. *Journal of Management Studies, 38*(8).
- Wilson, K. (2010). An analysis of bias in supervisor narrative comments in performance appraisal. *Human Relations, 63*(12).

Los mandos medios de la organización del trabajo Voice Picking: ¿una lumpen-administración?

Modalidad: Investigación Concluida

Héctor L. Bermúdez

Université du Québec à Montréal, UQAM

Département de sociologie Local A-5055. 1255, St-Denis Montréal (Québec) H2X
3R9

Los mandos medios de la organización del trabajo *Voice Picking*: ¿una lumpen-administración?

Resumen

Propósito. Se examina la actitud frente al management contemporáneo por parte de los mandos medios que se desempeñan en la organización del trabajo denominada *Voice Picking*. Ésta no solo robotizó la labor de los operadores, sino también la de sus jefes inmediatos. Estos últimos, con la incorporación de los avances tecnológicos, cada vez participan menos en la creación de su trabajo y pierden dramáticamente su autonomía y capacidad de decisión. **Metodología.** Para estudiar este problema, se diseñó un estudio de caso cuyo trabajo de campo incluyó dos pasos metodológicos. En primer lugar, una observación participante de un semestre de duración en un centro de distribución de una gran cadena de comercialización de alimentos al detal canadiense, y luego, un conjunto de entrevistas cualitativas hechas a una muestra de mandos medios de la misma sucursal. **Hallazgos.** Se encontró que estos mandos medios interiorizan la nueva ideología managerial y, sin saberlo, reproducen con mucha eficacia la lógica de dominación del management contemporáneo. **Principal contribución.** Utilizando la analogía del “lumpenproletariado” del siglo XIX, acuñada por Marx y Engels, al cual definen como “una capa social pasiva que reproduce la dominación burguesa”, se decidió aquí nombrar a estos mandos medios actuales como una “lumpen-administración” contemporánea, la cual encarna el síntoma social de la nueva ideología managerial.

Palabras clave

Comercio al detal; neo-management; robotización del trabajo; *Voice Picking*

Los mandos medios de la organización del trabajo *Voice Picking*: ¿una lumpen-administración?

Héctor L. Bermúdez

Programme de Doctorat en sociologie, Faculté de sciences humaines Université du Québec à Montréal, UQAM y Grupo de investigación COMPHOR, Departamento de Ciencias Administrativas, Universidad de Antioquia, Colombia

1. Introducción: La importancia estratégica del *Voice Picking* en el sector de la gran distribución de alimentos

Para comprender las empresas de la comercialización de alimentos al detal, se invita a comenzar por abandonar la idea tradicional de que se trata de grandes cadenas de almacenes con algunas bodegas localizadas estratégicamente para abastecer su circuito de tiendas. Esa es una posición simplista que no contribuye al análisis sociológico de la organización. Actualmente, el “núcleo del negocio” de estas empresas (Zook, 2007), es comprenderse como un intermediario entre el proveedor (generalmente el productor de la mercancía) y el consumidor que visita las tiendas para abastecerse. Es decir, la compañía es un *canal* entre estos otros dos actores sociales. Allí produce y reproduce principalmente su capital. De hecho, actualmente, ciertos estudiosos de la gran distribución comercial se refieren a estas grandes empresas no como a “distribuidores”, sino como a “integradores” (Moati, 2016, 2001; Barba, 2010). Esto, por la evolución de las alianzas estratégicas de estas empresas con algunos de sus proveedores más poderosos (eg. Walmart y Coca-Cola, Nestlé y Auchan, Casino y L’Oréal, etc.; cf. Bonet, 2007; Pascual, 2011). Tales alianzas tuvieron enormes implicaciones en la manera de admi-

nistrar todos los negocios involucrados en el comercio. Esto dio origen a lo que se conoce como el *Brand Management*, que evolucionó luego al *Category Management* (Dussart, 1998; Zenor, 1994) y que hoy logra posicionar las marcas propias [*store brands*] de las grandes cadenas entre las principales elecciones del consumidor al momento de hacer sus compras (Cheng y Ma, 2018; Rubio, Villaseñor y Yagüe, 2017; Jin, Wu y Hu, 2016; Gómez y Rubio, 2006; Balmer, 2001). De esta manera, este tipo de empresas cerró la brecha entre el productor y el consumidor y se hizo protagonista no sólo del intercambio de mercancías sino también de la generación de nuevos mercados. Como consecuencia, las fronteras entre la industria y el comercio se hicieron cada vez más porosas y emergieron diversas modificaciones en la estructura socioeconómica a escala planetaria. De ahí la importancia estratégica para estas empresas de la operación logística, puesto que esta última se convierte en el aspecto catalizador de la cadena de abastecimiento. Es decir, la logística hace fluir la mencionada integración entre el productor y el consumidor. Así, las grandes bodegas y depósitos mutaron en plataformas logísticas y centros de distribución que pasaron a ubicarse en el corazón estratégico de este tipo de negocios.

Este sector de la comercialización de alimentos ha aprovechado cada vez más los avances tecnológicos e informáticos y su incorporación en los mencionados centros de distribución ha sido notable en las últimas décadas. Es el caso de la organización del trabajo denominada *Voice Picking* (o *Picking by Voice*). Estos anglicismos son utilizados para nombrar al trabajo llevado a cabo actualmente por los preparadores de despachos (Haase y Beimborn, 2017; Lefeuvre-Halftermeyer,

et al., 2016; de Vries, de Koster y Stam, 2016; Matopoulos, 2011). *Grosso modo*, en el *Voice Picking* tales preparadores deben recibir un pedido de un almacén, buscar las mercancías en las estanterías de la bodega, montar tales mercancías sobre unas plataformas estandarizadas y trasladarlas en unos montacargas hasta un muelle donde llegan los camiones que las distribuirán a cada una de las tiendas. Para hacerlo, el preparador de pedidos trabaja con un casco de escucha tipo diadema que tiene un pequeño micrófono incorporado. Esto, para escuchar y responder a un sistema de reconocimiento de voz que le indica dónde debe dirigirse a recoger las mercancías, la cantidad exacta a despachar y los muelles en los cuales debe depositarlas. Todo, sistemáticamente cronometrado por un software. Se trata de un trabajo que robotizó al trabajador que lo desempeña, el cual comienza a llamar la atención de los científicos sociales y que deberá ser tenido en cuenta por los estudiosos del management y de las organizaciones (cf. Teigland, van der Zande, Teigland y Sharyar, 2018; Lagrange, 2015; Gaborieau, 2012; Davezies, 2008).

En paralelo, los puestos clásicos de supervisión en estos centros de distribución han sufrido una metamorfosis radical. Actualmente, los supervisores y mandos medios en general que trabajan en el *Voice Picking*, son simplemente controladores de tareas. Su función primordial es monitorear, con la ayuda de ciertos programas informáticos, las cadencias de los preparadores de pedidos. Es decir, controlar las medidas de los “tiempos y movimientos” preestablecidas por un software, actualizando así las hipótesis de Frederick Taylor (1903) o de Frank y Lillian Gilbreth (1916). El pensamiento y los gestos de los supervisores, al igual

que los de los preparadores de pedidos, se han reducido hoy a *migajas*, para utilizar el término con el que Georges Friedmann (1964) denunciaba la automatización de la época posterior a la Segunda Guerra Mundial. Así, la exacerbación actual de este neo-taylorismo, después de haber colmado los puestos de la base –los de los obreros robotizados–, comenzó a trepar escalones; pudo notarse que ya se desplazó hacia los puestos de los mandos medios.

A pesar de que la labor de los supervisores que se desempeñan en la organización del trabajo tipo *Voice Picking* está individualizada, es de una monotonía que impide pensar y raya en los límites de la robotización, éstos no rebaten la ideología managerial porque encuentran sus premisas sensatas y evidentes. Por eso, para éstos, lo lógico es que ellos mismos sean los responsables de hacerlas cumplir por todos los subalternos. Para eso estudiaron en las escuelas de management. Las pautas de los “principios científicos” las aprenden en la universidad y en el ejercicio de su trabajo cotidiano ellos “naturalizan” tales pautas, pues se demuestran a sí mismos que es de esta manera, y no de otra, que hay que actuar. Pudo constatarse que, en general, las empresas de la comercialización al detal, privilegian para sus puestos de mandos medios en los centros de distribución contemporáneos a los jóvenes diplomados de los programas de Administración de negocios, Gerencia de operaciones, Logística y comercio internacional, etc. La universidad, y muy concretamente las escuelas de management, son pues el escenario donde la sociedad actual enseña a sus jóvenes cómo reproducir, sin problematizar, la lógica de dominación del management actual.

Así, además de esta introducción, el lector encontrará los siguientes apartados. En primer lugar, se señala que en la investigación sobre el trabajo en la gran distribución de alimentos es posible localizar una tendencia que demuestra que los mandos medios pierden cada vez más su autonomía y su trabajo se reduce al de simples controladores de tareas. Luego se presenta una definición propia de la ideología managerial, pues se descubrió que los mandos medios la encarnan y la reproducen sin resistencia. En un muy breve tercer apartado, se señalan los aspectos principales de la metodología con la que se realizó la investigación. Luego, se muestra que ciertas retóricas manageriales sirven de vehículo para la reproducción de la ideología del neo-management¹. Se concluye que al igual que el lumpenproletariado del siglo XIX, el cual combatía a la clase obrera que ensayaba a organizarse para conseguir su emancipación, los mandos medios actuales de la gran distribución operan como una lumpen-administración, pues reproducen de manera efectiva la lógica de dominación del management contemporáneo.

2. Marco teórico: La investigación sobre el trabajo de los mandos medios en la gran distribución y una definición de la ideología managerial

2.1. La pérdida de autonomía de los mandos medios de la gran distribución

Numerosas investigaciones sobre diferentes problemas del trabajo en la gran distribución comercial incluyen las transformaciones en la labor de los man-

¹ En el presente texto salvo unas pocas excepciones se ha preferido nombrar al management actual con el término de "management contemporáneo"; algunos autores comienzan a acuñar este neologismo de "neo-management" (cf. Liégard y Marguerie, 2011; Bevort, 2013).

dos medios (Hocquelet, 2014; Benquet, 2013; Bernard, 2012; Boespflug, 2010; Abal, 2007). Cuando se examinan, éstas muestran que, actualmente, las actividades cotidianas de las grandes cadenas de la alimentación al detal son programadas por las centrales comerciales corporativas. Esto porque los lectores ópticos en las tiendas (los escáneres de las cajas registradoras) alimentan los inventarios perpetuos que requieren los responsables de tales centrales. De esta manera se abastecen los centros de distribución y así se informan, sistemáticamente, acerca de lo que se requiere despachar a cada uno de los almacenes de la cadena. Esto hace que los mandos medios tengan cada vez menos control de esta operación, de la cual se ocupan los sistemas informáticos. En realidad, “la gerencia media se ve desconectada de su actividad propia y de su entorno operativo. Los mandos intermedios se volvieron simples ejecutores del sistema” (Boespflug, 2010, p. 11; Ruffier, 1984). Mucho más allá de la simple “Administración por Objetivos” propuesta por Peter Drucker (1967) desde hace más de medio siglo, el modelo managerial de la gran distribución actual obedece cada vez más a dinámicas de vértigo a causa de la continua reformulación de los objetivos y la obsesión de que éstos sean medibles. Además, los mandos medios son exigidos por nuevas formas de control. Según Samuel Julhe (2006, p. 7) por ejemplo, en la gran distribución se pasó de un modelo de supervisión directa a una estandarización de los objetivos, “privilegiando la asignación de objetivos individuales y colectivos a través de una combinación de autocontrol y de exigencias psicológicas”.

En lo que concierne a la pérdida de autonomía, apoyados en Martin (2012, p. 138), se dirá que, etimológicamente, autonomía (*αὐτονομία*, *αὐτός νόμος* / *auto-*

nomos), significa “la capacidad de darse sus propias reglas”. Sin embargo, la modernización de la organización del trabajo no solamente impide la independencia con respecto de la regla, sino que obliga a los mandos medios, a ser cada vez más dependientes de aquella. Al respecto, Benquet (2013, p. 54), advierte sobre la precarización del trabajo de la gerencia media en la gran distribución de alimentos en el mundo, pues gracias a la robotización de los puestos de los operarios, no solamente las empresas de este sector requieren menos personal de base, sino que, en paralelo, necesitan reducir la de los responsables de su supervisión: “menos autónomos, menos responsables, los mandos medios son también y, sobre todo, cada vez menos numerosos, pues sus subalternos han disminuido drásticamente”.

Sin embargo, los mandos medios de la gran distribución a pesar de estar en el centro de las transformaciones del management actual y aún después de haberse formado en la universidad, no cuentan con elementos críticos para representarse las retóricas que acompañan esta mutación. Al contrario, ellos las admiten y las utilizan con aprecio y convicción. Esto permite insistir aquí en la hipótesis formulada en la introducción del presente texto según la cual, estos mandos medios en lugar de combatir la ideología managerial, interiorizan y reproducen su lógica de dominación inherente. Habrá que aclarar entonces qué se entiende por ideología managerial.

2.2. La ideología managerial hace del management un instrumento de explicación y de acción

Ya en los albores de la década de 1950, Hannah Arendt (1972) se inquietaba por la presunción del carácter científico de las ideologías. Según la autora, “éstas combinan el enfoque científico y los resultados de orden filosófico pretendiendo constituir una filosofía científica”:

La palabra “ideología” parece implicar que una idea puede volverse el objeto de una ciencia de la misma manera que los animales son el objeto de la zoología, y que el sufijo *logía* en ideología, como en zoología, no indica más que las *logoi*, las declaraciones científicas sobre el tema. Si esto fuera cierto, una ideología sería, desde luego, una pseudociencia y una pseudofilosofía, transgrediendo al mismo tiempo las limitaciones de la ciencia y las limitaciones de la filosofía (Arendt, 1972, p. 216).

Es en este sentido exactamente que aquí se utiliza el término “ideología managerial”. Es decir, con esta expresión se denomina al halo científico y filosófico que acompaña al discurso del management. Es de esta manera que éste se ha blindado desde sus orígenes hace un siglo y es así que se desarrolla y se actualiza: mostrándose, desde el punto de vista filosófico, como una *lógica* y desde el punto de vista científico, como *regido por leyes*. El management se convirtió en un instrumento de explicación y de acción. Así, todos los jefes deberán pues pensar de manera lógica (calculadora) y aplicar los principios científicos con espíritu pragmático.

Sin embargo, habrá que advertir que la categoría “ideología” ha sufrido un desgaste epistemológico sobre el que vale la pena hacer un llamado de atención².

² Por “desgaste epistemológico” habrá que entender aquí la decadencia de ciertos conceptos para contribuir a realizar explicaciones concretas. Esto, generalmente debido al abuso del término sin

El término ideología ha sido de uso corriente en el lenguaje de opinión, incluso en el de las masas, lo que obliga a utilizarlo con precaución. Una ideología es mucho más que “un simple discurso moralizador que trataría de ocultar intereses materiales que quedarían, no obstante, continuamente puestos en evidencia por las prácticas”, según la advertencia de Boltanski y Chiapello (2002, p. 33). Es fácil estar de acuerdo en que el asunto es más complejo. La ideología managerial, como cualquier ideología, brinda seguridad al pensamiento y anima a evitar la problematización de sus fundamentos a los cuales acepta como evidentes. En este mismo sentido, Arendt recuerda lo siguiente:

La única capacidad de la mente humana que no precisa ni del sí mismo ni del otro ni del mundo para funcionar con seguridad y que es independiente de la experiencia como lo es del pensamiento es la capacidad de razonamiento lógico cuya premisa es lo evidente por sí mismo (Arendt, 1972, p. 229).

Para los mandos medios, las premisas del management son evidentes. Ellos se identifican a los dictámenes de las retóricas manageriales. Así, *encarnan*, en el sentido sartreano de una “totalización inmediata”, la ideología del universo ejecutivo. Según Sartre, la encarnación se presenta cuando “cada evento singular totaliza en sí mismo este todo en la infinita riqueza de su singularidad” (Sartre, 1985, p. 26). Según lo que pudo constatarse, tanto en la observación de terreno, como en las entrevistas realizadas, los mandos medios portan en sí mismos – interiorizado y exteriorizado– lo que consideran que es el imaginario de la dirección de la empresa:

advertir sobre su polisemia, su evolución o desarrollo como operador explicativo, etc. (lo cual puede terminar convirtiéndolo en un concepto vago en lugar de una categoría empírica útil). Al respecto, pueden verse, por ejemplo las explicaciones de Vidal (1969), de Baudrillard (1998), o de Martuccelli (2004) sobre “el desgaste” de la noción de alienación.

La encarnación es una forma singular de la totalización. Su contenido es el conjunto totalizado o en curso de totalización. Y por aquello no entendemos que ésta es el símbolo o la expresión, sino que se realiza muy realmente y prácticamente *como la totalidad que se produce aquí y ahora* (Sartre, 1985, p. 36, énfasis en Sartre).

Ellos no solamente no problematizan las premisas manageriales, sino que cada uno de ellos –en calidad de agente social singular–, las interioriza como producidas lógicamente y, por ende, las reproduce en su quehacer cotidiano.

3. Metodología: Un estudio de caso y una hibridación metodológica cualitativa

La investigación se diseñó como un estudio de caso en una sucursal de una de las empresas líderes del sector de la distribución de alimentos al detal canadiense. El trabajo de campo tuvo dos pasos metodológicos que incluyen una “hibridación metodológica” cualitativa (Barbier, 2016; Fereday y Muir-Cochrane, 2006; Law, 2004). En primer lugar, una observación participante de aproximadamente un semestre y, tres meses después de terminada ésta, se llevó a cabo un conjunto de entrevistas cualitativas poco dirigidas (cf. Beaud, 2018)³. En lo que concierne al estudio de caso, éste se inscribe en lo que Howard Becker (2006, p. 115) llama “el enfoque sociológico que se inspira en la tradición médica y psicológica, y que tiende a producir conocimientos pertinentes sobre un fenómeno con-

³ Se advierte que durante la etapa de observación participante no se realizó ninguna entrevista formal. Esto, fundamentalmente, para privilegiar la observación directa sobre la indirecta e impedir al máximo que los observados se sintieran interrogados (cf. Bermúdez, 2017, p. 270; Emerson, Fretz y Shaw, 2010, p. 167; Quivy y Campenhoudt, 2006, p. 177).

creto a partir de la exploración intensa de un caso único”.⁴ Con respecto de la hibridación metodológica, ésta se presenta no únicamente con la articulación de las entrevistas y el análisis de la información recolectada durante el trabajo de campo, sino incluso durante este último.

Así, siempre que un compañero de trabajo del investigador le transportó, en su auto, hasta la estación del metro, del autobús o hasta su casa, éste, siguiendo una recomendación de Bourdieu (2000), utilizó la “sensibilidad de la interlocución etnográfica”. De este modo, procuró comportarse, durante los trayectos (en el auto o a pie, etc.), como lo haría en una “entrevista cualitativa no dirigida” en el sentido ortodoxo del término (cf. Beaud, 2018, p. 194). Esta fue también la posición del investigador cada que viajó en autobús con alguno de sus compañeros de trabajo. Así, fue posible lograr que –por fuera del escenario laboral, pero en las rutinas de vida cotidiana que le rodea–, el compañero de trabajo hablara de manera natural sin sentir que estaba siendo entrevistado. De esta manera pudieron documentarse 57 encuentros como fuente primaria de la investigación (cf. tabla 1).

⁴ Para una crítica a los estudios de caso únicos versus los estudios de caso múltiples por comparación, puede verse Eisenhardt, 1991.

Tabla 1
Principales conversaciones con compañeros a la manera de “entrevistas no dirigidas”

Nombre*	Puesto y experiencia	Lugar del encuentro	Nº de ocasiones/duración
Dawson	Formador de preparadores	En el coche, hasta la estación del metro	2 ocasiones de 20 min.
Ahmed	Preparador de pedidos experto	En el coche, hasta la estación del metro	3 ocasiones de 20 min.
Mehan	Preparador de pedidos experto	En el coche, hasta la casa del investigador	2 ocasiones de 30 min.
Antonio	Preparador de pedidos experto	En el coche, hasta la estación del metro	3 ocasiones de 20 min.
Omar	Operador de montacargas	En el coche, hasta la estación del autobús	3 ocasiones de 20 min.
Marley	Operador de montacargas	En el coche, hasta la estación del autobús	2 ocasiones de 20 min.
Alejo	Operador de montacargas	En el coche, hasta la estación del metro	2 ocasiones de 20 min.
Karil	Preparador de pedidos novato	En el coche, hasta la casa del investigador	10 ocasiones de 30 min.
Sean	Preparador de pedidos novato	En el coche, hasta la casa del investigador	16 ocasiones de 30 min.
André	Preparador de pedidos novato	En el coche, hasta la estación del metro	3 ocasiones de 20 min.
Goyo	Preparador de pedidos novato	En el autobús, durante el trayecto	5 ocasiones de 45 min.
Axel	Preparador de pedidos novato	En el metro y el autobús durante el trayecto	3 ocasiones de 45 min.
Abdul	Preparador de pedidos novato	En el metro y el autobús durante el trayecto	3 ocasiones de 45 min.
13 compañeros	4 tipos de puesto	Diferentes lugares y trayectos	57 encuentros/365 min.

*Nota: Todos los entrevistados aparecen aquí nombrados con pseudónimos.
Fuente: elaboración propia.

4. Resultados y discusión: De las retóricas manageriales a la lumpen-administración

4.1. Retóricas manageriales que reproducen la ideología managerial

Varios aspectos observados permiten señalar las transformaciones estructurales del trabajo de los mandos medios actuales. Para comenzar se dirá que la organización del trabajo tipo *Voice Picking* destruyó la relación tradicional entre el

jefe y el subordinado pues consigue que los supervisores de los centros de distribución no necesiten estar en contacto directo con el personal subalterno durante el proceso de trabajo propiamente dicho y no requieren estar dándole instrucciones continuamente. Esto, porque esta organización del trabajo porta en sí misma el control de cada una de las tareas que deben realizar los operarios. En otros términos, las órdenes vienen del sistema y cualquier error en la operación, cualquier retraso, imprevisto, etc., serán detectados por el software. Esto transforma entonces al supervisor en un simple portavoz del sistema, en un nuevo obrero de esta lógica managerial. Nótese que la medida sistemática de los tiempos y movimientos es inherente a la organización del trabajo tipo *Voice Picking*. Dicho de otra manera, los supervisores hacen el “control del control”, pero las demás funciones fayolianas de “planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar” (Fayol, 1917), solamente las ejecutan en un nivel microscópico.

Ciertamente, pudo observarse que cumplen con una función de planificación de la mano de obra, pero está determinada por el cálculo del personal que se requiere según el número de pedidos llevados a cabo por la red total de almacenes que el centro de distribución debe abastecer. Esto la hace, igualmente, una planeación a nivel micro, una planificación técnica, obediente a los dictámenes de las cifras previas. En una palabra: *reactiva*. También, al menos en la teoría, deben ocuparse de la función que Fayol nombró como “dirigir”, es decir “hacer funcionar al personal” (1917, p. 11), pero de nuevo se nota que es realmente el sistema informático el que se ocupa de hacerlo funcionar y no las instrucciones humanas. Y así sucesivamente con las demás funciones fayolianas. En síntesis, el *Voice Pi-*

cking les arrebató a los mandos medios de los centros de distribución el célebre PODCC de Fayol.

Todos los mandos medios contactados, desde el comienzo del trabajo de campo, hasta el final de la investigación, demostraron, con sus gestos, su discurso, su estética y presentación personal, una especie de adhesión no problemática (por identificación) al corpus simbólico de la empresa y a la lógica de las retóricas manageriales contemporáneas.

Se pudo constatar que son felices afirmándolo porque esto les brinda seguridad y autoestima, puesto que se identifican a la retórica que valoriza a la “gente ocupada”. Incluso, por paradójico que parezca, y como es también el caso de los operadores del centro de distribución (que encuentran satisfacción al vanagloriarse de lo rudo y penoso de su trabajo), para los mandos medios, saberse extremadamente ocupados parece también ser una fuente de placer. Esto puede explicarse porque, según lo que se pudo observar, sus mecanismos de identificación –no a la tarea, sino a la “gente ocupada”–, operan como poderosos elementos de defensa contra las causas del sufrimiento potencial que provoca el trabajo monótono que ellos realizan.

No fue posible documentar ninguna crítica de parte de los superintendentes y supervisores (ni de parte de los mandos del tipo intermedio-alto) a los términos emanados de estas retóricas. Mucho menos a sus consecuencias. La ausencia de resistencia en este sentido es evidente y, más que la aceptación no problemática de la *neolengua* managerial, lo que se observó fue un enorme interés por utilizar la versión de los significados simplistas y reduccionistas de sus términos y ensayar a

aplicarlos en la materialización de sus actividades. Como consecuencia, la ideología managerial encuentra el camino expedito para instalarse y expandirse en la microcultura de los mandos intermedios a través de este material lingüístico con el que ellos construyen las relaciones cotidianas. Pero se trata de una dialéctica entre lo micro y lo macro. Los “conceptos” se aprenden en la escuela (vienen de afuera) y se utilizan en el trabajo (se reproducen adentro), donde, por paradójico que suene, se *fortalece su falta de significado*, se aumenta “la potencia de la pequeñez” para utilizar la expresión de Balzac⁵. Y esto es, precisamente lo que ellos interiorizan, una representación de la dirección del trabajo que ahuyenta lo complejo y valoriza lo simple. En esta forma particular de organización del trabajo y su consecuente dirección del tipo neo-managerial, el vínculo social, las relaciones y las interacciones se ven consecuentemente lesionadas en una doble dirección. Por una parte, gracias a una forma de organizar el trabajo que evacúa al lenguaje y lo convierte en un conjunto de monólogos contruidos con monosílabos entre un ser humano y un sistema de reconocimiento vocal. Por otro lado, gracias a la dócil incorporación de la *neolengua* managerial de parte de los mandos medios y a su respectiva reproducción eficaz en el ejercicio del trabajo. Esto, a nuestro juicio, causa una enorme fragilidad en las solidaridades y puede conducir a su disolución. Es decir, a una anomia que, aunque está generada en el espacio mismo del trabajo, se puede proyectar a otros ámbitos sociales de los profesionales de la administración donde puede legitimarse a gran escala.

⁵ Esta inspiración de la expresión de Balzac es tomada de Charles Wright Mills. Refiriéndose a cierta capa de la clase burguesa, Mills indica que aquella practica eso que Balzac llama “la potencia de la pequeñez, esa fuerza del gusano que se come un olmo dando vueltas bajo su corteza” (1966, p. 49).

Vale la pena insistir que no se trata sólo de una reproducción en el nivel micro. Un mando superior-intermedio entrevistado explica con total convicción por qué el éxito de la estrategia de las compañías del comercio de la alimentación es centralizar en “megacentros de distribución” y así evitar bodegas satélites que generarían costos:

Sin lugar a dudas, en la operación logística tenemos grandes desafíos a nivel de los costos. El primero de ellos es el de ser capaz del *mejoramiento continuo*... Al fin de cuentas el centro de distribución es un centro de costos. Nosotros aquí no creamos valor agregado. Lo que hacemos es manipular productos. Es decir que somos una *pérdida* (énfasis agregado).

Partir de la premisa según la cual, todo el trabajo realizado en el centro de distribución es “una pérdida” demuestra la manera cómo se representa este directivo el trabajo humano contemporáneo. Es decir, manifiesta la potencia de la ideología del neo-management. Aún cuando sus indicadores de medida sobrepasen el 100%, el trabajo de sus operadores, seguirá considerándose como una pérdida. Nótese además que, para argumentarlo, él se apoya en una expresión tomada de una retórica managerial como lo es la de la “creación del valor agregado”. Ninguna necesidad de detenerse a explicar con lujo de detalles la génesis teórica de este tipo de ideas; mejor será insistir en que actualmente se reproducen con eficacia. Así, rápidamente se dirá que el término “valor agregado” emerge de una de las proposiciones más célebres de Michael E. Porter (1985). Según este autor, todas las actividades que realice la empresa deberán contribuir a lo que él llama “la cadena de valor”. De este modo, todas aquellas actividades que no agreguen valor son, de alguna manera, pérdidas. Habrá que aclarar que cuando Porter habla de “agregar valor” se refiere fundamentalmente al valor financiero de la empresa, es

decir a los rendimientos financieros (*Shareholder Value*) (Fligstein y Shin, 2007).

Este tipo de ideas está incorporado en el discurso de este directivo:

Si hay un aumento salarial de 2.5%, hay que hallar una manera “operacionalmente hablando”, de encontrar los 2.5% para impedir el aumento de los costos que nosotros tenemos calculados para la manipulación de cada una de las cajas despachadas. Esto, porque si los costos por cada caja aumentan, como nosotros maniobramos novecientas mil cajas por semana, así hablemos de un centavo de dólar más costosa la manipulación de cada caja, pues... ¡eso es mucho dinero! Ese va a ser siempre el desafío, nuestro reto, para apoyar la estrategia del estudio del mercado y todo eso.

Nótese que él encarnó el lenguaje de la gerencia de operaciones el cual, según su propio testimonio, aprendió en la universidad. Obsérvese igualmente que éste funciona como una retórica que vehiculiza la ideología managerial, la blinda, no le deja fisuras, opera como un instrumento de explicación y de acción: no sólo el trabajo de sus dirigidos es una pérdida, sino que está determinado por los estudios del *mercado* y, por ende, como no se *crea valor*, mucho menos se puede dejar escapar ningún centavo cuando de costos de operación se trata.

4.2. El lumpenproletariado del siglo XIX: una capa social que además de harapienta es mezquina

El historiador francés Raymond Huard (1998), recuerda que el concepto “lumpenproletariado” es utilizado por Marx y Engels para denunciar la extrema marginalización de una capa social a la que se refieren como el “proletariado en harapos” o el “proletariado andrajoso”. Aunque el término original es alemán [*lumpenproletariat*], la ironía y el juego de palabras con que Marx y Engels pretendieron tratar siempre a este sector de la sociedad, se dejan ver también con total cla-

ridad en español. El prefijo “lumpen” significa “andrajoso”, y un andrajoso es, según el Diccionario de la Lengua Española, no solamente aquel que viste con harapos, sino también “una persona muy despreciable”. En este sentido se trata, no sólo del miserable al que no le alcanza para vestirse, sino que, en paralelo, es mezquino. Las ideas inaugurales al respecto son, realmente de Engels. Éstas aparecen publicadas por primera vez en su texto de 1844 titulado: *La situación de la clase laboriosa en Inglaterra*⁶. Allí, él hace una crítica de lo que denomina, de manera harto despectiva, el “subproletariado”, pues lo hace para referirse al populacho, a los indigentes, a los vagabundos, borrachos y delincuentes. Sin embargo, es en *El manifiesto del partido comunista* (1848), que ambos –Marx y Engels–, lo han definido con nitidez, como un producto del desarrollo histórico y económico de su época. El lumpenproletariado es, según ellos, “la podredumbre pasiva de las capas inferiores de la antigua sociedad”. Los autores critican la incapacidad de esta capa de la sociedad para comprender las causas de sus propias desgracias y se escandalizan con rabia e impotencia, ante la docilidad de aquellos miserables para con los dominantes. El lumpenproletariado contribuye a reproducir el esquema de dominación de su época, puesto que, a cambio de un salario, sus miembros se enlistan en el ejército con el fin de apagar las revueltas. En lugar de participar en ellas, como lo hace el proletariado trabajador, esta capa inferior le combate. No tienen, según Marx y Engels, ninguna “consciencia de clase”. Por ello, son presa fácil de la burguesía dominante que los utiliza. “Esos antiguos mendigos y vagabundos” son, después de disparar contra el proletariado, “recompensados y con-

⁶ Según Huard (1988, p. 7), es en un “artículo menor” consagrado a un poema de Karl Beck que Engels ha utilizado por primera vez la palabra lumpenproletariado.

decorados”. Este tipo de paradojas es documentado por Marx y Engels, no solamente en *El manifiesto*, sino en muy diversas publicaciones que hacen referencia a muy diferentes revueltas de la época. En el capítulo V de *El 18 brumario de Luis Bonaparte*, Marx (1900, p. 276) se refiere al asunto en los siguientes términos:

En 1849, bajo el pretexto de crear una sociedad de beneficencia, se organizó al lumpenproletariado de París en secciones secretas, cada una de ellas dirigida por agentes bonapartistas [...]. Se juntó a *roués* arruinados, con equívocos medios de vida y de equívoca procedencia, junto a vástagos degenerados y aventureros de la burguesía, vagabundos, licenciados de tropa, licenciados de presidio, huidos de galeras, timadores, saltimbanquis, *lazzaroni*, carteristas y rateros, jugadores, alcahuetes, dueños de burdeles, mozos de cuerda, escritorzuelos, organilleros, traperos, afiladores, caldereros, mendigos; en una palabra, toda esa masa informe, difusa y errante que los franceses llaman la *bohème*.

En síntesis, según Marx y Engels, se trata de una capa social configurada a partir del sector de la población más desfavorecido, el cual, en lugar de atacar la causa de sus miserias, se pone a favor de la burguesía que les explota y combate al proletariado que debiera proteger.

4.3. La lumpen-burguesía del siglo XX: una capa social que es incapaz de mejorar su futuro

Un siglo más tarde, Charles Wright Mills (1951), se inspira en las ideas de Marx y Engels para crear el término “*lumpenburguesía*”. El autor no hace grandes desarrollos teóricos en lo que concierne a la noción propiamente dicha porque, como se sabe, él prefirió teorizar su concepto de “cuellos blancos” para referirse a los empleados de oficina, en oposición al término de “cuellos azules”, con el cual se denominaba a los proletarios que trabajaban con overoles oscuros en las fábricas.

cas⁷. Sin embargo, acorde con nuestros intereses de investigación, vale la pena destacar algunas características de su metáfora.

Desde luego, Mills es fiel a la analogía marxista, pues se refiere con este concepto, a aquella burguesía de categoría inferior que se encuentra en la imposibilidad de asumir el mejoramiento de su futuro. Se trata, según Mills, de “una burguesía distinta del resto de la clase media”. Ellos, según el autor, son “prisioneros de una rutina arcaica y muchos no son independientes” (Mills, 1951, pp. 47-48). La lumpenburguesía de la posguerra, está atrapada entre la clase superior y la inferior:

Su situación económica produce un sentimiento de inseguridad y, a menudo, una agresividad mezquina. Los miembros de esta categoría sienten que les falta prestigio en relación con los empresarios ricos, a quienes envidian. Desde hace 20 años, ellos ven también su condición social bajar en comparación a la de los obreros, los cuales están protegidos por poderosos sindicatos (p. 50).

Mills se interesó también por los aspectos psicológicos de esta capa social. Según él, sus miembros son víctimas de “trampas psicológicas, fuentes de culpabilidad [...]. La tranquilidad y amplitud de espíritu no existen ya casi en la vida profesional de la lumpenburguesía. En ésta, a menudo encontramos una existencia sórdida y un espíritu estrecho” (p. 51). Lo que aquí interesa es que esta lumpenburguesía del siglo XX, de la misma manera que el lumpenproletariado del siglo XIX, no cuenta con elementos para oponer resistencia al esquema de dominación

⁷ La noción *White Collar Worker*, había comenzado a ser popularizada por Upton Sinclair, en la década de 1930 para referirse a los trabajadores de secretariado y de gestión. Esto, aunque en la revista mensual *The World's Work*, ya habían aparecido alusiones desde 1911 (cf. Page, 1911, p. 14554). En lo que concierne a la noción de *Blue Collar*, ésta aparece publicada en inglés desde 1924, sin embargo, es un término bastante común en la sociología del trabajo en todo el mundo (cf. Wickman, 2012).

establecido. Mills no denuncia una traición de parte de esta burguesía *de bajo perfil* contra las clases medias de su época, sin embargo, es claro al utilizar esta figura para imputarle a la lumpenburguesía la incapacidad de ver las causas de sus propias miserias y se infiere de su examen que, justamente por ignorarlas, esta capa social termina reproduciendo las lógicas que originan sus desgracias.

4.4. La lumpen-administración contemporánea: una capa social que reproduce la dominación del neo-management

Lo anterior permite entonces pensar que las universidades actuales, y muy concretamente las escuelas de administración, están contribuyendo, con potencia y decisión, a formar –y diplomar– una capa social que puede nombrarse como la *lumpen-administración*⁸. Esto, porque la actualización de la analogía se deja ver con total claridad: los jóvenes egresados, cuando se insertan en el mercado laboral como mandos medios y demás cargos de los profesionales de la administración, operan como una capa pasiva que reproduce, con mucha eficacia, la lógica de dominación del management contemporáneo. Por “pasiva” hay que entender que ésta no es inmóvil, ni neutral, puesto que, sin saberlo –sin “consciencia de clase”, como el lumpenproletariado europeo del siglo XIX–, toma partido muy activamente a favor de la reproducción de la mencionada lógica. Pasiva, en este contexto, quiere decir que no encuentra motivos para resistirse a la dominación establecida; significa que está “alienada”, que no busca emanciparse. No disparan

⁸ El término “lumpen-administración” emergió de las fecundas conversaciones con la profesora Isabelle Lasvergnas, directora de la investigación que originó este escrito. El autor aprovecha para agradecerle públicamente.

contra los obreros como lo hacían los *lazzaroni* de Nápoles contra el proletariado trabajador, pero detestan los sindicatos. No masacran a sus hermanos por 30 centavos al día, como el proletariado en harapos de París en 1848, pero contribuyen con su inteligencia en el *downsizing* o el *lean management* contemporáneo (cf. Harney, Fu y Freaney, 2018; Bacoup, Michel, Habchi, y Pralus, 2018; Arnheiter y Maleyeff, 2005; Cameron, 1994; Cascio, 1993).

Egresados en su mayoría, de las escuelas de management, los mandos medios, encargados de ejercer el control y las medidas disciplinarias en las empresas actuales, no solamente aceptan, sino que admiran, con toda honestidad, los asuntos relacionados, tanto con la *dimensión técnica* como con la *dimensión social* de la organización del trabajo⁹. Por una parte, aprecian la inversión tecnológica y el desarrollo de los instrumentos de control informatizados. Saben, porque lo han aprendido en la universidad y porque lo han desarrollado en su práctica profesional, que los tipos de organización del trabajo de vanguardia y sus consecuentes maneras de controlarlo, son tendientes a mejorar la productividad y consideran que es lo mejor para todos: para ellos como profesionales, para sus jefes, para la empresa y para la sociedad, según la “teoría” de los *stakeholders* (cf. Freeman, 2004). Esta fascinación por las formas de organización del trabajo de vanguardia no requiere ninguna justificación. En ellos, pudo constatarse con los que controlan el *Voice Picking*, es apenas lógico que la aplicación de las técnicas para dividir, organizar y controlar cada una de las tareas, se haga con atención minuciosa a cada detalle y ellos se identifican como profesionales diplomados responsables de

⁹ Las dimensiones “técnica” y “social” de la división del trabajo han sido categorías bastante estudiadas en ciertas tradiciones de la sociología del trabajo (véase, por ejemplo: Bermúdez, 2017; Gorz, 1973; Naville, 1961).

poner esto en práctica. Sin saberlo, se convierten en eficaces especialistas de la reproducción de la *dimensión técnica* de la organización del trabajo. Ponen todo su talento, su inteligencia, su entusiasmo y su pasión en hacerla operar de la manera más efectiva que ellos pueden imaginar. No existe motivo alguno para oponer resistencia, sino todo lo contrario: para conservar sus puestos, e incluso, para obtener promociones y ascensos, ellos se concentrarán en la reproducción efectiva de la organización del trabajo.

Por otra parte, en cuanto a la *dimensión social* de la organización del trabajo, los jóvenes mandos medios entrevistados en la investigación, experimentan una interesante fascinación hacia las técnicas de dirección. Todas las retóricas manageriales les embrujan. El coaching, la planeación neurolingüística, la evaluación de 360°, la gestión de la felicidad y toda nueva ideología en administración de recursos humanos encuentra en estos jóvenes, desde el momento de comenzar sus estudios universitarios, el caldo de cultivo ideal. Ellos, para ganar el aprecio de sus jefes y el reconocimiento social, quieren hacerse expertos en estas retóricas manageriales: adoran el coaching y detestan la resistencia al cambio; aprecian el sentido de pertenencia y despotrican de la falta de compromiso de algunos subalternos; compiten entre sí para lograr ser el número uno, etc.

Para terminar, una aclaración se impone. La pobreza de esta capa social no es necesariamente económica. Ellos son empleados de las grandes y medianas empresas y, en general, ganan salarios superiores a los salarios mínimos establecidos; cuentan con alguna estabilidad laboral y con niveles de empleabilidad aceptables en un presente harto inseguro para muchas esferas de la población. Su po-

breza radica, realmente, en la carencia de elementos para representarse las causas de la desigualdad generadas por las dinámicas manageriales y la organización del trabajo contemporánea. La suya es una escandalosa pobreza de la subjetividad del profesional de nuestros días que no encuentra motivos para ejercer resistencia a un modelo perverso de concentración de riqueza que, por eso mismo, hace proliferar la desigualdad social. Su indigencia consiste en que no tienen idea de que han hipotecado su propia autonomía y la de sus subalternos y trabajan para *obedecer* al modelo de dominación inherente al management y así, reproducirlo. Son andrajosos, no porque vistan harapos, pues estos nuevos jefes lucen – hombres y mujeres– elegantes blazers según se los ordena la moda, sino porque, sin mucho saberlo, se han hecho mezquinos con diploma.

Por eso, puede concluirse que, al igual que el lumpenproletariado del siglo XIX y la lumpenburguesía del siglo XX, esta lumpen-administración contemporánea no sólo obedece, sino que reproduce, de manera efectiva, la lógica de dominación inherente al neo-management. Sucede de manera sutil, pero penetra con potencia y eficacia en su imaginario. Se interioriza, se encarna. Se trata de una encarnación al nivel del cuerpo y de la mentalidad. Esto está causando un aislamiento trágico de este tipo de agente social y un enorme desencanto en sus subalternos que se ofrecen como futuras oportunidades de investigación.

Cuando se interroga a los jóvenes estudiantes sobre los motivos por los cuales decidieron presentarse a estudiar en la universidad alguna carrera relacionada con la administración de empresas, con mayor o menor ingenuidad indican que quieren ser jefes. Digámoslo sin eufemismos: quieren “aprender a mandar”.

Lo que ignoran es que en todas las universidades del mundo, los profesores de management, les estamos enseñando, no a mandar... ¡sino a obedecer!

Referencias

- Arendt, H. (1972). *Les origines du totalitarisme. Le système totalitaire*. Paris: Seuil. (primera edición, 1951).
- Arnheiter, E. D. & Maleyeff, J. (2005). The integration of lean management and Six Sigma. *The TQM Magazine*, 17(1), 5–18.
<http://dx.doi.org/10.1108/09544780510573020>
- Bacoup, P., Michel, C., Habchi, G. & Pralus, M. (2018) From a Quality Management System (QMS) to a Lean Quality Management System (LQMS). *The TQM Journal*, 30(1), 20–42. <https://doi.org/10.1108/TQM-06-2016-0053>
- Balmer, J. M. T. (2001). “Corporate identity, corporate branding and corporate marketing. Seeing through the fog”. *European Journal of Marketing*, 35(3-4), 248-291. <http://www.emerald-library.com/ft>
- Barba, C. (2010). *2020 : la fin du e-commerce... ou l'avènement du commerce connecté ?* París: Fevad.
- Barbier, P.-Y. (2016). Pluralisme méthodologique, une affaire d'intégration? *Recherches Qualitatives, Hors-série*, juin (20), 547–558.
- Baudrillard, J. (1998). *El paroxista indiferente*. Barcelona: Anagrama.
- Beaud, S. (2018). El uso de la entrevista en las ciencias sociales. En defensa de la “entrevista etnográfica”. *Revista colombiana de antropología*, 54(1), 175–218.
- Becker, H. (2006). *Le travail sociologique. Méthode et substance*. Fribourg : Academic Press Fribourg.
- Benquet, M. (2013). *Encaisser !* Paris: La Découverte.
- Bermúdez, H. L. (2017). Sobre la alienación subjetiva en la organización del trabajo actual. Una observación participante en el comercio de la alimentación al detal. *Contaduría y Administración*, 62(1), 262–278.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2016.10.004>
- Bevort, A. (2013). De Taylor au néo-management : quelle participation des salariés? *Participations*, 5(1), 33–51. doi: [10.3917/parti.005.0033](https://doi.org/10.3917/parti.005.0033)

- Boespflug, M. (2010). Les fausses promesses de la polyvalence pour les managers de la grande distribution. *Work paper*: <http://thil-memoirevivante.prd.fr/wp-content/uploads/sites/43/2014/12/2010-08Boespflug.pdf>
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bonet, D. (2007). L'approche catégorielle en grande distribution : analyse comparée entre la France et le Canada. *Actes des 12èmes Journées de Recherche en Marketing de Bourgogne*, 8-9, novembre 2007.
- Bourdieu, P. (2000). *Esquisse d'une théorie de la pratique. Précédé de Trois études d'ethnologie Kabyle*. Paris: Éditions du Seuil (primera edición, 1972).
- Cameron, K. S. (1994). Strategies for successful organizational downsizing. *Human Resource Management*, 33(2), 189–211.
- Cascio, W. F. (1993). Downsizing: what do we know? What have we learned?. *Academy of Management Executive*, 7(1), 95–104.
- Cheng, R. & Ma, W. (2018). How does store-brand introduction affect a supply chain with uncertain information? *Journal of Intelligent & Fuzzy Systems*, 34(1), 189–201. doi: [10.3233/JIFS-171058](https://doi.org/10.3233/JIFS-171058)
- Davezies, P. (2008). Enjeux de santé liés à l'utilisation de la commande vocale sur les plates-formes logistiques. Enquête exploratoire. *Institut Universitaire de Médecine et Santé au Travail, Université Claude Bernard - Lyon 1*. http://philippe.davezies.free.fr/download/down/2008_Voice_picking.pdf
- De Vries, J., de Koster, R. & Stam, D. (2016). Exploring the role of picker personality in predicting picking performance with pick by voice, pick to light and RF-terminal picking. *International Journal of Production Research*, 54(8), 2260–2274. doi: [10.1080/00207543.2015.1064184](https://doi.org/10.1080/00207543.2015.1064184)
- Drucker, P. F. (1967). *Managing for Results*. Londres: Pan Books Ltd.
- Dussart, C. (1998). Le détournement de catégorie. *Décisions Marketing*, 15, 91-96. <http://www.jstor.org/stable/40592921>
- Eisenhardt, K. M. (1991). Better Stories and Better Constructs: The Case for Rigor and Comparative Logic. *The Academy of Management Review*, 16(3), 620–627. <http://www.jstor.org/stable/258921>
- Emerson, R., Fretz, R. y Shaw, L. (2010). Prendre des notes de terrain. Rendre compte des significations des membres. En D. Cefaï (Ed.), *L'engagement*

ethnographique (pp. 129–168). Paris: Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.

Fayol, H. (1917). *Administration industrielle et générale*. Extrait du Bulletin de la Société de l'Industrie Minérale (3e livraison de 1916). Paris: H. Dunod et E. Pinat, Éditeurs.

Fereday, J., & Muir-Cochrane, E. (2006). Demonstrating Rigor Using Thematic Analysis: A Hybrid Approach of Inductive and Deductive Coding and Theme Development. *International Journal of Qualitative Methods*, 5(1), 80–92. <https://doi.org/10.1177/160940690600500107>

Fligstein, N. & Shin, T. (2007). Shareholder Value and the Transformation of the American Economy, 1984-2000. *Sociological Forum*, 22(4), 399-424. doi: [10.1111/j.1573-7861.2007.00044.x](https://doi.org/10.1111/j.1573-7861.2007.00044.x)

Freeman, R. E. (2004). The stakeholder approach revisited. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik*, 5(3), 228–241. URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-347076>

Friedmann, G. (1964). *Le travail en miettes*. Paris: Gallimard.

Gaborieau, D. (2012). “Le nez dans le micro”. Répercussions du travail sous commande vocale dans les entrepôts de la grande distribution alimentaire. *La nouvelle revue du travail*, 1, (sin número de páginas). <http://nrt.revues.org/240>

Gilbreth, F. & Gilbreth, L. (1916). The Effect of Motion Study upon the Workers. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 65, 272–276.

Gómez, M. y Rubio, N. (2006). Gestión minorista de las marcas de distribuidor: producto y merchandising. *Tendencias de la distribución comercial en el ámbito internacional*, n° 828, 157–174.

Gorz, A. (2001). La personne devient une entreprise. Note sur le travail de production de soi. *Revue du MAUSS*, 18(2)61-66. doi: [10.3917/rdm.018.0061](https://doi.org/10.3917/rdm.018.0061)

Haase, J. & Beimborn, D. (2017). Acceptance of Warehouse Picking Systems – A Literature Review. *Proceedings of the 2017 ACM SIGMIS Conference on Computers and People Research*, 53–60. doi: [10.1145/3084381.3084409](https://doi.org/10.1145/3084381.3084409)

Harney, B., Fu, N., & Freeney, Y. (2018). Balancing tensions: Buffering the impact of organisational restructuring and downsizing on employee well-being. *Human Resource Management Journal*, 28(2), 235–254. doi: <https://dx.doi.org.res.banq.qc.ca/10.1111/1748-8583.12175>

- Hocquelet, M. (2014). L'art du négoce : un regard ethnographique sur le management de proximité en hypermarché. *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, 117(3), 20–28. doi: [10.3917/geco.117.0020](https://doi.org/10.3917/geco.117.0020)
- Huard, R. (1988). Marx et Engels devant la marginalité : la découverte du lumpenprolétariat. *Romantisme*, 59, 5–17. doi: <https://doi.org/10.3406/roman.1988.5472>
- Jin, Y., Wu, X. & Hu, Q. (2016). Interaction between Channel Strategy and Store Brand Decisions. *European Journal of Operational Research*, 256(3), 911–923. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2016.07.001>
- Julhe, S. (2006). Conditions de travail : Les employés de la grande distribution, entre le chef et le client. *Travail et Emploi*, 105, 7-18.
- Lagrange, D. (2015). Les hommes robots. Le management vocal dans un entrepôt logistique. *La Nouvelle Revue du Travail*, 6, (sin número de páginas). <https://nrt.revues.org/2255>
- Law, J. (2004). *After Method. Mess in social science research*. London and New York: Routledge.
- Lefevre-Halftermeyer, A., Govaere, V., Antoine, J.-Y., Allegre, W., Pouplin, S., Departe, J.-P., Slimani, S. & Spagnulo, A. (2016). Typologie des risques pour une analyse éthique de l'impact des technologies du TAL. *Traitement Automatique des Langues, ATALA*, 57(2), 47–71.
- Liégard, F. y Marguerie, G. (2011). Extension du domaine du management. Néomanagement et néolibéralisme. En F. Liégard et G. Marguerie (dir.), *Extension du domaine du management* (pp. 9-20). Paris: L'Harmattan.
- Martin, E. (2012). *Manager en dernier ressort : le travail de l'encadrement de proximité à EDF*. Thèse de doctorat en sociologie. Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS). <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00739382v1>
- Martuccelli, D. (2004). Figures de la domination. *Revue française de sociologie*, 45(3), 469-497. doi: [10.2307/3323085](https://doi.org/10.2307/3323085)
- Marx, K. (1900). *La lutte des clases en France (1848-1850). Le XVIII brumaire de Louis Bonaparte*. Trad. de l'allemand par Léon Rémy. Paris: Librairie C. Reinwald Schleicher frères, éditeurs.
- Marx, K. y Engels, F. (1978). *Manifeste du parti communiste*. Trad. Laura Lafarge, publiée en 1962 (Première éd. 1848). Moscou: Éditions du Progrès.

- Matopoulos, A. (2011). Warehouse Technologies in Retail Operations: the Case of Voice Picking. En M. Bourlakis, I. Vlachos & V. Zeimpekis (eds.), *Intelligent Agrifood Chains and Networks* (pp. 195–207). Iowa: Wiley-Blackwell.
- Mills, C. W. (1966). *Les cols blancs. Essai sur les classes moyennes américaines*. Trad. André Chassigneux (première éd. 1951). Paris: Maspero.
- Moati, P. (2001). Organiser les marchés dans une économie fondée sur la connaissance : le rôle clé des « intégrateurs ». *Revue d'économie industrielle*, 97(4), 123–138. doi: <https://doi.org/10.3406/rei.2001.1803>
- Moati, P. (2016). Vers la fin de la grande distribution ? *Revue Française de Socio-Économie*, 16(1), 99-118. doi: [10.3917/rfse.016.0099](https://doi.org/10.3917/rfse.016.0099)
- Naville, P. (1961). *L'automatisation et le travail humain*. Paris: Centre National de la Recherche Scientifique.
- Page, W. H. (Ed.). (1911). The Job of Getting Jobs. In: *The World's Work* (July 1911), 14553–14554.
- Pascual, I. (2011). Le Trade Marketing est mort, vive le Trade Marketing ! *Étudier*. <http://www.etudier.com/dissertations/Trade-Marketing/132966.html>
- Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. New York: The Free Press.
- Quivy, R. y Campenhoudt, L. V. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris: Dunod.
- Rubio, N., Villaseñor, N. y Yagüe, M. J. (2017). Creation of consumer loyalty and trust in the retailer through store brands: The moderating effect of choice of store brand name. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 34(1), 358–368. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jretconser.2016.07.014>
- Ruffier, J. (1984). Industrialiser sans tayloriser. *Sociologie du travail*, 26(4), 522-527. <http://www.jstor.org/stable/43149277>
- Sartre, J.-P. (1985). Rapports du conflit, singulier avec les conflits fondamentaux de l'ensemble social. En: J.-P. Sartre, *Critique de la raison dialectique, tome II* (pp. 26-60). Paris: Gallimard.
- Taylor, F. W. (1903). Shop Management, *Transactions of the American Society of Mechanical Engineers*, 24, 1337–1480. Traduction française : « Direction des ateliers », *Revue de Métallurgie*, 1907, 4, 633–736.

- Teigland, R., van der Zande, J., Teigland, K. & Sharyar, S. (2018). The Substitution of Labor from Technological Feasibility to Other Factors Influencing Job Automation. *Innovate Internet Report 5*. Stockholm: Center for Strategy and Competitiveness Stockholm School of Economics Institute for Research. <https://ssrn.com/abstract=3140364>
- Vidal, D. (1969). Un cas de faux concept : la notion d'aliénation. *Sociologie du travail*, 11(1), 61–82. doi: <https://doi.org/10.3406/sotra.1969.1412>
- Wickman, F. (2012). "Working Man's Blues. Why do we call manual laborers blue collar?" *Slate (magasin on line)*, 1 may 2012). http://www.slate.com/articles/business/explainer/2012/05/blue_collar_white_collar_why_do_we_use_these_terms.html
- Zenor, M. J. (1994). The Profit Benefits of Category Management. *Journal of Marketing Research*, 31(2), 202-213. <http://www.jstor.org/stable/3152194>
- Zook, C. (2007). Finding Your Next Core Business. *Harvard Business Review*, 85(4), 66–75.

Organización cultura y simbolismo, ¿piezas del mismo rompecabezas? La población afrodescendiente de México desde la perspectiva cultural de la organización

Modalidad: Temática

Sonia Yurivia Ayala Guzmán

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa

AV. San Rafael Atlixco No. 186, Col. Vicentina, Del. Iztapalapa, C.P. 09340, Ciudad de México, México.

Organización cultura y simbolismo, ¿piezas del mismo rompecabezas? La población afrodescendiente de México desde la perspectiva cultural de la organización.

Resumen

México es un país lleno de matices, en donde convergen distintos grupos poblacionales, y si bien, el país es rico en tradiciones, culturas y ecosistemas, la distribución tan inequitativa de los recursos, ocasiona que existan grupos marginados, e inclusive invisibilizados; hombres, mujeres y niños, que al no ser reconocidos, buscan en la conformación de organizaciones de tipo social, no sólo la preservación de su cultura; sino su desarrollo y supervivencia; en estas organizaciones los símbolos representan una herramienta muy importante, pues los dotan de identidad y pertenencia. En este sentido el presente trabajo pretende acercarnos a la realidad vivida por la población afromexicana, poniendo especial énfasis en las organizaciones conformadas por los mismos y cómo es que distintos símbolos han sido parte de su identificación como afromexicanos.

Palabras clave

Organización social, afromexicanos, símbolos, reconocimiento.

Organización cultura y simbolismo, ¿piezas del mismo rompecabezas? La población afrodescendiente de México desde la perspectiva cultural de la organización.

Introducción.

Se usa la palabra negro para insultar y de verdad me sienta fatal escuchar los eufemismos de color, subsahariano, morenito, como si ser negro fuera en sí un delito
N.E.G.R.O El Chojín

En un mundo tan globalizado como en el que nos desenvolvemos hoy en día, y en el cual el plano organizacional tiene mayor relevancia, cobran sentido los estudios e investigaciones alrededor de la organización, sin embargo en múltiples ocasiones se abandona el lado cultural y simbólico de la misma; es por ello que en este trabajo se pretende vincular los conceptos organización, simbolismo y cultura.

Debemos aclarar en primer lugar que estos conceptos encierran en sí mismos una complejidad particular, y que el ejercicio que se pretende realizar nace del interés por estudiar una organización afrodescendiente, integrada por individuos que por años han luchado por su reconocimiento como tercera raíz poblacional en México, y es a través de herramientas como la constitución de organizaciones civiles que el pueblo afro se ha enfrentado a discriminación, racismo, exclusión, intolerancia e invisibilidad no sólo por parte de las instituciones gubernamentales, pues es la

misma sociedad quien se ha negado a reconocer su existencia y relevancia para el país.

En este sentido el trabajo se desarrollará de la siguiente manera, en primer lugar se tomará una definición de organización, acorde a este trabajo; para después a través de ejemplos, de organizaciones conformadas por población afroamericana, tratar de tender los lazos entre estas y el aspecto simbólico y cultural, para finalmente presentar algunas reflexiones en torno al tema.

Organización, simbolismo y cultura. ¿Piezas del mismo rompecabezas?

Si bien nunca ha sido sencillo definir qué es la organización, en la literatura alrededor de la misma, podemos encontrar diferentes concepciones de esta, para el presente trabajo nos quedamos con la presentada por Eugène Enriquez (en Montaño, 2007, p.18) "...La organización, podríamos entonces pensar, es un espacio social con fronteras difusas, con múltiples centros dinámicos en el que se depositan esperanzas y desencantos, un espacio de encuentros y desencuentros, una figura amorosa y amenazadora, en la que, a veces sin saberlo, nos seguimos inventando como actores sociales"

La concepción anteriormente expuesta nos permite justificar a nuestro objeto de estudio, pues es a través de sus organizaciones, sobre todo del ámbito civil, que los afrodescendientes mexicanos, tratan de construirse y ser reconocidos como actores sociales, es decir, se encuentran en la lucha, aún inacabada, del reconocimiento, aceptación e integración de su identidad particular, debe reconocerse en

primer lugar, pues como menciona Douglas (2004, p.91, en Olavarría, 2007, p.9) “La identidad no es una cualidad que pueda reconocerse en las cosas en sí; se trata de algo que se confiere a elementos dentro de un sistema coherente”, en este sentido la organización sería nuestro sistema coherente y parte de sus elementos son sus integrantes, a quienes dota de identidad.

Es importante destacar que en comunidades originarias existe un rasgo que los hace asociarse o identificarse, este es la etnicidad, la cual es definida de la siguiente manera:

Para Balslev y Gutiérrez:

[...] para bien o para mal la etnicidad es el marcaje de fronteras simbólicas, territoriales y sociales. De esta manera se puede decir que lo que funda la etnicidad no es la sustancia cultural o biológica objetiva en un grupo dado, sino la percepción de la importancia que se tenga para las relaciones sociales y las relaciones con el otro. Por lo tanto la etnicidad se define más bien por la construcción social y política de estas sustancias y de sus diferencias biológicas y culturales en la medida en que permite la creación de grupos distintos. La etnicidad es la utilización, interpretación, manipulación de estas sustancias, que sin duda, pueden tener consecuencias violentas y armoniosas, pero no es la esencia misma de la diferencia. [...] aunque la identidad étnica está construida socialmente, no sólo es infinitamente variable, flexible y negociable, sino también está formada y sostenida por la existencia de otro. (2008, pp.11-12)

Esto es, como mencionan Berger y Luckman (2003, p.11), “la realidad se construye socialmente”, lo cual puede observarse en la vida cotidiana, la cual “... se presenta como una realidad interpretada por los hombres y que para ellos tiene el significado subjetivo de un mundo coherente” (Berger y Luckman, 2003, p.34), es decir, existimos mientras seamos reconocidos por el otro y en conjunto construimos un mundo de ideologías, conceptos y experiencias. “En un sentido particular, reflexionar hoy en torno a la etnicidad es referirse a movimientos políticos, sociales y culturales que revalorizan en el espacio público todo aquello que concierne la diversidad de grupos de pertenencia. En un sentido más general, la etnicidad designa tendencias culturales y políticas orientadas hacia “tipos” y “relaciones” de grupos de pertenencia diferenciados frente a un mundo pretendido homogéneo en constante relación” (Gutiérrez, 2008, p.16)

Es decir la etnicidad gira en torno a las relaciones que se generan entre los grupos de pertenencia y entre estos y el mundo globalizado, el cual podría entenderse como homogéneo, que en la realidad, se encuentra más fragmentado y con diferencias más marcadas que en el pasado, ahora bien, tomando en cuenta otras posturas.

Según Barradas:

[...]la etnicidad implica dos cuestiones básicas: la primera es que dentro de un mismo territorio es posible encontrar diversas comunidades y, entonces el aspecto geográfico deja de ser un referente primordial de la comunidad; y, la segunda a que el conjunto de rasgos culturales debería ser analizado ahora,

con la perspectiva de la autoadscripción de los individuos; no se apunta al conjunto de rasgos culturales que el investigador consideraba y registraba como propios de una comunidad, lo que va a identificar a una comunidad será aquéllos elementos culturales que los sujetos declaren.

Por lo anterior, afirma Aguirre (1999) que la identidad étnica se refiere a los atributos culturales de un grupo, en tanto que al tratar de ubicar la identidad como etnicidad se alude a los atributos culturales que usan para definirse a sí mismos los individuos de los diferentes grupos.

De aquí, se puede enunciar que la etnia es una forma de identificación cultural casi física; mientras que la etnicidad es una manera de identificación a través de los rasgos culturales, psico y sociológicos; también de autoadscripción– heteroadscripción; podría suceder que un individuo pertenezca a varios grupos, entonces tendrá varias culturas, que no son homogéneas y que pueden cambiar. Por lo tanto, la perspectiva de etnicidad significa una construcción de identidad por la autoadscripción de los miembros pertenecientes al grupo y además por la heteroadscripción de los miembros cuando reconocen al grupo desde fuera. (2014, p.127-128)

Con lo anterior podemos observar que los símbolos son importantes para la autoadscripción y el auto reconocimiento, pues al reconocerse como miembro de una colectividad, el individuo se dota de una identidad, que va más allá de la apariencia física, aunque contrariamente a esto; el aspecto puede volverse un símbolo de reconocimiento. Para el caso particular que nos encontramos revisando son impor-

tantes estos aspectos simbólicos tanto al interior como al exterior de la organización.

En este punto vale la pena destacar que como menciona Smircich (1983, p.339) “...con el reconocimiento de los aspectos simbólicos de los escenarios organizados [aparece] la necesidad de una perspectiva cultural para las organizaciones”, pero ¿cómo podemos comprender esta perspectiva?, una manera sería entender la utilidad de la cultura para el estudio de las organizaciones, que siguiendo a de la Rosa (2016, notas de clase) nos menciona que en términos teóricos la cultura nos ayuda a:

- “Plantear que el ambiente cultural restringe la dinámica interior de las organizaciones.
- Para plantear que las organizaciones pueden ser comprendidas como constructos culturales.

Mientras que en términos de investigación, esta puede emplearse para:

- Reafirmar empíricamente los constructos teóricos pero con el objetivo de reconocer la realidad de los fenómenos organizacionales culturales de manera concreta.
- Recurrir a los constructos teóricos para explicar nuestros resultados de investigación no previstos” (de la Rosa, 2016)

En este sentido podemos concebir a la organización como una cultura, pues las organizaciones son en sí mismas fenómenos productores de cultura, desde esta perspectiva, las organizaciones se analizan en términos de sus aspectos expresivos, ideales y simbólicos (Smircich, en de la Rosa, 2016, notas de clase). Vale la pena destacar que desde la perspectiva organizacional, se conciben dos culturas, la interna (organizacional, corporativa, departamental, laboral) y la externa (nacional, regional, local), las cuales se afectan o complementan, según sea el caso, mutuamente, como podemos observar en la figura 1.



Figura 1 Cultura interna y externa, complementos para una perspectiva organizacional. Fuente: elaboración propia con base en de la Rosa, 2016.

Podemos entonces decir que como lo plantean Ayala y Ramos (2017)

La cultura en las organizaciones tiene lugar al reconocer que estas se encuentran conformadas por personas (actores sociales) individuales, las cuales conforman colectividades que trabajan para fines específicos en relación

a una serie de iteraciones e interacciones, operando en un contexto geográfico, espacial y temporal específico que las incide y redefine tanto de forma positiva como negativa a su naturaleza y procesos organizacionales. Situación por la cual se retoma el concepto de cultura desde la antropología, para interpretar los comportamientos de los actores organizacionales en un espacio social, en su interior y exterior, en y alrededor de la organización. Además de conformar una colectividad, o es lo que se pretende para unificar intereses, las personas que las conforman no son neutrales o vacías de ciertas formas de pensamiento, valores, comportamientos, rituales, entre otros, ellas pertenecen y vienen de ciertos grupos, colectividades, comunidades y sociedades, donde existen prácticas culturales diversas y particulares que dan sentido a su comportamiento, situación que justifica la pertinencia del estudio de las organizaciones desde la perspectiva cultural, al reconocer también que no todos los procesos organizacionales son racionales, estos responden a otros criterios, para el objeto del presente trabajo se resaltan los aspectos culturales, sin ser éstos los únicos ni los sustanciales, depende de la situación contextual como de la naturaleza de las organizaciones y sus procesos organizacionales. (Ayala y Ramos, 2017, p.4)

En este sentido los mismos autores señalan que el interés de estudio del análisis de las organizaciones:

Radica en comprender los procesos organizacionales de las mismas, después de reconocer que existen y se suscitan procesos ambiguos y complejos dentro de las organizaciones, el análisis cultural tiene pertinencia en el senti-

do de que los comportamientos y acciones de los actores, objeto de estudio de ésta, desde la perspectiva organizacional, o miembros de las organizaciones no son del todo racionales, implican aspectos, políticos, geográficos y culturales, entre otros, a los cuales le dan sentido particular los actores, es decir, la parte simbólica de las organizaciones, saliendo de la esfera de la conciencia, y como parte de una situación contextual y colectiva, no de forma aislada. En este orden, la cultura, como lo argumenta D'Iribarne (2010) es un marco referencial de las acciones y comportamientos de los actores organizacionales al dar sentido a las mismas, tanto de forma consciente como inconsciente. Es decir, es su cosmovisión, su racionalidad, su forma de pensar de acuerdo a sus esquemas mentales de la familia, grupo(s), colectivo, comunidad y sociedad a la que pertenece y en la cual creció interiorizando dichas cosmovisiones, pero que ante las situaciones, espacios, y marcos temporales en los que se sitúa se redefine y resignifica su realidad, tanto de forma consciente e inconsciente, de ahí que la comprensión de sus comportamientos y acciones no es del todo determinística, se requiere la interpretación para la comprensión; sin negar la incidencia de la cultura en la organización en general, como en lo particular en las acciones de los actores que repercuten a la organización. (Ayala y Ramos, 2017, p.6)

Después de hacer este breve recorrido de la importancia de la perspectiva cultural para el estudio de las organizaciones; se vuelve relevante reconocer que dentro de los elementos que conforman a la organización se encuentran símbolos, aquellos que dotan de cierta identidad a los integrantes de las mismas, es decir, debe-

mos comenzar por reconocer que la organización es un espacio que construye y posee elementos simbólicos, los cuales comparte como son su eslogan, su logotipo, y la manera en que se presenta ante la sociedad. Una sociedad que ha evolucionado de manera vertiginosa en áreas como la tecnología, las comunicaciones y el mercado, por mencionar sólo algunas, no así en cuestiones sociales como la desigualdad, pues con esta “modernidad” se han descubierto, y peor aún, se siguen observando, el racismo, la intolerancia, la exclusión y la insensibilidad por el otro.

Ejemplos de estos fenómenos hay cientos, pero centrándonos en el objeto de nuestro estudio, nos remitimos a una nota del periódico La Jornada del 19 de octubre del 2016 en donde se hace evidente el olvido en el que se tiene a los afrodescendientes mexicanos, en esta nota, citamos textualmente, “...estas personas no existen para gran parte de la sociedad mexicana [e internacional] ni en la estructura jurídica del Estado Mexicano, por lo que demandan ser socialmente visibilizados y legalmente reconocidos, elementos indispensables para lograr la satisfacción de sus requerimientos culturales y socioeconómicos” (Román, 2016, p. 8)

Debido a estas razones, resulta pertinente realizar análisis en torno a los procesos a los que actualmente se enfrenta la población afromexicana, desde nuestra perspectiva particular (la organizacional), sin dejar de lado elementos que los hacen únicos, como son su cultura y los símbolos que los identifican, es por ello que con base en Olavarría (2007), nos hacemos los siguientes cuestionamientos ¿de qué manera simbólica encara la invisibilidad, discriminación y olvido esta población, y cómo es que la organización ayuda a la consecución de este objetivo?, ¿cuáles

son los símbolos de identidad de estas organizaciones?, ¿cómo luchan por preservar sus tradiciones y costumbres?, ¿cómo se adaptan a este nuevo ritmo y forma de vida?, ¿qué elementos simbólicos toman para pelear por su reconocimiento a nivel gobierno y sociedad?

Antes de tratar de responder a estas preguntas, debemos partir de la idea de que la no discriminación y la igualdad, son derechos con los que cuenta cualquier individuo, pues según el artículo primero de nuestra Constitución Política “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas” (Constitución, 2016, p.2)

Aunque en el artículo segundo es la misma carta magna la que discrimina a la población afro, al no reconocerlos dentro de la pluriculturalidad de la población mexicana, pues se hace única y exclusivamente referencia a la población indígena, invisibilizando la existencia como individuo y actor social de los afrodescendientes, es en este contexto y siendo ellos los principales promotores de su reconocimiento que enfrentan la discriminación y el olvido en que el Estado y la misma sociedad los han mantenido, esto a través de marchas, propuestas, iniciativas de políticas públicas (o de al menos su inclusión en la agenda política), empleando, inclusive, las redes sociales y otros medios de comunicación para hacerse visibles ante los demás.

Una de las maneras en que estos individuos han enfrentado la discriminación y exclusión de la que son víctimas, es la constitución de organizaciones. “Organizaciones que emergen como actores políticos, sociales, culturales y legales de la región ante las deficiencias y, en ciertos casos, ausencias, desatenciones del Estado y del Mercado para atender sus necesidades. En este sentido las organizaciones de base cultural, como lo son las afrodescendientes ubicadas en México, se conforman con la finalidad de luchar por su reconocimiento ante la sociedad, ante las instituciones y su inclusión como mexicanos, lo que implica una colectividad, una cultura que conforma una identidad cultural, donde la organización es el medio y vehículo para el cumplimiento de sus peticiones y demandas sociales; es por ello que se debe reconocer la importancia de las mismas como actores activos en la consecución del objetivo primordial, que es el reconocimiento de esta población.” (Ayala y Ramos, 2017, p.2)

Debemos considerar algunos elementos fundamentales para la comprensión de este fenómeno, por mencionar alguno, tenemos que, a los afromexicanos se les comenzó a contar en los censos a partir del 2015, este conteo intercensal arrojó como resultado que la comunidad afrodescendiente en México se integra por 1.4 millones de personas, las cuales al día de hoy viven sin reconocimiento legal y jurídico del Estado mexicano, y para las cuales no existen políticas públicas que subsanen las necesidades que enfrentan día a día. Es decir, recuperando lo expuesto en el texto de Mary Douglas *How Institutions think* (1986), en donde se hace referencia a que la sociedad ha dejado en manos de las instituciones la tarea de decidir por ella, en otras palabras ha delegado en constructos constituidos y

legitimados por ellos mismos, la obligación y responsabilidad por el otro; con lo cual finalmente se “lava las manos” y se vendan los ojos ante la ineficiencia de estas instituciones, en este caso el Estado mexicano, observado a través de las organizaciones públicas.

Por otro lado es importante destacar que a nivel internacional se han tomados diferentes acciones con el objetivo de reconocer a la población afrodescendiente, entre los que destacan, la promulgación por parte de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el 2010, para que el año 2011 fuera conocido como el año de las personas afrodescendientes, más aún; para el 2013 la misma ONU proclama el Decenio Internacional para los Pueblos Afrodescendientes (2015-2024), teniendo como ejes primordiales el reconocimiento, la justicia y el desarrollo; en esta declaración se incentiva a los gobiernos, así como a instancias competentes, entre ellas las pertenecientes al ámbito de derechos humanos, y las mismas organizaciones de afrodescendientes a que realicen acciones y actividades que según su competencia puedan impulsar este decenio.

Y si bien estas acciones se consideran grandes avances en el reconocimiento de la población afrodescendiente, no podemos dejar de lado el aspecto simbólico y cultural de las mismas, por tal motivo en el siguiente apartado presentaremos lo que identificamos como simbólico dentro de las organizaciones afromexicanas.

Lo simbólico en lo organizacional.

El individuo es parte fundamental de la organización, porque a fin de cuentas es el encargado de legitimarlas y constituir las, desde esta visión podemos retomar lo que plantea Chanlat (1994), es decir, que el individuo es un ser biopsicosocial, complejo que tiene diferentes dimensiones, entre ellas, es un ser genérico y singular, activo y reflexivo, un ser de palabra, de deseo y pulsación y un ser simbólico.

Con respecto a este último punto se cita textualmente “el universo es un mundo de signos, imágenes, de metáforas, de emblemas, de símbolos, de mitos, de alegorías, etc. [...] Esas representaciones simbólicas, más o menos arbitrarias y que extraen su existencia de la relación con el mundo, van a participar en la construcción de ese universo de significaciones constitutivo del medio humano. Y para retomar la expresión de Cassirer, es “fuerza simbólica”, característica de toda vida colectiva, no escapa al universo de la organización (Durand, 1984, en Chanlat, 1994, p.331)

Es este sentido las organizaciones afro no escapan de esto, y es visible en aspectos como:

- 1) Se integran por gente de la comunidad interesada en luchar por su reconocimiento; es importante resaltar que al encontrarse en situación de abandono y exclusión se buscan y reflejan en el otro tratando de identificar similitudes y objetivos comunes que los motiven a buscar su reconocimiento y desarrollo de manera integral.

2) Los logotipos y nombre de cada una de estas, donde se resaltan aspectos como su color, cabello, y vestimenta esto puede observarse en la figura 2; en donde podemos ver los logotipos de varias organizaciones afrodescendientes; en los cuales, como se mencionó anteriormente, podemos distinguir rasgos como el color negro, sus vestimentas, la unión que buscan, la lucha que encabezan y la identidad e identificación con sus raíces africanas.



Figura 2 Símbolos por el reconocimiento. Fuente: elaboración propia.

Algunos de los elementos que podemos observar en esta serie de logotipos es por ejemplo el turbante en las mujeres; el cual simboliza y protege la cabeza de una mujer afrodescendiente. Tomando en cuenta que la cabeza es un espacio sagrado, de resistencia, de ancestralidad, de tradición y especialmente una fuente de conocimiento. Un turbante que unifica a los individuos, principalmente a las mujeres que conforman a estas organizaciones, como pueblo africano pero también que les dota de identidad, ya que según la disposición sobre la cabeza de la mujer

que lo lleva describe su situación, su clase social, su clan y su rango dentro de la sociedad. Por otro lado podemos observar las facciones más duras de los hombres, y sobre todo, el color en que se encuentra entintado el logotipo, y otro símbolo lo podemos ubicar en dos de los eslogan “La obscuridad nos obliga a la comunión” de México Negro y el de CIAG que dice “Reconocimiento y justicia”, ambos pueden ser percibidos desde la perspectiva de la indiferencia y de la lucha por el reconocimiento hacia la población afromexicana; además de hacer referencia en el caso del primer eslogan al desconocimiento, la discriminación, pero se puede también tomar en el sentido de su color de piel; mientras que el segundo pidiendo justicia, pues en muchos casos a los integrantes de estas comunidades se les ha llegado inclusive a deportar del país por considerar que en México no existe población negra.

3) Reconocen, organizan y participan en actividades en donde se exalta su cultura a través de bailes, música, así como la elección de una reina, y con ellos buscan manifestarse y demostrar que tienen una identidad propia, que si bien no son indígenas ni mestizos, si son mexicanos. Es importante destacar que dentro de una de sus danzas, la que denominan de los Diablos, existen rasgos aún distintivos de la esclavitud que vivieron sus antepasados, pues al danzar se forman en dos filas, y hay uno de los danzantes que asume el papel de capataz y va golpeando el piso con un látigo, mientras los demás danzantes siguen el ritmo de los instrumentos empleados para esta (Los instrumentos son una flauta, (harmónica); una charrasca, (quijada de burro o de caballo) y un bote o tigrera, especie de pequeño tambor a cuyo cuero se conecta una vara que, untada con cera de Campeche, al restre-

garse con la mano produce un sonido como el rugido de los tigres. Antiguamente, este bote lo utilizaban los cazadores de tigres, para atraer a sus presas. Así, Los Diablos, acompañados de sus tres músicos de flauta, charrasca y bote, recorren las calles principales de sus pueblos)¹

4) Tienen dentro de sus representantes más simbólicos y representativos no sólo de esta población, sino, del país entero a José María Morelos y Pavón y a Vicente Guerrero; héroes nacionales, pero que dentro de la historia que conocemos no se les reconoce como afrodescendientes.

Ahora bien si retomamos las preguntas planteadas anteriormente, se puede decir que el reconocimiento que se exige no sólo es el que se hace en papel, más coloquialmente, de labios para afuera, esta visibilización tiene que ver con el respeto por sus diferencias, por su inclusión, por este sentimiento de pertenencia, ya que el hecho de ser diversos, es lo que hace rica a la nación, la población afro, en específico conserva aún tradiciones como algunas danzas, en específico nos referimos a la danza de los diablos, y a pesar de su variación entre los poblados en donde aún se realiza es un elemento característico de esta población, así como sus sonidos tribales y las máscaras que emplean en estas danzas.

Debemos recordar también que como se planteó anteriormente, se puede distinguir una cultura externa e interna en la organización, cuando se habla de la cultura externa nos estamos refiriendo a aquella que se encuentra en el contexto y que por supuesto va a permear a la organización, en este caso la organización afro se

¹ Recuperado de: <http://costachicanuestra.blogspot.com/2011/01/la-danza-de-los-diablos.html>

ve influida por la cultura de las regiones en dónde se establece y a las que representa, pues como se mencionó anteriormente, estas se encuentran conformadas por pobladores de esas zonas, lo cual nos llevaría a deducir, que son estos los que llevan la cultura al interior de la organización.

Reflexiones.

El hablar de organizaciones nos conlleva sin lugar a dudas a reflexionar acerca de sus componentes, entre ellos los actores que las constituyen, los símbolos que la integran y la cultura que se genera en el interior y exterior de las mismas, sobre todo al referirse a organizaciones de tipo social como es este caso.

Vale la pena destacar que este es un acercamiento al trabajo de investigación que me encuentro realizando para mi tesis doctoral; además de que es conveniente mencionar que si bien, he tenido la oportunidad de estar en contacto con los líderes de las organizaciones, también he corrido con la suerte de estar en algunas comunidades afrodescendientes, en los estados de Guerrero y Oaxaca, en donde he observado la intensa lucha y las necesidades que esta población tiene.

Considero relevante que el estudio pueda hacerse mediante el uso de herramientas metodológicas como la etnografía, pues como Hammersley & Atkinson (1994, p. 5) mencionan "...para nosotros, la etnografía [...] simplemente es un método de investigación social, aunque sea de un tipo poco común puesto que trabaja con una amplia gama de fuentes de información. El etnógrafo, o etnógrafa, participa, abiertamente o de manera encubierta, de la vida cotidiana de personas durante un

tiempo relativamente extenso, viendo lo que pasa, escuchando lo que se dice, preguntando cosas; o sea, recogiendo todo tipo de datos accesibles para poder arrojar luz sobre los temas que él o ella han elegido estudiar”. En este sentido una herramienta de este tipo nos ayudará a detectar los elementos simbólicos y culturales dentro de la organización.

Para este caso en particular, la etnografía cobra relevancia, pues, desde mi perspectiva particular, no es sino a través de las voces de los mismos actores, que podemos conocer sus necesidades y el sentir de cada uno de ellos; en este punto y con respecto al por qué reconocer a esta población, además de que por derecho les corresponde, me gustaría retomar la siguiente cita, tomada del Estudio especial de la CNDH² sobre la situación de la población afrodescendiente de México a través de la encuesta intercensal 2015, en torno a la situación de los pueblos afrodescendientes en México, una voz recuperada de un conversatorio realizado en Pinotepa Nacional, comunidad afro, valga la pena resaltar, entonces retomando la cuestión del ¿por qué reconocer a los afrodescendientes?:

“por qué somos un pueblo, porque constituimos un horizonte cultural propio, con una matriz cultural propia, en la que existen una serie de símbolos nucleares culturales propios, un modo de ser esenciado, el gusto, el gusto por la vida, porque también dentro de las formas culturales, también hay una práctica médica propia, porque también hay sistema propio de aprovechamiento de los recursos naturales, porque también hay un sistema de parentesco propio en donde impera eso que llamamos matrifocalidad, porque también lingüísticamente estamos diferenciados,

² Comisión Nacional para los Derechos Humanos

porque hay un derecho consuetudinario propio que todavía hay que investigar, porque hay un sistema ritual propio de las comunidades y porque tenemos un patrimonio tecnológico propio.”³

Es decir, hablamos de símbolos, cultura, identidad y de organizaciones, esto lo podemos observar de manera esquemática en la figura 3.



Figura 3 ¿La unión de las piezas? O una perspectiva complementaria. Fuente: elaboración propia con base en de la Rosa, Olavarría y Guillen 2016.

Para finalizar quisiera presentar un collage, elaborado con fotos pertenecientes a un proyecto que se encuentra desarrollando actualmente la UAM- Iztapalapa en coordinación con el Proyecto de Extensión Comunitaria (PEC), de la misma Unidad, con la finalidad de a través de imágenes tratar de presentar algunos de los

³ Dr. Francisco Ziga, Presidente de la Asociación Púrpura, A.C. Conversatorio “Propuestas para prevenir violaciones a los Derecho Humanos de los Pueblos Negros”, Pinotepa Nacional Oaxaca 2016, recuperado de http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/OtrosDocumentos/Doc_2016_023.pdf

símbolos o elementos que hacen única a esta población, y el porqué de la importancia de su reconocimiento.



Figura 4 Retratos y símbolos de una cultura Afro. Fuente: elaboración propia con base en fotos y autorización de Galaviz, 2016.

Referencias bibliográficas.

Barradas, T. P. (2014) El papel de la identidad en el proceso de construcción de una organización Fondo Regional Indígena: Meyaj Ut'ial M'aloob K'inoob (trabajando por un futuro mejor), de Othón P Blanco, Quintana Roo. Tesis doctoral, UAM-I, México.

Berger, P. y Luckmann T., (2003), La construcción social de la realidad, Amorrortu Editores, Buenos Aires pp.34-62

Chanlat, J. (1994) "Hacia una antropología de la organización", Gest & y Política Pública, vol. III, núm. 2, segundo semestre, 317-364.

De la Rosa, Ayuzabet (2016) Apuntes de clase Estudios Organizacionales I.

Douglas, Mary, (1986) How Institutions Think, New York: Syracuse University Press

Gutiérrez, D, y Balslev, H. Coord. (2008) Revisitar la etnicidad: miradas cruzadas en torno a la diversidad. El Colegio de Sonora, El Colegio Mexiquense, Siglo XXI, México.

Hammersley, Martyn y Paul Atkinson, (1994) Etnografía. Métodos de investigación, Madrid, Paidós Básica, pp. 15-67

Montaño, Luis (editor), (2007) Enigmas y Laberintos. Eugène Enriquez y el Análisis Organizacional, Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Iztapalapa, México.

Olavarría, María Eugenia, (2007) Simbolismo y organización, pdf, 14 p.

Smircich, Linda (1983) "Concepts of culture and organizational analysis", en *Administrative Science Quarterly*, Vol. 28, Num. 3. 339-358.

Referencias Electrónicas.

Ayala, S.Y. y Ramos, J.M. (2017) Las organizaciones como medio de preservación cultural. Los afrodescendientes en México, en *Memorias XIV CICAGIAO*, recuperado de http://remineo.org/repositorio/memorias/cicagiao/xiv_cicagiao/wp-content/uploads/2017/05/8.-Las-organizaciones-como-medio-de-preservacion-cultural.pdf

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en <http://www.sct.gob.mx/JURE/doc/cpeum.pdf>.

Estudio Especial de la CNDH sobre la situación de la población afrodescendiente de México a través de la encuesta intercensal, 2015 en http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/OtrosDocumentos/Doc_2016_023.pdf

Referencias Hemerográficas.

Román, J.A. (2016, 19 de octubre) Afrodescendientes de México carecen de estatus legal y jurídico: CNDH, *La Jornada*, p. 8.

Análisis del mercado laboral juvenil y las diferencias por género: El caso de Andalucía y Yucatán

Modalidad: Temática

Ruby de los Ángeles Pasos Cervera

Rosario Asián Chaves

Miguel Ángel Viana Dzul

Universidad Autónoma de Yucatán-Facultad de Economía

Km. 1 Carretera Mérida-Tizimín, Cholul. C.P. 97305 Mérida, Yucatán, México

Universidad de Sevilla-Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Avda. Ramón y Cajal, 1. C.P: 41018. Sevilla, España

Análisis del mercado laboral juvenil y las diferencias por género: El caso de Andalucía y Yucatán

Resumen

La población juvenil enfrenta severas dificultades para una inserción laboral digna, la falta de experiencia y la compatibilidad de la jornada laboral con otros compromisos como el estudio suelen ser las primeras barreras, sin embargo, estas dificultades y otras más se dan de manera distinta entre hombres y mujeres. El mercado laboral de este segmento de la población muestra matices tanto en la actividad como en la inactividad que continúan reflejando las diferencias de género, que, si bien han disminuido en las últimas décadas, siguen siendo injustificables. España y México, países con profundos vínculos históricos, muestran problemáticas similares en el mercado laboral, aunque con especificidades distintas, el primero principalmente en las tasas de desempleo y el segundo en la calidad de su ocupación. Ambos han implementado políticas públicas para lograr la igualdad entre ambos sexos, sin embargo, las diferencias aún persisten. El objetivo de este trabajo es realizar un análisis del mercado laboral juvenil considerando los principales indicadores, visibilizar las brechas de género, así como los principales retos a los que se enfrentan los jóvenes tomando como referencia los territorios de Andalucía, España y Yucatán, México.

Palabras clave

Género, trabajo, jóvenes

“Análisis del mercado laboral juvenil y las diferencias por género: El caso de Andalucía y Yucatán”

Introducción

La juventud representa una etapa de cambios y retos en la vida de las personas, realizar estudios, independizarse del hogar de sus padres, la maternidad y paternidad, la inserción laboral son solo algunos de los eventos que enfrentan los jóvenes en esta etapa de transición hacia una vida de adultos.

La inserción y la no inserción en el trabajo podría pensarse, que depende principalmente de la situación del mercado laboral, así como del perfil de los solicitantes, una convergencia de oferta y demanda, de competitividad, sin embargo, el género juega también un rol importante.

La sociedad ha asignado expectativas determinadas de comportamiento, elecciones y valores diferentes a hombres y mujeres, la mayor parte de ellas nada tienen que ver con lo biológico, sino con el constructo social del género.

En este momento en que se presenta un panorama contradictorio del trabajo, con crisis de cantidad y calidad en la oferta, al mismo tiempo con acceso a un mercado global con oportunidades ilimitadas a través de la tecnología, es pertinente visibilizar, acudiendo a la estadística, la realidad que enfrenta la población juvenil.

Si bien en las últimas décadas la mujer ha obtenido avances con relación a su incorporación a las actividades económicas, las brechas en diversos indicadores per-

manecen de manera desfavorable. Los años de crisis económica y las medidas tomadas para mermar los impactos negativos no han afectado de forma igualitaria a hombres y mujeres, algunas de ellas han frenado e incluso revertido los avances (Larrañaga, 2009; Elson, 2010; Asián-Chaves y Rodríguez, 2010a y b; Gálvez y Torres, 2010; Gálvez y Rodríguez, 2011; Gálvez, 2012; Addabo, Rodríguez y Gálvez, 2015; Gálvez y Rodríguez, 2016 a y b; Espinosa y Matus, 2017). Lo anterior hace de las mujeres jóvenes, un grupo altamente sensible y vulnerable con independencia de los niveles económicos y educativos.

En este trabajo se aborda, a grandes rasgos, la situación de los jóvenes en el mercado laboral, visibilizar las asimetrías entre hombres y mujeres, así como explicar sus orígenes o implicaciones en dos territorios distantes en la geografía, así como cercanos en su cultura. Andalucía en España, y Yucatán en México, serán referentes para analizar estadísticamente los principales indicadores de la Población Económicamente Activa (PEA), algunos matices de la ocupación, así como la inactividad.

La información a la que nos referiremos emana de las instituciones oficiales de estadística de España y México, nos basaremos principalmente en los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), y más específicamente en la explotación de resultados que realiza el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) para Andalucía, España, y en los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) para Yucatán, México. Partimos de un estudio realizado previamente para Andalucía (Asián

y Rodríguez, 2014) actualizando con datos de 2017, e incorporando a Yucatán al escenario.

Entre los retos de este trabajo, como en otros que se realizan con bases de datos de diferentes países, se encuentran la desagregación de la información y las diferencias de conceptualización. Para México, los análisis del mercado laboral de los jóvenes incluyen hasta los 29 años, sin embargo, en atención a las tendencias en España, donde la consideración de “joven” dentro de los análisis económicos laborales se ha prorrogado hasta los 30 e incluso hasta los 35 años, se ha ampliado el tramo de la población analizada. Considerando lo anterior, así como la disponibilidad de información, distinguiremos en nuestro análisis dos intervalos etarios: de 16 a 24 años para Andalucía, 15 a 24 para Yucatán y de 25 a 34 años. Asimismo, los indicadores anuales fueron construidos en el caso de Andalucía con la media anual y en el caso de Yucatán corresponden al cuarto trimestre del año.

Este trabajo incluye tres apartados, además de esta introducción y las reflexiones. En el primero se presenta la evolución de la población en ambas regiones para establecer el peso que tiene la juventud dentro de la estructura poblacional, así como la Población Económicamente Activa. En el segundo apartado, se analizarán algunas características de la ocupación y en el último, la inactividad. En todos los apartados las estadísticas se desglosan por sexo para hacer visible las brechas de género.

Estructura poblacional por grupos etarios

La evolución de la demografía en los países obedece a múltiples factores, la llamada transición demográfica se refiere al proceso que enfrenta una sociedad la cual pasa de una situación de altas tasas de mortalidad y fecundidad a una de bajas tasas (Vela, 2007). Estas transiciones tienen, según las hipótesis del TRC (Tamaño Relativo a la Cohorte) orígenes e impacto socioeconómico y se relaciona con la modernización de la sociedad. Según Easterlin, la experiencia vivida por lo jóvenes en su transición de adolescentes a adultos, influye en sus decisiones de reproducción (Como se cita en Vela, 2007, p. 258).

Así, la conducta demográfica, las decisiones económicas y el nivel de vida son resultado de la comparación entre recursos y aspiraciones, tanto a nivel individual como en pareja. Las consecuencias de estas experiencias y decisiones en una cohorte se verán reflejadas en la tasa de fecundidad, si la experiencia fue favorable tenderán a tener más hijos que si se atravesó por problemas de bajos ingresos. Otros fenómenos sociales y económicos que se observan en la actualidad, como el incremento de la participación femenina en el mercado laboral, retraso en la edad para contraer matrimonio y procrear familia así como una tardía emancipación juvenil podrían estar relacionados con esa experiencia (Vela, 2007).

La estructura poblacional de la mayoría de los territorios, especialmente en las sociedades occidentales, se caracteriza desde hace algunas décadas por el denominado proceso de envejecimiento demográfico. Dentro de su entorno, España en Europa, y Andalucía en España, se incorporaron más tarde a este fenómeno demográfico, aunque lo viven con mayor intensidad. En México, al igual que en España,

ha habido una baja en la tasa de natalidad y mortalidad, incremento en la esperanza de vida, y un amplio flujo de migración hacia los Estados Unidos de América, principalmente. A continuación, se presenta la estructura poblacional de Andalucía y Yucatán.

En Andalucía se han producido en los últimos años algunos cambios que afectan a la estructura poblacional, y más concretamente a la población joven. Por una parte, se ha reducido el peso del grupo de edad entre 15 y 34 años, en unos 8 puntos porcentuales entre 2005 y 2017, pero de manera más acentuada en el último periodo contemplado (2013-2017), ya que en solo 4 años el peso se redujo en casi 2.5 puntos. Así, en 2005, este grupo etario representaba 31.1% y en 2017 las proporciones descienden a 23.3% respectivamente.

En Yucatán, si bien es cierto que aumenta la proporción de las personas de más edad, y se reducen los jóvenes, el proceso de envejecimiento no es tan drástico en esta cohorte, sin embargo, los menores de 15 años sí muestran una sensible baja. Entre 2005 y 2017 Yucatán incrementó su población en 17.5%, lo cual posiblemente se debe a la cantidad de personas que han cambiado su residencia hacia el Estado ya que a nivel nacional tiene los mayores índices de seguridad. El grupo de jóvenes de 15 a 34 años representa un tercio de la población total y es ligeramente más alto en Yucatán que en la media nacional.

Tabla 1
Estructura de la población andaluza y yucateca por edad y sexo. 2005-2017

<i>Total</i>	<i>Andalucía</i>			<i>Yucatán</i>		
	<i>2005</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2005</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>
Población	7'849,799	8'440,300	8'379,820	1'857,250	2'074,493	2'182,983
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombres	3'889,605	4'170,654	4'133,835	895,709	1'018,211	1'057,082
	49.6%	49.4%	49.3%	48.2%	49.1%	48.4%
<15 años	8.4%	8.4%	8.3%	15.3%	13.5%	12.4%
15-34	16.0%	13.2%	11.9%	16.1%	16.7%	16.3%
15-24	7.2%	5.8%	5.5%	9.2%	9.2%	9.0%
25-34	8.8%	7.4%	6.4%	6.9%	7.5%	7.3%
≥35	25.2%	27.8%	29.1%	16.9%	19.0%	19.7%
Mujeres	3'960,194	4'269,646	4'245,985	961,541	1'056,282	1'125,901
	50.5%	50.6%	50.7%	51.8%	50.9%	51.6%
<15 años	7.9%	8.0%	7.8%	14.9%	12.6%	12.4%
15-34	15.1%	12.7%	11.4%	17.7%	16.9%	16.7%
15-24	6.8%	5.5%	5.2%	9.8%	8.9%	8.6%
25-34	8.3%	7.2%	6.4%	7.9%	8.0%	8.1%
≥35	27.4%	30.0%	31.4%	19.2%	21.4%	22.5%

Fuente. Elaboración propia con datos del Padrón Municipal Continuo. (INE, 2017b) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. (INEGI, 2018).

El mercado laboral en Andalucía y Yucatán

En el mercado laboral, como en cualquier otro mercado, confluyen oferta y demanda, la oferta está conformada en este caso, por las personas que se encuentran trabajando o que activamente intentan acceder a una ocupación. La demanda está representada por los puestos ofrecidos por las empresas o empleadores.

La Población Económicamente Activa (PEA) es aquella que tienen edad para trabajar, y que se encuentra trabajando o en disposición de hacerlo¹. Con relación a la PEA, en España la edad mínima es de 16 años, en el caso de México, la edad mínima es de 15 años² por lo que se tendrá como punto de partida estas edades.

La tasa de actividad o de participación económica supone dividir la población activa entre la población total, mientras mayor sea esta tasa indica un mayor involucramiento de la población en la producción y por tanto mayor producción agregada, es la fuerza en términos de trabajo. A continuación, se muestra la evolución 2005-2013-2017 de la tasa de actividad de Andalucía y Yucatán.

Se observa que entre el 2005 y el 2017 ha habido una disminución de la tasa salvo para las mujeres de 25 a 24 años, dinámica en la que coinciden ambos territorios, sin embargo, en el caso de Yucatán, destaca que un tercio de estas mujeres no intentan acceder al mercado laboral, lo cual marca la primera brecha de género.

¹ El INEGI, instancia que realiza el levantamiento de las estadísticas en México, lo conceptualiza como las personas que durante el periodo de referencia realizaron o tuvieron una actividad económica (población ocupada) o buscaron activamente realizar una en algún momento del mes anterior al día de la entrevista (población desocupada).

² La reforma constitucional emitida el 17 de junio de 2014, elevó la edad legal mínima para trabajar de 14 a 15 años.

Tabla 2
Tasa de actividad o participación económica³ de Andalucía y Yucatán 2005-2017

<i>Edad</i>	<i>Sexo</i>	<i>Andalucía (%)</i>			<i>Yucatán (%)</i>		
		<i>2005</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2005</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>
15/16-24	H	58.7	47.4	38.3	64.5	60.0	59.2
	M	44.3	43.1	32.8	39.5	40.8	35.2
25-34	H	90.1	91.0	89.9	96.3	95.2	93.2
	M	69.1	81.2	82.1	54.5	59.9	64.0

Fuente. Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa (INE, 2017a) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. (INEGI, 2018).

Cuando el mercado laboral no funciona de manera adecuada tenemos efectos en los trabajadores, así como en las empresas y empleadores. La desocupación o desempleo es un indicador que mide la cantidad de gente que no logra obtener un empleo en determinado momento, para las personas implica pérdida de poder adquisitivo y para el territorio limitaciones en la producción.

Otro fallo en el mercado laboral sería la escasez de mano de obra, ya sea en cantidad o calidad, en este caso, las empresas limitan su producción o incrementan sus costos a través de mayores salarios para motivar a los trabajadores, lo cual podría afectar productividad y la competitividad de la empresa. En ambos escenarios el crecimiento económico podría verse afectado.

La inserción al mercado laboral de los jóvenes, es aún más complicada que para otros grupos etarios. La escasez de puestos ofrecidos, la precariedad de los salarios, la complicada conciliación entre el trabajo y la vida familiar y personal y la alta

³ Porcentaje de personas económicamente activas que se encuentran empleadas o trabajando, o que no trabajan, pero buscan un trabajo (PEA/P) * 100 (INEGI, 2016)

informalidad son escenarios a los que se enfrenta en general la población. A lo anterior se suma la falta de experiencia, condiciones más desfavorables como menores salarios, jornadas más amplias, falta de seguridad social, enfrentan también en esta etapa la necesidad de independizarse lo cual se traduce en mayores gastos no asumidos previamente por vivir bajo el acoyo de la familia, por mencionar algunos. A continuación, se presenta el paro o desempleo en el periodo 2005-2013-2017 de ambos territorios.

Se observa un dramático incremento en las tasas de paro entre 2005 y 2013 para Andalucía, y si bien disminuye hacia 2017, continúan siendo alarmantes. En los años que se muestran, la tasa de paro femenina, en ambos tramos de edad, supera a la masculina.

En México la desocupación se ha mantenido en niveles relativamente bajos durante los últimos años. Los principales problemas, sin embargo, se encuentran en los altos niveles de informalidad, así como en los bajos ingresos que perciben los trabajadores. Hacia finales de 2012 se reforma la Ley Federal del Trabajo incorporando la flexibilidad laboral, lo cual se consideró que traería un mayor beneficio a los jóvenes al establecer condiciones favorables para las empresas en la contratación a tiempo parcial. Entre 2013 y 2017 sin embargo, no se ve un efecto que permita, en primera instancia, adjudicarle un beneficio directo.

Yucatán mantiene una tasa de desocupación menor a la media nacional. Se observa mayores tasas en el grupo de jóvenes entre 15 y 24 años, mientras que los hombres de entre 25 y 34 años se encontraron en mejor situación, no así las mujeres.

Tabla 3
Evolución de la tasa de paro o desocupación en Andalucía y Yucatán 2005-2017

<i>Edad</i>	<i>Sexo</i>	<i>Andalucía (%)</i>			<i>Yucatán (%)</i>		
		<i>2005</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2005</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>
15/16-24	H	20.1	65.2	48.4	6.3%	4.9%	4.7%
	M	30.6	66.9	49.4	7.0%	5.5%	4.1%
25-34	H	10.2	38.7	27.4	2.9%	1.9%	1.1%
	M	19.1	38.9	30.7	1.8%	5.2%	2.6%

Fuente. Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa (metodología 2005) (INE, 2017a) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2018).

Las condiciones de la ocupación en los jóvenes de Andalucía y Yucatán

A continuación, se visibilizan las principales características de la ocupación de la población joven de las dos regiones con el fin de tener un panorama general del mercado laboral. Para tal efecto se consideraron la duración de la jornada laboral, la subocupación, la posición en la ocupación, niveles de ingreso y el tipo de contratación de la población subordinada y remunerada.

Duración de la jornada laboral

La jornada laboral legal varía conforme a las legislaciones de cada país. En el caso de España, la duración máxima de la jornada ordinaria es de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual⁴ (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017).

⁴ Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las realizadas con cada uno de ellos.

En el caso de México, la jornada laboral legal es de 48 horas semanales, sin embargo, trabajadores principalmente del sector público, gozan de una jornada laboral de 40 horas semanales.

La contratación a tiempo parcial y las diferencias salariales afecta de forma directa a los jóvenes, pero en mayor medida a las mujeres. Así, en Andalucía en 2017, para ambos tramos de edad se observa que el porcentaje de mujeres que se emplean a tiempo parcial es mayor al de los hombres.

En el caso de México observamos que los hombres inician trabajando jornadas completas a más temprana edad que las mujeres, en el rango de 25 a 34 años de edad se observa que la brecha de quienes trabajan jornadas completas se cierra, sin embargo, en trabajo a tiempo parcial las mujeres triplican porcentualmente a los hombres mientras que estos últimos, en un alto porcentaje, trabajan horas por encima de la jornada laboral legal de 48 horas⁵.

Esta dinámica se explica por los bajos niveles de ingresos que se tienen en México, tal cual se revisará más adelante. Es importante señalar que si bien el 40.9% de los hombres trabaja en exceso, la cifra no corresponde con el porcentaje de hombres en ese rango de edad que tiene ingresos satisfactorios, según se observa en el apartado de ingresos.

⁵ Para la elaboración de esta tabla, no se consideró la población bajo el concepto de “Ausentes con vínculo laboral” debido a que se desconoce qué tipo de jornada realizan. El agrupamiento por rango de tiempo fue, para tiempo parcial hasta 34 horas semanales, para la jornada completa de 35 a 48 horas, y mayor a la completa aquellos que trabajan más de 48 horas semanales.

Tabla 4
Duración de la jornada laboral de la población joven ocupada 2017

		<i>Andalucía</i> ⁶			<i>Yucatán</i>		
<i>Edad (años)</i>	<i>Sexo</i>	<i>Parcial</i>	<i>Completa</i>	<i>>Completa</i>	<i>Parcial</i>	<i>Completa</i>	<i>>Completa</i>
15/16-24	H	29.6	73.1	0.0	21.6%	44.1%	34.3%
	M	48.0	52.0	0.0	45.0%	40.8%	14.3%
25-34	H	10.9	89.1	0.0	12.1%	46.9%	40.9%
	M	25.1	74.9	0.0	38.3%	43.3%	18.4%

Fuente. Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa (INE, 2017a) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. (INEGI, 2018).

La jornada a tiempo parcial supone una estrategia de flexibilidad dentro del mercado. Esta modalidad suele ser recurrida mayoritariamente por jóvenes que se van integrando gradualmente al trabajo, mayores que inician un retiro gradual y mujeres que requieren conciliar la vida familiar. Esta última situación muestra la desventaja de la mujer, pues con frecuencia es ella la que opta por reducir su inserción en el mercado laboral para atender labores domésticas y de cuidado.

Los niveles de involuntariedad de la jornada a tiempo parcial sería un factor a considerar, ya que en este tipo de jornada laboral se aproxima a la precariedad dado que se perciben ingresos menores y por tanto prestaciones reducidas en el corto y largo plazo, el confinamiento en las categorías profesionales más bajas, mayores tasas de temporalidad (Reyes, 2000).

⁶ Se toman datos de España como referencia debido a que no se tienen disponibles por comunidad autónoma.

Subempleo o subocupación

Conforme a la XVI Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, octubre de 1998), el subempleo por insuficiencia de horas supone el cumplimiento de tres criterios: 1) desear trabajar más horas, 2) estar disponibles para trabajar más horas, y 3) haber trabajado menos de un límite de horas determinado (INE, 2008). El subempleo en una economía implica que la oferta del mercado laboral no está siendo adecuada a la demanda, existe una subutilización de la fuerza de trabajo.

El subempleo en Andalucía es alto para ambos sexos de los dos tramos de edad analizados. Estas cifras tienen relación con las del apartado anterior, si bien, hay ocupados a tiempo parcial, también hay la necesidad y el deseo de trabajar más horas. Del total de personas subempleadas, mayoritariamente con mujeres en ambos tramos de edad.

En el caso de Yucatán, la tasa de subocupación es baja para ambos sexos y tramos de edad. En el tramo de edad de 15 a 24 años es de 3.5% y 4.2% para hombres y mujeres respectivamente, y en el tramo de edad de 25 a 34 años es de 2.8% y 3.3%.

Partiendo del total de personas subocupadas en cada tramo de edad, se observa que, a subocupación, a diferencia de Andalucía, es mayor para los hombres en ambos tramos de edad lo cual coincide con las cifras de las jornadas laborales, en las cuales también son los hombres quienes, en su mayoría, trabajan más horas de la jornada legal. Esto se relaciona con el rol de proveedor del hombre que persiste de manera amplia en México.

Tabla 5
Población joven subocupada en Andalucía y Yucatán 2017

<i>Edad (años)</i>	<i>Sexo</i>	<i>Andalucía</i>		<i>Yucatán</i>	
		<i>Total</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Total</i>	<i>Porcentaje</i>
15/16-24	Hombre	33,100	41.7	6,525	58.9%
	Mujer		58.3		41.1%
25-34	Hombre	99,400	43.3	7,751	53.8%
	Mujer		56.7		46.2%

Fuente. Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa (INE, 2017a) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. (INEGI, 2018).

Posición en la ocupación

La posición en la ocupación tiene una implicación con los niveles de ingreso en el sistema capitalista. Ser empleador permite la obtención de plusvalía de la mano de obra de los empleados, por lo cual, se espera que el empleador tenga mejores ingresos que los subordinados remunerados. Los empleados, subordinados y remunerados dependen de un patrón o empleador de quien reciben un sueldo o salario; el empleado recibirá, conforme a su contratación, un ingreso que debería reflejar la responsabilidad que asume en el trabajo, su nivel de habilitación y su productividad. Sin embargo, el pago de la mano de obra se rige principalmente por el mercado laboral, aunque no funciona como un mercado de competencia perfecta dado que está condicionado por un marco normativo gubernamental, políticas de la empresa, contratos colectivos de trabajo entre otros. Mientras menos diferenciado o especializado sea el trabajo a desempeñar la disponibilidad de la mano de obra regular-

mente crece, principalmente en economías en desarrollo. Por tanto, las remuneraciones suelen ser menores, se tendrá menor capacidad de negociación de las condiciones laborales por parte del trabajador, y el empresario tiende a pagar el precio del mercado del trabajo.

Otra de las categorías es el trabajo autónomo o por cuenta propia el cual también depende de las legislaciones nacionales. En el caso de España, los autónomos cotizan a la seguridad social, en el caso de México no. Para Andalucía el trabajo autónomo, si bien en el largo plazo tiene beneficios por tener acceso a prestaciones, en el corto y mediano implica una carga tributaria que se debe cubrir se tengan ingresos o no⁷, mientras que para Yucatán funcionaría al revés.

Un ejemplo concreto de la afectación de esta categoría en las mujeres se da durante la maternidad. En el caso de las autónomas en España, no tendrán ingresos y, además, que tendrán que pagar las cotizaciones correspondientes al periodo. Para México, simplemente no tendrán ingresos, por lo cual difícilmente se retirarán en ambos casos, el tiempo que manda la ley por maternidad.

En Andalucía el peso de los subordinados y remunerados es mayor que en Yucatán, sin embargo, el trabajo autónomo tiene un mayor peso porcentual en la ocupación masculina. Si bien por la edad los empleadores no son muy significativos en la ocupación, se observa que los hombres tienden más a ser empresarios que las mujeres.

⁷ No hacerlo implica un retraso en el tiempo de cotización y afectaciones al fondo de retiro.

Tabla 6
 Posición en la ocupación en Andalucía y Yucatán. 2017

Edad	Posición en la ocupación	Andalucía (%)		Yucatán (%)	
		H	M	H	M
	Población ocupada	100%	100%	100%	100%
15/16-24 ⁸	Empleadores	1.7	1.3	1.0	0.3
	Trabajadores por cuenta propia	9.4	7.3	8.1	13.7
	Trabajadores subordinados y remunerados	86.7	90.7	80.6	73.1
	Otros ⁹	2.2	0.7	10.2	12.9
25-34	Empleadores	N.D.	N.D.	4.7	2.1
	Trabajadores por cuenta propia	N.D.	N.D.	15.2	22.0
	Trabajadores subordinados y remunerados	N.D.	N.D.	77.7	70.8
	Otros	N.D.	N.D.	2.4	5.2

Nota: N.D. No disponible

Fuente. Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa (INE, 2017a) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. (INEGI, 2018).

Para Yucatán se observa que el porcentaje de empleadores es mínimo en el primer tramo de edad lo cual es de esperarse dado que están iniciando su inserción al mercado laboral. En el segundo tramo de edad continua bajo, sin embargo, en un análisis de los ocupados-empleadores sin distinguir edades, esta cifra es muy similar. Observamos que los empleadores hombres son más del doble que las mujeres.

Del total de los ocupados en estos tramos de edad, observamos que porcentualmente tienen un peso mayor en las mujeres el trabajo sin remuneración. En el caso

⁸ En el caso de Andalucía se toma el tramo de edad de 16 a 29 años de edad.

⁹ En el caso de Andalucía en otros se consideran miembro de cooperativas, ayuda familiar y otra situación. Para Yucatán "Otros" considera trabajadores no remunerados.

de los subordinados y remunerados tienen un mayor peso porcentual en los hombres, y el trabajo por cuenta propia representa un mayor porcentaje en el grupo de las mujeres, lo cual podría explicarse por razones de flexibilidad para atender asuntos familiares.

En México esto tiene implicaciones importantes, ya que los subordinados y remunerados, son el grupo que aspira a tener prestaciones relacionadas con la formalidad. Se destaca que “aspira” debido a que las cifras de la informalidad son alarmantes en el país. Sin embargo, ni los empleadores, ni los trabajadores por cuenta propia tributan para la seguridad social, lo cual, en el día a día no tienen acceso a seguridad médica que garantice no afectar sus ingresos en casos de problemas de salud¹⁰. Tampoco se tienen acceso al INFONAVIT, institución que provee a los trabajadores de vivienda a través de las contribuciones obrero-patronales. En el largo plazo, implica que no se tendrá acceso a un fondo para el retiro. En este panorama, las mujeres quedan en la situación más desventajosa pues la empresariedad es baja, y el trabajo por cuenta propia alto.

Ingresos

La creciente incorporación al mercado laboral de la mujer en las últimas décadas es una dinámica que se muestra a nivel global, como consecuencia positiva del feminismo como parte del derecho de la mujer a acceder al mercado laboral, así como

¹⁰ Si bien actualmente existe el Seguro Popular, este no es gratuito, no garantiza medicamentos y atención médica, pero principalmente, en casos de enfermedad o incapacidad, no cubre el ingreso de los afiliados.

por las intensas crisis que cada vez, hacen insuficiente los ingresos de una sola persona para sostener a una familia dignamente.

Sin embargo, las brechas salariales entre hombres y mujeres reflejan la discriminación y la desigualdad en el mercado laboral y han sido señaladas por organismos internacionales como la OCDE (2017), OIT (2014), CEPAL (2016), entre otras.

Si bien, en diversos países las legislaciones no permiten realizar estas diferencias, la discriminación se da de forma indirecta. Algunos ejemplos son las diferentes categorías que se asignan al personal que realiza la misma labor, las cuales tienen diferentes remuneraciones; algunas relacionadas con la disponibilidad, pues el hombre al dedicar menos tiempo al hogar puede tenerla; durante la maternidad la mujer, cuando recibe su salario, deja de percibir otras prestaciones durante el periodo lo cual se refleja en sus ingresos anuales. Asimismo, tal cual se vio en estadísticas anteriores, la ocupación a tiempo parcial es una modalidad a la que recurren las mujeres, para poder realizar actividades de cuidado. También en la empresariedad es evidente la discriminación indirecta, pues las mujeres acceden con menor intensidad que los hombres por cuestiones culturales.

En el caso de Andalucía, se citan los datos disponibles en el INE. Según la Encuesta anual de estructura salarial serie 2008-2016¹¹ el ingreso medio anual para los hombres menores de 25 años¹² es de 11,765.44 euros y para las mujeres 7,817.19. Para

¹¹ Se muestran los datos 2016 por ser los últimos publicados.

¹² Las cifras de este tramo de edad están sujetas a gran variabilidad

el tramo de edad de 25 a 34 años, los hombres perciben ingresos medios anuales por 17,555.24 euros y las mujeres por 14,025.59 euros (INE, 2018).

Para poner en perspectiva las cifras anteriores, en el caso del primer tramo de edad los ingresos obtenidos por los hombres representan el 43.0% de la media anual de la población masculina (sin distinción de edad), y para las mujeres el 49.0%. Para el segundo tramo de edad, considerando el mismo criterio de comparación, para los hombres, representa el 77.1% y para las mujeres el 73.1%.

En el caso de Yucatán, al igual que en México, los principales problemas relacionados con la ocupación se refieren a la calidad reflejada en la informalidad y los bajos ingresos. El 61.3% de la población ocupada percibe un ingreso equivalente hasta dos salarios mínimos, y el 83% hasta tres salarios mínimos¹³.

Se observa que porcentualmente más mujeres no reciben una remuneración económica por su trabajo, y que los salarios medios y altos, es mayor el peso en los hombres que en las mujeres, lo cual corresponde con lo expuesto relacionado con la brecha salarial.

¹³ Se consideró como ingresos bajos los rangos de menos de un salario mínimo (SM) hasta tres; ingresos medios el rango de 3 a 5 SM y como Satisfactorio Más de 5 SM.

Tabla 7
Nivel de ingresos en Yucatán. 2017

Edad	Nivel de ingresos	H (%)	M (%)
	Población ocupada	100%	100%
15/16-24	No recibe ingresos	10.7	13.7
	Bajos	81.1	81.4
	Medios	6.4	4.6
	Satisfactorios	1.8	0.3
25-34	No recibe ingresos	4.5	5.7
	Bajos	74.2	77.0
	Medios	14.9	15.4
	Satisfactorios	6.4	1.9

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2018)

Informalidad laboral

El tema de la informalidad laboral es amplio y diverso en su conceptualización, sin embargo, se han hecho esfuerzos coordinados por la OIT para captar información amplia y adecuada a las nuevas formas de la informalidad. El INEGI ha modificado su metodología para acoplarse a estas tendencias:

“La informalidad entendida en su sentido más amplio, es el conjunto de actividades económicas realizadas por los individuos que, por el contexto en el que lo hacen, no pueden invocar a su favor el marco legal o institucional que corresponda a su inserción económica y será entonces ocupación o empleo informal todo el espectro de modalidades ocupacionales, ya sea dependientes o independientes, sobre las que gravita esta circunstancia” (INEGI, 2014)

En este apartado, sin embargo, tomaremos a la población ocupada subordinada y remunerada como referente.

Tabla 8
Población subordinada y remunerada según tipo de contrato. 2017

<i>Edad</i>	<i>Tipo de contrato</i>	<i>Andalucía (%)</i>		<i>Yucatán (%)</i>	
		<i>H</i>	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>M</i>
15/16-24	Sin contrato	N.A.	N.A.	66.0	60.5
	Temporal o por obra determinada	82.9	85.4	6.0	10.0
	De base, planta o por tiempo indefinido	17.1	14.6	28.0	29.5
25-34	Sin contrato	N.A.	N.A.	45.5	39.0
	Temporal o por obra determinada	50.9	52.6	7.0	11.5
	De base, planta o por tiempo indefinido	49.1	47.4	47.5	49.5

Nota: N.A. No aplica.

Fuente. Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa (INE, 2017a) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. (INEGI, 2018).

Las principales repercusiones de la informalidad para el trabajador las tiene en las prestaciones actuales y futuras, así como en la certidumbre laboral. Esto se refleja muchas veces en sus ingresos.

En general, la temporalidad en los jóvenes afecta en mayor medida a las mujeres. Según los datos de la EPA, la tasa de temporalidad en 2017 en Andalucía, es mayor para las mujeres en ambos tramos de edad. Las encuestas del INE no consideran en esta clasificación a los que laboran sin contrato.

Otro dato adicional es que en los titulados universitarios de Andalucía la tasa de temporalidad (y, en consecuencia, la inestabilidad laboral) es superior en 5,8 puntos porcentuales para las mujeres, siendo el 93,16% de los primeros contratos post titulación de carácter temporal entre ellas frente al 87,39% en el caso de los hombres.

En Yucatán se refleja la precariedad laboral, la tasa de subordinados y remunerados que laboran sin contrato es del 66.0% y 60.5% para hombres y mujeres. La tasa de los que laboran con certidumbre laboral es menor al 30% para hombres y mujeres del primer tramo de edad y menor al 50% en el segundo tramo de edad, cifras que se acercan al panorama de Andalucía.

Entre las razones que existen en México para no establecer contratos laborales obedece a circunstancias fiscales y laborales, y refleja una mala cultura empresarial. Por una parte, está la evasión de impuestos al no tener que pagar las cotizaciones correspondientes a la seguridad social, entre otras. Por otra parte, erróneamente considera que al no firmar un contrato no establece un vínculo laboral con el trabajador, sin embargo, cuando sobrevienen demandas laborales, la ley falla en favor del trabajador y penaliza al empresario por la omisión. Finalmente tiene también un carácter negociador, al no dar certeza laboral, y ante la escasez de empleo, el trabajador asume que debe “hacer méritos” para obtener su definitividad garantizada por un contrato.

Inactividad de la juventud en Andalucía y Yucatán

La Población en Edad de Trabajar (PET) se divide en Población Económicamente Activa (PEA) y Población No Económicamente Activa (PNEA). En este último grupo tenemos a la población que no intenta acceder al mercado laboral, las razones pueden ser diversas.

Las tasas de inactividad en Andalucía han aumentado en mucha mayor medida en los hombres jóvenes que en las mujeres, aunque sigue siendo superior la proporción

de mujeres jóvenes inactivas. En el tramo de 25 a 34 años las tasas de inactividad se redujeron, y de manera significativa en el caso de las mujeres, pese al aumento de estos últimos años. En los hombres se mantiene oscilando alrededor del 10.0%.

Para el caso de los hombres en Yucatán se observa un incremento en las tasas de inactividad de ambos grupos de edad siendo proporcionalmente mayor en el rango de 25 a 34 años ya que la cifra de 2017 casi duplica a la de 2005. Para las mujeres la tasa de inactividad se incrementa de manera leve en el rango de 15 a 24 años y disminuye para el otro grupo de jóvenes. Es importante notar que aún con este comportamiento favorable, la brecha de las tasas entre hombres y mujeres es bastante amplia. En el tramo de 15 a 24 años la diferencia de puntos porcentuales en 2005 fue de 25 y en 2017 es de 24. En el grupo de 24 a 34 años ha habido menos fluctuación, en 2005 la diferencia fue de 41.7 puntos y en 2017 de 29.2.

Destaca el bajo interés de las mujeres yucatecas para integrarse al mercado laboral, lo cual disminuye la fuerza laboral del estado.

En México la PNEA tiene una subdivisión a diferencia de Andalucía. Se puede desagregar entre los disponibles y no disponibles. Eso significa que estas personas, aun cuando no intentan insertarse en el mercado, al menos una parte de ellas, estaría dispuesto a hacerlo, pero existen circunstancias que se lo impiden o se ha desanimado.

Destaca en la población femenina del segundo tramo de edad, que solo un pequeño porcentaje de ellas está disponible para la inserción. Esto tendría relación con la dedicación a actividades de cuidados.

Tabla 9
*Tasas de inactividad económica*¹⁴. 2005-2017

<i>Edad</i>	<i>Sexo</i>	<i>Andalucía (%)</i>			<i>Yucatán (%)</i>		
		<i>2005</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>	<i>2005</i>	<i>2013</i>	<i>2017</i>
15/16-24	H	41.3	57.1	61.7	35.5	40.0	40.8
	M	55.7	60.6	67.2	60.5	59.2	64.8
25-34	H	9.9	8.8	10.1	3.7	4.8	6.9
	M	30.9	14.7	17.9	45.5	40.1	36.0

Fuente. Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa (INE, 2017a) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. (INEGI, 2018).

El aumento de la inactividad en los jóvenes en estos últimos años puede venir en parte relacionado con el aumento de jóvenes que permanecen estudiando. Los inactivos según clase principal de inactividad, tenemos que de 2005 a 2013 en Andalucía el número hombres inactivos de 16 a 24 años por dedicarse a los estudios aumentó un 18.3%, alcanzando en 2013 el 85.6% de los jóvenes inactivos, mientras que en el caso de las mujeres su número descendió un 4.8%, y representaron el 81.8%. Este mayor incremento entre los jóvenes varones que se dedican al estudio está relacionado con la anteriormente comentada pérdida de empleos en la construcción y la vuelta de muchos de estos jóvenes a los estudios, o su incremento en las cifras de parados.

¹⁴ Porcentaje de personas económicamente activas que se encuentran empleadas o trabajando, o que no trabajan, pero buscan un trabajo (PEA/P) * 100 (INEGI, 2016)

Tabla 10
Condición de disponibilidad de la PNEA 2017

<i>Edad</i>	<i>Sexo</i>	<i>Andalucía</i>			<i>Yucatán</i>		
		<i>PNEA</i>	<i>Disp. (%)</i>	<i>No disp. (%)</i>	<i>PNEA</i>	<i>Disp. (%)</i>	<i>No disp. (%)</i>
15/16-24	H	552,029	N/A	100%	80,224	17.2	82.8
	M	601,237	N/A	100%	121,431	11.8	88.2
25-34	H	107,308	N/A	100%	7,488	26.6	73.4
	M	190,180	N/A	100%	65,772	6.8	93.2

Fuente. Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa (INE, 2017a) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. (INEGI, 2018).

Nuevamente en 2017 el aumento de hombres inactivos de 16 a 24 años por seguir estudiando fue del 7.3%, y en este caso también aumentó el de las mujeres en un 15.4%. En cambio, las proporciones de los jóvenes inactivos por razón de estudios sobre el total fueron claramente inferiores a las de 2013, tanto en hombres (66.7%), como en mujeres (63.8%), mientras que subieron considerablemente los pesos de los inactivos por dedicarse a labores del hogar.

En el caso de Andalucía, no se desglosa por tramo de edad de 25 a 34 años

Tabla 11
PNEA por tipo de actividad no económica 2017

<i>Edad</i>	<i>Tipo de actividad</i>	<i>Andalucía (%)</i>		<i>Yucatán (%)</i>	
		<i>H</i>	<i>M</i>	<i>H</i>	<i>M</i>
	Población inactiva	100%	100%	100%	100%
15/16-24	Estudiantes	66.7	63.8	89.3	57.5
	Quehaceres domésticos	23.2	28.9	5.8	40.8
	Con impedimentos físicos para trabajar	1.3	1.0	1.2	0.3
	Otros no activos	8.8	6.3	3.6	1.4
	Estudiantes	N.D.	N.D.	45.6	2.3
25-34	Quehaceres domésticos	N.D.	N.D.	17.7	92.1
	Con impedimentos físicos para trabajar	N.D.	N.D.	13.4	0.9
	Otros no activos	N.D.	N.D.	23.2	4.8

Nota: N.D. No disponible

Fuente. Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa (INE, 2017a) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. (INEGI, 2018).

Reflexiones

Estas reflexiones deben partir de la consideración de que la información analizada emana de diferentes instituciones, con diferencias de conceptualización y desagregación.

La evolución del mercado laboral de los jóvenes, así como de otras características e indicadores ligados al trabajo, han sufrido un deterioro en los últimos años. Es preocupante observar el incremento de la inactividad lo cual revela problemas estructurales, así como culturales tanto de trabajadores como de empleadores.

Al abordar la ocupación, damos cuenta de la precariedad con la que inician los jóvenes su vida laboral, lo cual supone una mala experiencia o expectativa, lo que

podría influir en las decisiones que toman, como posponer su inserción, evadir responsabilidades (como vivir independiente), u otras peores como buscar otras vías de ingreso en la informalidad e incluso en la ilegalidad.

Si bien las mujeres han avanzado en su lucha por acceder al mercado laboral, las brechas de género permanecen en la mayor parte de los análisis realizados, lo que en este segmento de la población resulta agravante.

Realizar estos estudios comparativos, permiten poner en una perspectiva global las problemáticas de diferentes territorios, discutir sus orígenes para vislumbrar mejores medidas que coadyuven a corregir estas fallas.

Es hora de plantearse medidas serias de cara a tratar de solucionar la difícil situación de los jóvenes frente al mercado laboral, y hacerlo teniendo en cuenta en todo momento la perspectiva de género es indispensable.

Lista de referencias

- Addabbo, T., Rodríguez, P., & Gálvez-Muñoz, L. (2015). "Gender Differences in Labor Force Participation Rates in Spain and Italy under the Great Recession". *Revista de Economía Mundial* 41, (21-42).
- Asián, R., Rodríguez, V. (2010a), "¿Cómo puede afectar la crisis económica a la conciliación?" en *XII Jornadas de Economía Crítica*, Universidad de Zaragoza, 11 a 13 de febrero de 2010.
- Asián, R., Rodríguez, V. (2010b). "Repercusiones de la crisis en el sexo de las personas destinatarias de algunas de las medidas de orientación y formación dentro de las políticas de empleo" en *III Congreso Nacional sobre Mercado de Trabajo y Relaciones Laborales*, Universidad de Valladolid, Campus de Palencia, 29 y 30 de abril de 2010.
- Asián, R., Rodríguez, V. (2014), "Juventud y desigualdad entre hombres y mujeres en el Mercado Laboral" en *XIV Jornadas de Economía Crítica*, Universidad de Valladolid, 4 y 5 de septiembre de 2014.
- CEPAL. (2016). *Persiste la brecha salarial entre hombres y mujeres*. Retrieved from https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/nota_18_brechas_salarios.pdf
- Elson, D. (2010): "Gender and the global economic crisis in developing countries: a framework for analysis", *Gender & Development* 18 (2), (201-212).

Espinosa, J., Matus, M. (2017). *El impacto de la crisis en las desigualdades de género en Andalucía: Educación y trabajos. Un Análisis para la acción* Oxfam Intermon. www.observatoriodesigualdadandalucia.org/sites/default/files/espinosamatus.pdf

Gálvez, L., Torres, J. (2010). *Desiguales mujeres y hombres ante la crisis financiera*. Barcelona: Icaria.

Gálvez, L., Rodríguez, P. (2011). “La desigualdad de género en las crisis económicas” en *Investigaciones Feministas*, Vol. 2, (113-132).

Gálvez, L., Rodríguez, P. (coords.) (2016a). *El impacto de la crisis y las políticas de austeridad en las mujeres y la igualdad de género en Andalucía en el escenario post-crisis. Informe GEP&DO*. Sevilla. Disponible en: <http://genderobservatory.com/que-hacemos-2/investigacion-einformes/informes/>

Gálvez, L., Rodríguez, P. (2016b). “Una crítica desde la economía feminista a la salida austerificada de la crisis”. *Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas* 1, (8-33).

INE. (2008). Encuesta de Población Activa Metodología 2005. Descripción de la encuesta, definiciones e instrucciones para la cumplimentación del cuestionario. Madrid, España.

INE. (2017a). Encuesta de Población Activa (metodología 2005). Retrieved May 25, 2018, from http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

INE. (2017b). Padrón Municipal Continuo. Retrieved May 25, 2018, from http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177012&menu=ultiDatos&idp=1254734710990

INE. (2018). Encuesta anual de estructura salarial. Retrieved May 25, 2018, from http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

INEGI. (2014). La informalidad laboral. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Marco conceptual y metodológico. México. Retrieved from http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/proyectos/enchogares/regulares/enoe/doc/informalidad_marco_met.pdf

INEGI. (2016). Metodología de Indicadores de la Serie Histórica Censal. Retrieved from http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ccpv/cpvsh/doc/metodologia_indicadores.pdf

INEGI. (2018). Glosario. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Población de 15 años y mas. Retrieved April 14, 2018, from <http://www.beta.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>

INEGI, & STPS. (2018). *Información Laboral Yucatán*. Retrieved from http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/pdf/perfiles/perfil_yucatan.pdf

Larrañaga, M. (2009). "Mujeres, tiempos, crisis: combinaciones variadas" en Revista de Economía Crítica nº 8, segundo semestre 2009, páginas 113-120.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social, (2017). *Guía Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. Madrid. Retrieved from <http://www.empleo.gob.es/es/Guia/index.htm>

OCDE. (2017). *La lucha por la igualdad de género. Una batalla cuesta arriba*. Retrieved from <http://www.oecd.org/mexico/Gender2017-MEX-es.pdf>

OIT. (2014). *Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Guía para la acción*. San José. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf

Reyes, F. (2000). Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elemento para su análisis. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, (17), 139–161. Retrieved from <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA0000220139A/32467>

Vela, F. (2007). Transición demográfica, estructura por edad y el desempleo de los jóvenes en México. *Política y Cultura*, (28), 259–285. Retrieved from http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422007000200011

Nuevos vínculos conceptuales en torno al proceso de significación y su impacto en la acción

Modalidad: Temática

Salvador de León Jiménez

Universidad Autónoma Metropolitana, Azcapotzalco
Av. San Pablo 180, Col. Reynosa Tamaulipas, Azc. 02120/CDMX

Nuevos vínculos conceptuales en torno al proceso de significación y su impacto en la acción

Resumen

Sabemos que al interior de la organización hay un ámbito material y objetivo de gestión y un ámbito de la vida simbólica de los individuos involucrados, ambos, embebidos uno en otro, por lo que podemos observar cada acción desde la perspectiva concreta y objetiva de las responsabilidades del actor; pero también la carga simbólica (Schütz, 1974) que se le atribuye a dicha acción, en función de los vínculos significativos con personas, procesos o cosas, lo cual se refleja en los juicios emitidos, sea sobre el hecho en sí, sobre los vínculos interpersonales o sobre todo de conjunto (Blackburn, 2005). Tal dicotomía -objetividad y subjetividad- es reflejo del hombre mismo, nos dice (Geertz, 1973), ya que es corporeidad y subjetividad, y que está presente siempre en el Aquí y al Ahora (Schütz, 1974), en forma de juicio, sobre todo moral, y que refleja las creencias, pensamientos y valores del individuo.

Es así como se plantea aquí el proceso significativo en la acción y para ellos retomamos los trabajos de (Durkheim, 1994), (Schütz, 1974), (Bruner, 1991), (Berger & Luckmann, 2001), (Geertz, 1973), (Blackburn, 2005) y de (Frondizi, 1972) entre otros. Esto permitirá visualizar cómo entran en juego, creencias, ideas, pero sobre todo valores, y que queda condensado, en los juicios que son elocuentes en la actitud, en una dirección u otra: aceptación o rechazo. Por último, arribamos a la reflexión sobre el cambio de creencias, pensamientos y valores en lo que el mismo (Schütz, 1974) enuncia como “suspensión de la conciencia temporal interna del mundo temporal (epojé)”.

Palabras clave: Vida Simbólica, Acción, Subjetividad, Vida Cotidiana, Comportamiento.

Nuevos vínculos conceptuales en torno al proceso de significación y su impacto en la acción

Introducción

Abordar el ámbito de la subjetividad e intersubjetividad en el proceso de significación de los individuos, y adentrarnos en la configuración de la cultura, busca no solo entender cómo se da este proceso, sino además cómo incidir en una reformulación del mismo. Para ello abordaré, autores clásicos en la subjetividad, la construcción de significado y la acción donde se manifiestan. He presentado ya un trabajo, donde abordo el contexto de significación en la acción de los individuos en las organizaciones¹ y que aquí solo retomaré algunas ideas. La motivación de hacer este trabajo parte de mis estudios en Semiología de la Vida Cotidiana, pero además, de observar que en distintos trabajos de investigación en la perspectiva de los Estudios Organizacionales, el análisis de los actores, sus acciones y los vínculos interpersonales no retoman el proceso de significación, lo que lleva a ver los actos y las acciones sin profundizar en las razones del actuar. Adicionalmente, me parece que poco se ha abordado cómo incorporar, en una intervención organizacional, los elementos y las pautas para incidir en aquella subjetividad y simbolismos plasmados en la cultura organizacional: en la actitud y la resignificación.

De esta manera, partimos de las siguientes hipótesis: 1) el ámbito objetivo y subjetivo de las organizaciones están conectados a través de la acción de los sujetos: tienen que hacer lo concerniente a lo que su rol y responsabilidades indican, pero

¹ De León Jiménez, Salvador. El Rol como elemento transversal del ámbito objetivo y subjetivo en la vida de la organización.; en *El análisis organizacional en el estudio de las realidades locales*, Rev. Análisis Organizacional, 2016.

Nuevos Vínculos Conceptuales...

van involucrados también y al mismo tiempo, tanto lo que significa dicho hacer, así como los vínculos interpersonales que ello conlleva. 2) Dicho significado se plasma y se hace elocuente en los juicios emitidos: de aceptación o rechazo (aún a parecer aceptación). 3) El identificar dentro del proceso de significación, aquellos elementos que hacen prevalecer la actitud en las acciones, destaca su carga simbólica, esto es, identificar los pensamientos, creencias y sobre todo los valores, en el contexto de acción, en la búsqueda de la reflexión y la resignificación, para abrir la posibilidad del cambio.

La presentación del trabajo se realiza en el siguiente orden. Se presenta primero el ámbito objetivo y subjetivo del individuo en el contexto de la acción; posteriormente se aborda el proceso mismo de significación: cómo se construye, sus implicaciones y proceso; se aborda entonces el papel de los valores y la valorización para; finalmente arribar a la importancia de la emisión de juicios como el pivote de análisis del proceso de significación. El señalar que este trabajo abordan nuevos vínculos conceptuales en el proceso de significación, es por los dos últimos apartados, el papel de los valores y de la emisión de juicios, respectivamente.

El ámbito objetivo y subjetivo embebidos en la acción.

Durkheim (1994) plantea que “El hombre no puede vivir en medio de las cosas sin formular sus ideas sobre ellas y de acuerdo a las cuales arregla su conducta” (p. 31), sabemos que dichas ideas están impregnadas del significado que una persona tiene sobre sucesos, personas, lugares, procesos u objetos cualquiera, y se hace elocuente en su actitud, sea esta positiva o negativa ya que en la misma se

Nuevos Vínculos Conceptuales...

han plasmado creencias, valores y pensamientos, interiorizados por la cultura en que se desenvuelve (Berger & Luckmann, 2001) y que trae al Aquí y al Ahora (Schütz, 1974) en cada acción: no solo es lo que hace el individuo, sino cómo lo hace.

En este sentido, (Weber, 1983) vinculó la acción al enlace con un sentido subjetivo:

Por "acción" debe entenderse una conducta humana (bien consista en un hacer externo o interno, ya en un omitir o permitir) siempre que el sujeto o los sujetos de la acción enlacen a ella un sentido subjetivo.

Por "sentido" entendemos el sentido mentado y subjetivo de los sujetos de la acción, bien a) existente de hecho: α) en un caso históricamente dado, β) como promedio y de un modo aproximado, en una determinada masa de casos; bien b) como construido en un tipo ideal con actores de este carácter. (p. 5).

Añade el autor que una acción con sentido es comprensible, por dos vías o fuentes: una racional, sustentada en la lógica y que puede ser comprendida con razonamientos de hechos, descrita objetivamente; y/o una comprensión que denomina endopática (Weber, 1983), afectiva, que conecta con los sentimientos presentes en toda acción y que es inseparable de la misma (Véase más adelante el apartado de los valores y los juicios). Esto es, una acción contiene elementos racionales visibles a los ojos de cualquier observador que describe una acción, así como elementos que se encuentran embebidos de la misma acción: un conjunto de emociones provenientes del ámbito subjetivo de significación: "... "valores" y "fi-

Nuevos Vínculos Conceptuales...

nes" de carácter último que parecen orientar la acción de un hombre..." (Weber, 1983, p. 6), las acciones están, pues, "...orientadas por un sentido". (p. 8).

De esta manera, nos señala Weber (1983), es que debemos comprender la acción en ambos aspectos: el "sentido mentado de una acción" de manera racional y descriptiva, enunciativa; y lo que llama la "comprensión explicativa" como el sentido, la intensión de la acción, los motivos para ejecutar la acción: "el sentido subjetivo de la acción" (p. 9). Habrá que preguntarnos no solo por lo que hacen los individuos, sino también ¿por qué hacen lo que hacen o dejan de hacerlo?

Pensar, no son ocurrencias en la cabeza (Geertz, 1973), sino un tráfico incesante e inconmensurable de lo que G. H. Mead y otros (Citado por Geertz (1973)) llamaron símbolos significativos expresados a través de lenguaje verbal y no verbal (p. 52)² sobre objetos, procesos, lugares, personas, etc., y, como ya al inicio apuntábamos, las personas ante cualquier cosa o suceso, se formulan sus ideas sobre ellas (Durkheim, 1994). En este sentido: "... lo primero que hace el hombre frente a una realidad desconocida es nombrarla, bautizarla." (Paz, 1972, p. 30).

La nombra y la juzga acorde a su cultura y el esquema de significación, a lo interiorizado en el contexto donde se desenvuelve (escuela, familia y sociedad), o como el mismo (Geertz, 1973) nos señala: tanto símbolos y su significación, ya le están dados por la comunidad en que se desenvuelve y, aunque matizados, trastocados o particularizados, se han transmitido y convalidado. (p. 9-10)

Sin embargo, estos procesos de significación (o valores sociales contextualizados) son imprescindibles ya que:

² Cf. Bourdieu (2007), Saussure (2008).

Nuevos Vínculos Conceptuales...

... si no estuviera dirigida por estructuras culturales –por sistemas organizados de símbolos significativos–, la conducta del hombre sería virtualmente ingobernable... La cultura, la totalidad acumulada en esos esquemas o estructuras, no es sólo un ornamento de la existencia humana, sino que es una condición esencial de ella (Geertz, 1973, p. 10).

Así, las ideas, las creencias y los valores están dados en cada cultura como un paquete dirigido a regular el comportamiento, tal que la interacción social, donde se construye la intersubjetividad, funciona como casa de espejos que refleja signos y códigos, a partir de los cuales acepta, negocia, rechaza o impugna, dando sustento al comportamiento individual y social carente de reflexión (Weber, 1983) o vacío (Schütz, 1974). Sin embargo, es a partir de la reflexión y de la configuración del acto, cuando es posible percatarse que lo que se ve reflejado es el interior (la mente, el hecho en mí) de aquella cultura interiorizada y esto posibilita resignificar los hechos, de tal suerte que se configure el acto como preámbulo de la acción. Los individuos ponen espejos con sus acciones: "... el significado de la acción sólo puede interpretarse en función de lo que los actores dicen que pretenden" (Bruner, 1991, p. 34-35).

Proceso de significación.

Es fundamental recuperar, aunque de manera breve, distintos razonamientos sobre ¿Cómo se ha construido la significación y decodificación de signos en la vida cotidiana?, para comprender la resignificación. En primer instancia, Geertz (1973) nos señala que es en la cultura donde el ser humano vincula lo que puede ser y

Nuevos Vínculos Conceptuales...

hacer en el contexto social e histórico en que se encuentra: "...llegamos a ser individuos guiados por esquemas culturales, por sistemas de significación históricamente creados en virtud de los cuales formamos, ordenamos, sustentamos y dirigimos nuestras vidas." (p. 15), pero paradójicamente, nos dice el autor: "Sin hombres no hay cultura por cierto, pero igualmente, y esto es más significativo, sin cultura no hay hombres." (Geertz, 1973, p. 13)

Ahora bien, por su parte, Berger & Luckmann (2001) nos señalan que la realidad "se construye socialmente... [entendiendo por realidad]... una cualidad propia de los fenómenos que reconocemos como independientes de nuestra propia volición" (p. 11). Colocadas estas premisas (la cultura históricamente determinada y la realidad externa al hombre) nos señalan los autores que "La vida cotidiana se presenta como una realidad interpretada por los hombres y que para ellos tienen el significado subjetivo de un mundo coherente" (p. 34). Esto es, ha sido interiorizado algo externo, por lo que este mundo aparece ahora como algo originado en el pensamiento, es decir, tanto procesos, personas, lugares y cosas aparecen como objetos del pensamiento abstraídos de la "realidad" y con el cual generamos distintos constructos dirigidos a la acción, es decir, siguiendo a los autores, "La realidad de la vida cotidiana se presenta ya objetivada" (p. 37), siendo el lenguaje (sobre todo verbal) el principal transmisor de dichas objetivaciones. Nos señalan lo siguiente: "La realidad de la vida cotidiana se me presenta... como un mundo intersubjetivo... que comparto con otros... la vida cotidiana es tan real para los otros como lo es para mí." (p. 38).

Nuevos Vínculos Conceptuales...

Esto es, aun y que en un contexto social e histórico determinado se compartan los mismos signos y códigos, la subjetividad o construcción significativa es distinta, por ello, como antes señalamos, ésta construcción significativa se deberá corroborar y después negociar en un proceso de construcción intersubjetiva de significados, ya que nos entendemos en cuanto a símbolos que intercambiamos, pero no necesariamente en cuanto a significados, en un contexto donde todo significa algo.

Así, la premisa del proceso de significación es que los sujetos, para construir intersubjetivamente significados, deben aceptar primeramente las objetivaciones provenientes de su cultura interiorizada y por las cuales su mundo, y en el que interactúa, se ordena en el contexto social e histórico determinado donde se encuentran, esto es, identificamos el mismo código, aunque no su significado en función de ideas, creencias y sobre todo, como veremos, del esquema de valores. En segundo lugar, se reconoce que los otros tienen, respecto de este contexto común, una perspectiva distinta a la mía, pese a, como decíamos, se cuenten con los mismos signos y códigos, donde las ideas, creencias y valores configuran otra perspectiva o cosmovisión. Es por ello que se interpreta, organiza y/o reorganiza colectivamente los códigos, los significados en este "Aquí y Ahora" (Berger & Luckmann, 2001, p. 38) para actuar. De igual manera nos señala (Bruner, 1991): "... sólo podremos comprender los principios que rigen la interpretación y elaboración de los significados, en la medida en que seamos capaces de especificar la estructura y coherencia de los contextos más amplios en que se crean y transmiten significados específicos." (p. 73)

Nuevos Vínculos Conceptuales...

En un primer nivel, el proceso de construcción de significados y de trasmisión de los mismos es en la familia, la escuela y la sociedad, de tal manera que los individuos generan una conducta de “sentido común” de la vida cotidiana (Berger & Luckmann, 2001, p. 40) y que es validada en sus núcleos de pertenencia, tal que al compartirlos, se hace la apropiación de nuevos conocimientos, a los cuales se tiene acceso conforme se conocen los códigos, y que son una condición indispensable para la interacción. Con esta base de conocimiento codificado en el hacer, cómo hacer y cómo vincularse, es que el comportamiento toma estándares previsibles en rutinas y actividades, siempre y cuando sean las aprendidas ya que el individuo puede decodificarlas y con ello actuar conforme a lo esperado. Sin embargo, cuando algo sale de la rutina y se exige una reflexión más allá del sentido común –señalan los autores- “... encaro un problema que trasciende los límites de la realidad de la vida cotidiana y que apunta a una realidad completamente distinta...” (p. 40). Es entonces se presenta por necesidad u oportunidad, la resignificación, con un pensamiento divergente, pero que siempre tiene como referencia la manera de cómo se han resuelto problemas similares y cómo lo han resuelto otros, y que veremos en el último apartado. Esta resignificación impactará directamente las ideas, las creencias y/o los valores en distinta magnitud, de tal manera que el movimiento en uno de ellos altera de manera recursiva a los otros.

En la medida en que es en la Lengua (Saussure, 2008) donde está codificado el cúmulo de signos para construir y externar significados, por medio del habla, se aprenden las principales y más tarde complejas tipificaciones del mundo (Bourdieu, 2007), dando un nombre a tal o cual cosa que observo, siento o perci-

Nuevos Vínculos Conceptuales...

bo, y entonces describo. Hacemos de lo tangible e intangible un objeto conceptual, como medio ideal de objetivación (Berger & Luckmann, 2001), desligado ya del objeto mismo, tal que al ingresar al pensamiento es identificado como una clase o tipo de objeto, en función del contexto o la perspectiva del observador. Y de esta manera vamos, no solo nombrando o conociendo el nombre de las cosas (codificando y decodificando), sino además, y al mismo tiempo, tipificando, clasificando. Dichas tipificaciones son también negociadas en la interacción y construcción de intersubjetividad tal que, a partir de ello se definen características del objeto: estructura (partes, cualidades, etc.); a partir de las cuales se puede inferir y explicar un comportamiento: qué se espera que haga y no haga el objeto; y tanto estructura como comportamiento, definen relaciones o vínculos que hacen más compleja su estructura y comportamiento al ser parte de algo mayor: una organización, o una objeto más sofisticado.

Es así como los individuos interactúan a través de sus tipificaciones: arquetipos, prototipos y estereotipos de personas, lugares, cosas, etc., pero que también incluye sus propias ideas, a las que se genera un apego en función de sus creencias y valores (más adelante retomamos el papel de los valores). Nos señala Berger & Luckmann (2001): “El lenguaje también tipifica experiencias, permitiéndome incluirlas en categorías amplias en cuyos términos adquieren significado para mí y para mis semejantes.” (p. 55).

Sin embargo, cuando se llega a experiencias o problemas fuera de la rutina, desconocidas, genera angustia de conocimiento por carecer del código: “no entiendo”,

Nuevos Vínculos Conceptuales...

de tal manera que un lenguaje restringido, que impacta en la comprensión del contexto, promueve la significación o resignificación de experiencias.

En este sentido nos apunta Bruner (1991): “No cabe duda de que el significado que los participantes en una interacción cotidiana atribuyen a la mayor parte de los actos depende de lo que se dicen mutuamente antes, durante o después de actuar; o de lo que son capaces de presuponer acerca de lo que el otro habría dicho en un contexto determinado” (p. 33). Este hablarse no es sino el intercambio de signos para llegar a la construcción intersubjetiva: aceptar, entenderse, acordar, negociar o rechazar. Y esto es así, nos ratifica Bruner, porque al igual que los autores anteriores nos señala: “Los sistemas simbólicos que los individuos utilizaban al construir el significado eran sistemas que estaban ya en su sitio, que estaban ya «allí», profundamente arraigados en el lenguaje y la cultura.” (p. 27)

Pues bien, de esta manera enfatizamos que para que haya una significación ya sea aceptada, confrontada o negociada, se deben compartir signos y códigos previamente establecidos por la cultura que se desenvuelve en un contexto social e histórico determinado, esta cultura es el soporte estructural de la vida social humana, de tal manera que en las acciones y en el proceso de significación, están embebidas las intenciones, los significados y sus simbolismos. Pero además, estos signos y códigos son significativos, en mayor o menor medida dependiendo del interpretante. Pierce, citado por Bruner (1991), señaló que el significado no depende sólo de un signo y de su referente, sino también de un interpretante: una representación mediadora del mundo en función de la cual se establece la relación entre signo y referente (p. 77).

Nuevos Vínculos Conceptuales...

Así, el significado depende críticamente de la capacidad humana para internalizar ese lenguaje y usar su sistema de signos como interpretante de estas relaciones de «representación». (Bruner, 1991, p. 77) Y más aún, no es una significación individual, es colectiva, es intersubjetiva ya que los significados se construyen en la dinámica de interacción, como nos señala Bruner (1991) y que ya hemos reiterado con Berger & Luckmann y con Schütz.

En síntesis, y desde nuestra perspectiva, Bruner (1991) muestra esta compleja interacción y construcción de significados en el siguiente razonamiento:

... para comprender al hombre, es preciso comprender cómo sus experiencias y sus 'actos' están moldeados por sus estados intencionales; ... es que la forma de esos estados intencionales sólo puede plasmarse mediante la participación en los sistemas simbólicos de la cultura. En efecto, la forma misma de nuestras vidas --ese borrador preliminar de nuestra autobiografía, sujeto a cambios incesantes, que llevamos en la cabeza- nos resulta comprensible a nosotros mismos y a los demás sólo en virtud de esos sistemas culturales de interpretación. (p. 47).

Ahora bien, hemos dicho que el proceso de significación parte inicialmente de clasificar o tipificar las objetivaciones interiorizándolas tal como un catálogo de objetos, procesos, lugares, personas, etc., pero también de resolución de problemas tal que un ámbito concreto de problemas socioeconómicos, conlleva una tipificación específica de conceptos en torno a conocimientos requeridos y que son producto de la división del trabajo. Pues bien, esto deriva en la tipificación de un rol determinado en donde convergen conocimientos, resolución de un tipo de proble-

Nuevos Vínculos Conceptuales...

mas y la tipificación de un actuar, un razonar y un modo de significar. (Berger & Luckmann, 2001):

“... los "roles" representan instituciones es decir que posibilitan que ellas existan, una y otra vez, como presencia real en la experiencia de individuos concretos.... El individuo, en virtud de los "roles" que desempeña, tiene que penetrar en zonas específicas de conocimiento socialmente objetivado, no solo en el sentido cognoscitivo más restringido, sino también en el del "conocimiento" de normas, valores y aun emociones. Así pues, cada "rol" brinda acceso a un sector específico del acopio total de conocimiento que posee la sociedad. No basta con aprender un "rol" para adquirir las rutinas de necesidad inmediata que requiere su desempeño "externo"; también hay que penetrar en las diversas capas cognoscitivas y aun afectivas del cuerpo de conocimiento que atañe a ese "rol" directa o indirectamente. (p. 99, 101).

Y es tal la penetración en que han encarnado los roles como sub-universos de significación y que determinan un ser y hacer específicos, aunque personalizados, que se asume que “así es, así soy o aquí así se hacen las cosas”:³

No tengo opción en este asunto. Tengo que actuar de esta manera debido a mi posición" (como marido, padre, general, arzobispo, presidente del directorio, hampón, verdugo, o lo que sea). Esto significa que la reificación de los "roles" restringe la distancia subjetiva que el individuo puede establecer en-

³ Por reificación Berger & Luckmann (2001) significan “la aprehensión de los productos de la actividad humana como si fueran algo distinto de los productos humanos, como hechos de la naturaleza, como resultados de leyes cósmicas, o manifestaciones de la voluntad divina.” (p. 116).

Nuevos Vínculos Conceptuales...

tre él y su desempeño de un "rol".... la identidad misma (el yo total, si se prefiere) puede reificarse, tanto el propio, como el de los otros. Existe pues una identificación total del individuo con sus tipificaciones socialmente atribuidas. El individuo es aprehendido nada más que como ese tipo. Esta aprehensión puede acentuarse positiva o negativamente en términos de valores o emociones. (p. 119)

En el Rol quedan encarnadas las objetivaciones intersubjetivas que la cultura interioriza, y que hace que el proceso de significación sea recursivo: hacer lo que hace porque el rol lo indica y al hacerlo confirma y se retroalimenta lo que se debe de hacer, lo cual dificulta de resignificación.

Ahora bien, la ejecución de un rol en el individuo se hace más compleja cuando se reviste con ropas y escenarios contextuales que convalidan el papel que se juega. El estudio de Goffman (1997) sobre la interacción nos parece relevante para este trabajo por su analogía con la obra teatral ya que el teatro es, técnicamente, relatos representados, a diferencia de los relatos narrados (Beristáin, 1998), y que tienen mucha correlación con la vida cotidiana y con la interacción social, donde podemos recuperar toda la perspectiva de análisis del comportamiento, antes vertida.

Goffman (1997) delimita el rol social con derechos y deberes atribuidos a un status dado, y más que atribuidos, diríamos, asignados en un ámbito de actividad específico. Esto implica, como también lo señalamos con anterioridad con Berger y Luckman, asumir papeles pautados por la habituación e institucionalización, los cuales serán presentados por un *actuante* (Goffman, 1997, p. 13), y, como vimos con

Nuevos Vínculos Conceptuales...

antelación, esto está soportado en lo que se denominó la reificación (Berger & Luckmann, 2001).

Pues bien, es interesante ver el escenario de interacción que presenta Goffman (1997) al inicio de su obra donde hace elocuente la actitud de la interacción día a día, tal como si se describiera una obra en la vida cotidiana:

Cuando un individuo llega a la presencia de otros, estos tratan por lo común de adquirir información acerca de él o de poner en juego la que ya poseen. Les interesará su status socioeconómico general, su concepto de sí mismo, la actitud que tiene hacia ellos, su competencia, su integridad, etc. Aunque parte de esta información parece ser buscada casi como un fin en sí, hay por lo general razones muy prácticas para adquirirla. La información acerca del individuo ayuda a definir la situación, permitiendo a los otros saber de antemano lo que él espera de ellos y lo que ellos pueden esperar de él. Así informados, los otros sabrán cómo actuar a fin de obtener de él una respuesta determinada. (p. 5)

Pues bien, siguiendo la lógica del autor, tenemos aquí actuantes realizando actuaciones, definiendo esta última como la actividad de un individuo en la presencia particular de observadores (Goffman, 1997, p. 16). Pero tal como actuación teatral, está rodeada de una *fachada* simbólica que también es elocuente del rol con el que, en un contexto determinado, se embiste. La fachada es entonces, siguiendo a Goffman, la dotación expresiva empleada intencional o inconscientemente por el individuo durante su actuación y dentro de la cual se desarrolla una *fachada personal* como la imagen que, podríamos decir, se coloca el individuo en función de

Nuevos Vínculos Conceptuales...

su rol en un ámbito específico de actuación. Son elementos que –señala el autor– debemos identificar íntimamente con el actuante mismo: las insignias del cargo, vestimenta, la cual es variable por el ámbito de acción como puede ser cuando está como empleado, jefe, padre o esposo, etc., con base en las cuales también se adoptan pautas de lenguaje, de expresiones faciales, gestos corporales y otras características semejantes (Goffman, 1997, p. 15, 17).

La fachada personal y la que rodea *in situ* la interacción social, permea en la actitud del actuante, la cual es muy elocuente de la subjetividad y simbolismos presentes en la actuación. Esta actitud se permea a través de los que Goffman (1997) denomina «modales» (*manner*), y que refleja la función que desempeña la información transmitida por estos estímulos. Los modales, nos señala, van a dar cuenta del rol de interacción que el actuante desempeñará en la situación que se acerca: modales arrogantes, agresivos o humildes, gentiles, en cualquier caso dichos modales son muy elocuentes de la identificación encarnada del rol en la personalidad del actuante. (p. 18)

Pero también hay que considerar la perspectiva del o los observadores que corroborarán, en la interacción del momento, la actuación, la fachada y sobre todo, como dice Goffman (1997), la coherencia y consistencia entre medio, apariencia y modales con el rol con el cual está embestido el actuante y que disparan la aceptación o el rechazo de la o las personas con las que se interactúa (p. 18). Esta coherencia aceptada o rechazada, incluso por el mismo actuante se hace a través de la emisión de juicios de unos y otros para ratificar o criticar la consistencia, en-

Nuevos Vínculos Conceptuales...

tre lo que el actuante dice o quiere representar y cómo se embiste personal y contextualmente.

Es de esta manera, en la construcción de intersubjetividades, entran en juego de manera importante, además del lenguaje verbal, el lenguaje no verbal: las actitudes y el conjunto simbólico que rodea la interacción, de tal manera que como nos señala Goffman (1997): “La fachada se convierte en una «representación colectiva» y en una realidad empírica por derecho propio.” (p. 19).

Esta construcción de subjetividades tiene el ingrediente crucial en la valoración que hace un individuo de su contexto de acción, no solo la interacción con las personas sino también del paisaje con el que se acompaña: procesos, lugares u objetos. De ahí que pondremos un acento especial al análisis de los valores y el proceso de valorización como el primer elemento que hemos identificado como necesario resaltar en el análisis del comportamiento y en el proceso de significación.

Los valores en el proceso de significación.

Ya nos ha quedado claro que la subjetividad individual se crea y recrea a través en la intersubjetividad colectiva, donde se reflejan constructos revolventes de significación, en un proceso permanente de interpretación sobre *personas*: lo que hacen, no hacen, dicen, no dicen y cómo lo hacen y dicen; también sobre toda *actividad colectiva*, de cualquier dimensión grupal, familiar, organizacional, mundial; de igual manera sobre *objetos* como puede ser un sistema informático, una mascota, plantas, computadoras, y todo su entorno, como vimos en la analogía con el teatro; pero también y de manera recursiva, las ideas, creencias y los valores en su

Nuevos Vínculos Conceptuales...

pensamiento, lo cual marca el sentido y conducción a la acción individual y social: una comprensión endopática (Weber, 1983).

Vimos además que, lo que el individuo observa, la “Suprema Realidad” (Berger & Luckmann, 2001), le es inaccesible ya que se vincula a ella a través de su repositorio de objetos significativos, con base en los cuales da coherencia social e individual en un marco pre-configurado de comportamientos habitualizados que corresponden con los sucesos “de la vida cotidiana en un Aquí y un Ahora” (Berger & Luckmann, 2001), esto es, la realidad es una, y la vida es otra: la realidad interpretada. Es decir, las acciones, para que no generen conflicto o sufrimiento, se ajustan en perfecta concordancia con sus constructos de significación, los cual se encarnan en roles que asume para hacer, decir, sentir y sobre todo en la actitud que asume en cualquier momento de la acción.

Ahora bien, dichos constructos u objetos simbólicos (el rol mismo), que estructuran el pensamiento, las creencias y con ello sus acciones, tienen un adherente que permite, justificarlos y/o defenderlos hasta el nivel hacer guerras de exterminio por ellos. Dicho adhesivo es el valor atribuido a ideas y creencias, pero ¿adherido a qué?, a la emoción que le sostiene: aceptación o rechazo.

Por ello, hay que detenernos en el proceso de valoración y los valores, ya que son el puente que conecta el sentido de las acciones con las emociones. El valor atribuido a todo y a todos, muestra la profundidad de la interiorización o enraizamiento de los mismos y que parte, como ya hemos visto, de aquella habituación y reificación (Berger & Luckmann, 2001).

Nuevos Vínculos Conceptuales...

Con base en Frondizi (1972), identificamos que el valor es un atributo subjetivo que asigna el individuo a una persona, objeto, lugar o proceso, a lo que piensa y cree, donde todos y cada uno de los constructos de significación tienen un valor personal. El valor, dice el autor, se nos aparece como si fueran cualidades de los objetos depositarios, cualidades valorativas, distintas y adicionales a las cualidades primarias, sin las cuales el objeto no podría existir, y a las cualidades secundarias que pueden llegar a tener los objetos, y que no cambian la funcionalidad primaria: color, sabor, olor, etc., por ello, las cualidades valorativas se colocan como cualidades terciarias (Frondizi, 1972, p. 16). Pero dicho valor no es una cualidad del objeto, es decir, no le agrega nada a su utilidad, sino que es el atributo agregado y que para cada individuo, tiene mayor o menor relevancia: "Valor es una cualidad, un adjetivo... Por ser cualidades, los valores son entes parasitarios (que no pueden vivir si apoyarse en objetos reales)." (p. 17).

La importancia del valor radica en que, al ser subjetivos, son controversiales, generan en el individuo una identificación perniciosa, tal que cuando en la sociedad se transmiten tradiciones, modas y culturas, en contextos determinados, justamente el adherente en la transmisión de significados y subjetividades, es el valor simbólico: lo que vale el pensar de una u otra manera, la importancia de una cosa u otra, de un vínculo u otro. (Frondizi, 1972).

Así pues el valor es paradójicamente real e irreal, adherido a los objetos a través de quién los ve, como una cualidad estructural subjetiva que depende de las cualidades empíricas que le son resaltadas. Es una cualidad estructural, nos dice el autor, porque:

Nuevos Vínculos Conceptuales...

Su característica principal es que tiene propiedades que no se encuentran en ninguno de los miembros o partes constitutivas ni en el mero agregado de ellas, el tipo de totalidad que surge de la relación de los miembros que la forman... Una estructura depende de sus miembros, pero no equivale a la mera yuxtaposición de ellos. (p. 208).

Es por ello que se hace más compleja la determinación del valor: ¿qué le vemos a uno u otro objeto en diferentes contextos para otorgarle valores diferenciados? Por ejemplo, la comida no tiene el mismo valor para una persona de ingresos altos que otra que vive en la pobreza extrema, y puede ser la misma comida. De ahí que sea pertinente la pregunta que nos hacemos junto con Frondizi: “¿Tienen las cosas valor por que las deseamos o las deseamos porque tienen valor?” (p. 26). Es por ello que los valores son objetivados por sus cualidades estructurales, no por sus partes, sino por lo que significan como un todo, de ahí que “... tienen una fuerza impositiva que salta por encima de nuestras preferencias y doblega nuestra voluntad (Frondizi, 1972, p. 27) en el actuar, pensar y decir.

Desde la perspectiva psicoanalítica⁴, valoramos en proporción directa a nuestras carencias, es decir, lo que más deseamos (y damos más valor) es aquello de cual carecemos o hemos carecido. El valor asignado provoca un vínculo de cohesión personal o grupal con el o los objetos tangibles o intangibles, dándoles en un lugar en las preferencia individuales o grupales. Dicho vínculo de cohesión se genera por medio del proceso de significación y de valorización contextual: social, económico y cultural del individuo, por ello, el proceso de valoración es dinámico, inclu-

⁴ C.f. Freud (2000) y Peaget (1991)

Nuevos Vínculos Conceptuales...

so, un mismo objeto puede tener más valor en una situación que en otra; o una creencia o pensamiento pudiera tener más o menos valor, de un momento a otro, tal que se defienda a ultranza o sea susceptible de negociación:

Además del sujeto y del objeto, hay que tomar en consideración la “actividad” del sujeto, por medio de la cual éste se pone en relación con el objeto; en el caso de los valores, tal actividad es la valoración. Un sujeto valorando un objeto valioso será, por consiguiente, el punto de partida del análisis. El valor tiene carácter relacional y requiere la presencia del sujeto y del objeto. (Frondizi, 1972, p. 194)

Así, el proceso de valoración será una “traducción”, nos señala el autor, de las necesidades objetivas o subjetivas, sociales o individuales, que son proyectadas en las propiedades atribuidas y resaltadas del objeto, y por ello, se relativiza el valor del objeto en contextos determinados. (p. 215)

Esta situación relativa y dinámica de los valores en función del contexto individual y social va determinando una escala de valores que son el referente añadido y definitivo a las intenciones, ideas y creencias que tiene un individuo como consideraciones para la acción. Y es aquí donde se genera el circuito recursivo de espejos entre pensamiento, creencias y valores, tanto individual, como social y organizacional, ya que unos a otros se validan y se justifican tal que se genera un apego irreductible, más allá de una preferencia y que se proyecta en juicios y actitudes: rechazo o aceptación.

Nuevos Vínculos Conceptuales...

La escala de valores toma su dinámica en factores sociales e individuales situacionales:

- El ambiente físico. La temperatura, presión, clima el ambiente físicas y demás condiciones físicas, afectan la escala de valores de los seres humanos y su comportamiento referido a su escala de valores, sus preferencias.
- El ambiente cultural o sector cultural en el que se desenvuelve, influye directamente, esto es, cada contexto cultural tiene su propio conjunto de valores, que cambian a un ritmo indeterminado.
- Como antes señalamos, las carencias o necesidades, expectativas, aspiraciones y posibilidades de cumplirlas, que son todas ellas subjetivas, desde la escasez de ciertos productos esenciales, hasta las aspiraciones sociales y culturales de una comunidad.
- El factor tempo-espacial, es decir, de un momento a otro, de un espacio a otro, pueden estar variando la situación y con ello, la escala de valores se ajusta dinámicamente. (Frondizi, 1972, p. 214-217)

Este conjunto de factores, que inciden en la escala de valores y en la acción que se derive, es lo que se denomina ecología del valor (p. 217). Dicha ecología tiene dos grandes aspectos que coinciden con los autores antes vistos: por un lado, un aspecto objetivo que es el hecho –señala Frondizi- desnudo de la acción, diríamos, se puede observar y describir sin valoración alguna; por otro lado y adicionalmente, la situación que es el contexto físico y humano en que ocurre y es donde se da el proceso de significación, donde, la valoración subjetiva de los elemen-

Nuevos Vínculos Conceptuales...

tos del contexto de la acción entran en juego como un atractor hacia unos elementos u otros trazados en una tabla de valores personales e intersubjetivos. La alta dinámica de la valoración está, como señalamos, en función del contexto de la acción y del proceso de significación del individuo que sabemos ya, está vinculada a pensamientos y creencia estructurados cultural e históricamente. Con base es esto, los valores son unos, en una situación concreta y determinada, pero la valoración cambiara en la medida en que cambia la situación o contexto:

El valor es, pues, una cualidad estructural que tiene existencia y sentido en situaciones concretas. Se apoya doblemente en la realidad, pues la estructura valiosa surge de cualidades empíricas y el bien al que se incorpora se da en situaciones reales. Pero el valor no se reduce a esas cualidades ni se agota en sus realizaciones concretas, sino que deja abierta una ancha vía a la actividad creadora del hombre (Frondizi, 1972, p. 220).

De esta manera identificamos al valor que le asigna un individuo a procesos, lugares, personas u objetos como una preferencia que se encuentra en una escala dinámica de valoración momento a momento, vinculada en aquel circuito recurrente y revolvente de pensamientos, creencias y valores que son elocuentes en el individuo en lo que hace y dice y cómo lo hace y dice.

El otro ingrediente que queremos aquí incluir es el relativo a la emisión de juicios, ya que éstos son el mejor reflejo de pensamientos, creencias y valores y que los desprendemos de la cara de objetiva y la cara de subjetiva de un hecho en sí, que puede generar la emisión correspondiente de juicios objetivos o subjetivos. Así, es

Nuevos Vínculos Conceptuales...

el análisis de la emisión de juicios, el segundo de los elementos en el análisis del proceso de significación.

Los juicios como indicador.

¿Indicador de qué?: de la actitud, por tanto de la valoración y con ello de la estructura de pensamientos y creencias que le sustentan. En este caso nos apoyamos del trabajo presentado por Pierre Blackburn (2005), en su libro *La Ética, Fundamentos y Problemáticas Contemporáneas, Educación y Pedagogía*, donde confirmamos, con bastante contundencia, por qué es importante considerar la emisión de juicios en el análisis de la subjetividad del individuo.

En todo momento y a cada instante, decíamos, estamos significando en lo que identificamos como la realidad interpretada. Una de las formas que toma esa subjetividad es en la emisión de juicios ante todo hecho o circunstancia con base en las estructuras mentales, creencias y sobre todo nuestra escala de valores, como anteriormente vimos. Nos dice Blackburn (2005): “Un juicio es un acto de pensamiento por el cual... se afirma o se niega algo.” (p. 105), esto es, se acepta o no, se aprueba o no, o se está de acuerdo o no, y como anteriormente decíamos, se tiende a defender los razonamientos, las creencias y los valores a ultranza, mostrándose de manera elocuente en el comportamiento y la escala de tolerancia. Por ello, nos parece que el análisis de actores debe de contemplar los juicios que emiten el o los involucrados porque el juicio moral, que está inmerso en nuestra vida cotidiana, nos mantiene en un cruce interminable de juicios tanto a personas, procesos, lugares y objetos, como a nuestras propias creencias y pensamientos. La

Nuevos Vínculos Conceptuales...

siguiente figura presenta cómo los juicios morales están al centro de la vida cotidiana:

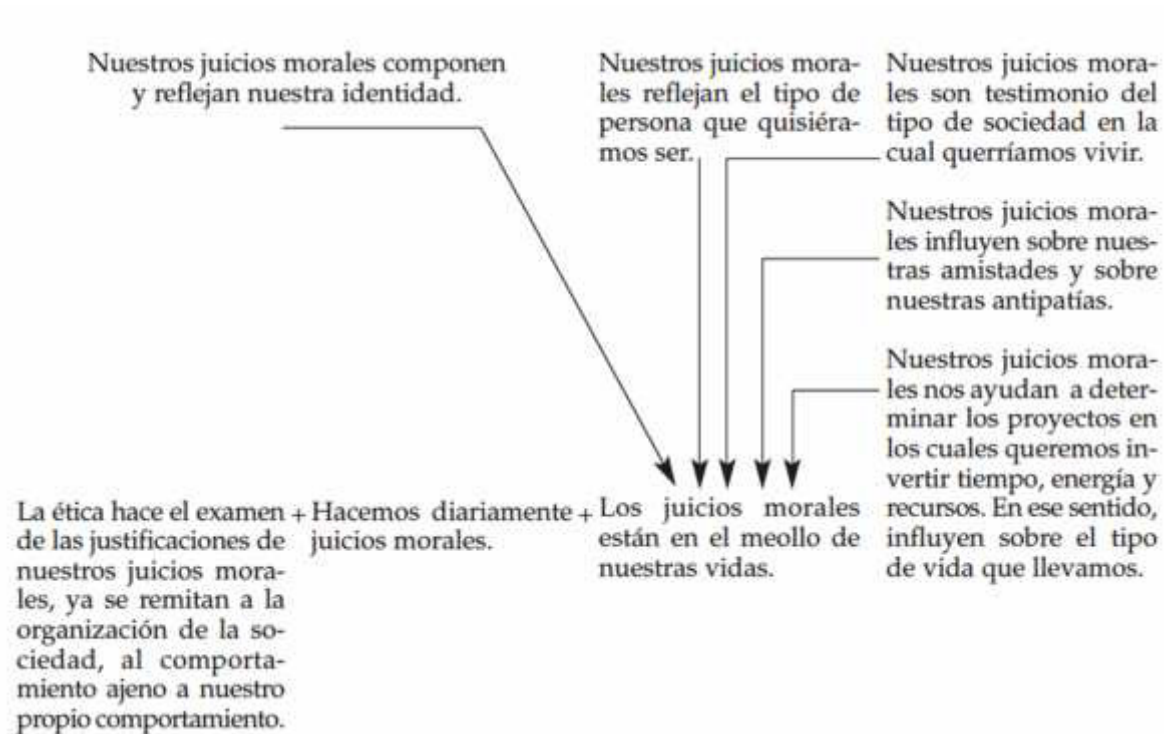


Figura 1: Juicios Morales en la vida cotidiana. (Blackburn, 2005, p. 23).

Aquella escala de valores, vista en el apartado anterior, se hace manifiesta en los juicios morales o juicios de valor y que están presentes como preferencias en todos los ámbitos de la vida cotidiana: muestran la habituación enraizada, la interiorización de la misma, y en su caso, la reflexión crítica sobre ideas, creencias y valores inmersos en la tradición, moda y cultura del contexto social donde nos desenvolvemos⁵.

Pues bien, Blackburn (2005), acorde al análisis antes presentado sobre los ámbitos objetivo y subjetivo de la realidad, nos muestra la diferenciación de los juicios,

⁵ Cf. Bourdieu (2007) y Barthes (1980).

Nuevos Vínculos Conceptuales...

unos más apegados a la realidad objetiva y otros más apegados a la significación y subjetividad individual y social. La siguiente, es la taxonomía de los juicios basado en dicha objetividad y subjetividad:

- Los juicios de hecho o juicios de observador describen la realidad, ya se trate de cosas, acontecimientos, personas, estados o relaciones entre tales elementos, sustentadas en pensamiento o ideas que se pueden verificar y que no tienen lugar a dudas que así son las cosas o así sucedieron. Por ejemplo las notas periodísticas o las descripciones científicas.
- Los juicios de recomendación o juicios de prescriptor, son aquellos por los cuales se aconseja o recomienda hacer o no hacer algo, son fundamentados en juicios de hecho. Por ejemplo, los emitidos por instituciones de Derechos Humanos.
- Los juicios de valor o juicios de evaluador están, dice el autor, en el meollo de nuestro propósito y consideramos, son fundamentales en el análisis de actores. Se distinguen al menos tres tipos:
 - Los juicios de valor epistémicos tratan del valor o el mérito de teorías o de hipótesis, sujetos a variaciones al cambiar los supuestos.
 - Los juicios de valor estéticos se hacen sobre la belleza y la fealdad, sobre la apreciación artística, completamente subjetivos.
 - Los juicios de valor moral que tratan del valor moral de acciones, intenciones, personas e instituciones políticas, económicas o jurídicas. Afirman o niegan que tal o cual cosa es justa o injusta, que es buena o mala desde el punto de vista moral. Los juicios de valor morales,

Nuevos Vínculos Conceptuales...

cuando son positivos y tratan de acciones, incluyen la presunción de que “se debería hacerlas” o, por lo menos, “que se les debiera tener en cuenta cuando se toma una decisión”. (Blackburn, 2005, p. 107-108)

Mientras que los problemas se resuelven con juicios de hecho y de recomendación; los juicios de valor morales son la fuente de innumerables problemáticas, grandes discusiones, desencuentros, enconos y las diferencias se sustentan en los juicios de valor morales y están en lo más profundo de las razones del hacer y decir de los individuos.

Desde niños aceptamos o rechazamos conforme se va interiorizando la cultura del contexto social, los juicios de valor no se hacen esperar: lo bueno y lo malo, lo correcto e incorrecto, lo justo e injusto, etc., de tal manera que la métrica de los vínculos con personas, lugares, procesos y objetos se construye con las ideas, creencias y valores, familiares, escolares y sociales, y se manifiestan a través de la emisión de juicios de valor a diestra y siniestra en todos los ámbitos de interacción social: familiares, sociales, laborales e incluso en la propia vida íntima que no deja de auto-juzgarse: culpándose o justificándose incesantemente.

Para cerrar este apartado tan importante en el análisis del comportamiento organizacional, presento aquí un diagrama donde Blackburn (2005) contribuye a la identificación de los distintos tipos de juicios en el momento de la interacción y con ello se pueden seguir distintas rutas para identificar las razones fundadas o no del porqué se hace o dice de tal o cual manera y que consideramos es fundamental en el análisis de actores:

Nuevos Vínculos Conceptuales...

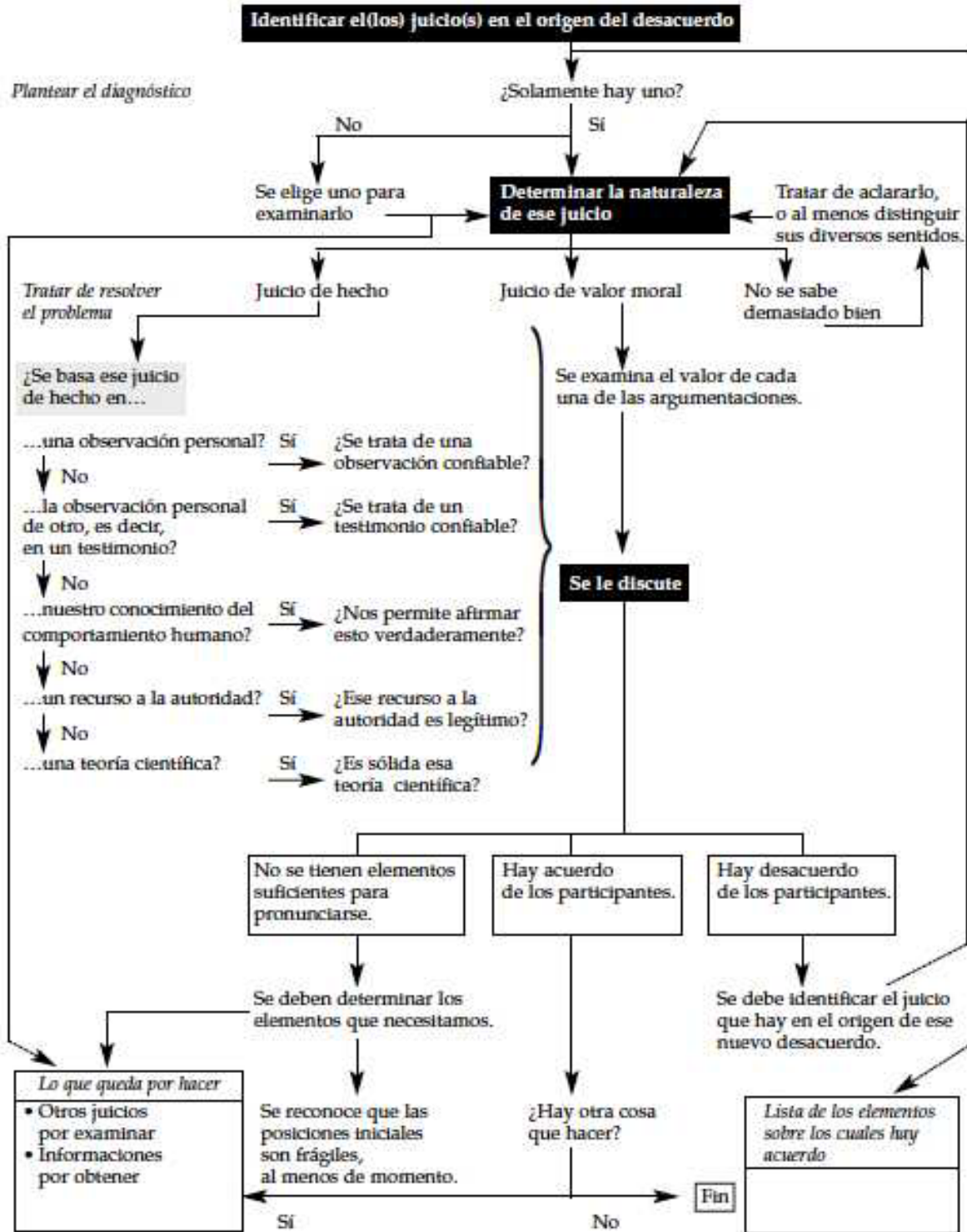


Figura 2. Método para decantar juicios en una discusión. (Blackburn, 2005, p. 112).

Nuevos Vínculos Conceptuales...

El diagrama nos permite adentrarnos en ideas, creencias y valores que sustentan la emisión de juicios y que estarían detrás de toda acción ya que es aplicable a acuerdos y desacuerdos (aceptación o rechazo) y que en una intervención es loable aproximarse a través de un conjunto de preguntas alrededor de los juicios ante la acción propia y ajena.

Por ello, con base en Blackburn (2006), podemos distinguir por un lado, la resolución de problemas que se deben resolver de manera cotidiana observando los hechos objetivos y sus correspondientes juicios de hecho, y que, por ejemplo, en cualquier organización puede identificarse como un problema de asignación de recursos: financiero, humanos, materiales, tiempo, etc., pero que, por otro lado, al estar inmersos en la interacción social se ven aderezados de juicios de valor que se deben destilar del hecho en sí para su resolución. Y es ahí donde abona el diagrama anterior, identificando de manera ilustrativa, pero no limitativa, del lado izquierdo, si es una observación, testimonio, comportamiento, señalamiento o teoría levantada, y en cualquier caso, cuestionar su validez y confiabilidad, decantando el juicio de hecho del juicio de valor a través de la percepción personal y que deberá discutirse para identificar si hay o no elementos suficientes, y así tener que profundizar en la búsqueda de elementos y otros juicios implicados; si hay acuerdo en la valoración o si hay desacuerdo, también se deberá profundizar hasta llegar a acuerdos, no necesariamente de percepción igual, sino para abordar los problemas a resolver y de los conflictos en la interacción social.

Nuevos Vínculos Conceptuales...

Es así que planteamos la posibilidad de que sea a través de los juicios, que se llegue a la estructura de lo que se piensa, cree y valora, conforme al proceso de significación plasmada en la acción en sí misma.

La posibilidad del cambio en intervención.

Varios de los autores antes citados dejan asentada la posibilidad de reflexión sobre las acciones que se realizan. Por ejemplo, (Schütz, 1974), con base en Husserl, separa acción y conducta, y nos señala que "En el uso común tendemos a distinguir la acción de la conducta diciendo simplemente que la primera es "consciente" o "voluntaria" mientras la última es de carácter "reactivo" e incluye cosas tales como reflejos. (p. 87)

Efectivamente no todas las vivencias tienen la posibilidad de generar nuevos significado, pero la posibilidad se abre con un elemento fundamental y propio del ser humano: la reflexión:

Husserl mostró que no todas las vivencias son por naturaleza vivencias de asignación de significado. "Las vivencias de pasividad primordial, las asociaciones, las experiencias en las cuales ocurre la conciencia temporal original, o sea la constitución de la temporalidad inmanente, y otras vivencias de esta clase, son todas incapaces de ello" (es decir, de conferir significado). Una vivencia de asignación de significado debe ser un Acto del yo (Acto actitudinal) o alguna modificación de un acto semejante (pasividad secundaria, o quizás un juicio que surge pasivamente y 'se me ocurre' de repente). (Schütz, 1974, p. 84).

Nuevos Vínculos Conceptuales...

Por ello, Schütz, citando a Husserl, enlaza a la acción del sujeto, un sentido subjetivo sea que provenga de su historia, o del hecho en sí, con base en lo cual – Schütz-, separa conducta humana como mera reacción soportada en la significación aprendida, de la acción donde hay una reflexión y dirección de la conducta.

Esta es una distinción fundamental que hay que tener presente en todo análisis de la acción o análisis de actores: las acciones no son iguales, hay acciones vacías (Schütz, 1974) que son conducta reactiva, mecanizada, habituada, institucionalizada (Berger & Luckmann, 2001) y acciones no vacías que provienen de una reflexión del Yo en el Aquí y Ahora (Schütz, 1974). Esta reflexión, es una función del intelecto y, nos señala éste autor, “pertenece esencialmente al mundo espacio-temporal de la vida cotidiana” (p. 76), de tal manera que debemos decantar aquellas acciones que se encuentran en la vivencia mecanizada, aprendida, de aquellas donde se lleva a cabo una reflexión y por tanto una dirección en la acción.

El mismo Schütz (1974) hace una diferencia que ayuda a identificar los distintos momentos en que se concibe la acción, de la acción misma. Distingue por un lado el acto, y por otro la acción, donde el acto, puede ser rememoración del pasado, o es la idealización de un evento futuro (p. 60), es decir, el acto se encuentra en un repositorio de conocimiento individual que está disponible por ser algo concretado en el pasado, haya sido real o esté en el imaginario sustentado en la experiencia. Ahora bien, una acción será la ejecución concreta de un acto, el hecho en sí (Schütz, 1974, p. 90). Así, el acto se encuentra en una corriente temporal interna del sujeto (la mente: donde se puede ir al pasado, presente y futuro), mientras que

Nuevos Vínculos Conceptuales...

la acción es el suceso en la conciencia temporal de las vivencias (externo y objetivo al sujeto), nos dice el autor.

Aún más importante, para este trabajo es el siguiente planteamiento, que más tarde también hacen otros autores: “La reflexión constituye un quiebre en la corriente temporal interna, pues coloca un foco atencional en el pasado, marginándose brevemente de la temporalidad irreversible para traer a colación vivencia anterior” (Schütz, 1974, p. 77). Esto es, siempre existe la posibilidad de detener y dirigir el flujo de la corriente temporal interna del sujeto para reestructurar el acto y con ello la acción. El sentido de la acción se encuentra en la proyección del acto ya que trae la carga del sentido del hacer: “... la acción es la ejecución de un acto proyectado... el significado de cualquier acción es su correspondiente acto proyectado (p. 90).

Lo que está al centro del acto, de la reflexión y de la elección en la dirección de la acción, es el flujo y reflujo de pensamientos, ideas y valores, es decir, el movimiento del cúmulo de significados dados, para resignificar signos y códigos por medio de la reflexión (Weber, 1983), y que configuren Acciones con Sentido, Actos no vacíos (Schütz, 1974).

De esta manera, siempre hay la posibilidad de salir de la mecanicidad y analizar lo que se dice y hace. En este sentido, el diagrama de Blackburn (2006) abre esta posibilidad de reflexión en torno a la construcción y reconstrucción de intersubjetividades, la resignificación como el núcleo de la intervención organizacional.

Conclusiones.

El análisis del comportamiento organizacional y/o el análisis de actores, debe llegar hasta el complejo proceso de significación donde se construyen las intersubjetividades, con elementos que permitan conocer la construcción de significados en el pensamiento humano si es que queremos ir más allá de conocer los conflictos, sino llegar hasta una intervención que incluya el incidir en los procesos de significación. Richard Paul, citado Blackburn (2006), sitúa muy claramente la complejidad del proceso de significación en las actividades humanas:

Por una curiosa ironía del destino, el ser humano no sólo es el único animal “lógico”, sino también el único animal “ilógico”. Es el único animal que utiliza significaciones —ideas, conceptos, analogías, metáforas, modelos, teorías y explicaciones— para dar sentido a las cosas, para comprenderlas, preverlas y dominarlas. También es el único que se sirve de significaciones para negarse a sí mismo, contradecirse y engañarse, para interpretar erróneamente los hechos, desvirtuarlos y transformarlos en estereotipos, así como para alimentar su dogmatismo, sus prejuicios y la estrechez de su criterio. El ser humano es el único animal cuyo pensamiento puede ser llamado claro, preciso, exacto, adecuado, coherente, profundo e imparcial; pero es, asimismo, el único animal cuyo pensamiento es a menudo impreciso, vago, inexacto, inadecuado, superficial, trivial o tendencioso.

A la luz de esta paradójica dicotomía, comprendemos mejor la razón de ser del pensamiento crítico. El ser humano no debiera fiarse simplemente de su instinto, ni creer, sin plantearse preguntas, todo lo que se le ocurre, ni admitir

Nuevos Vínculos Conceptuales...

como verdad indiscutible todo lo que se le ha enseñado. Tampoco debiera creer que su experiencia sea siempre confiable. Tiene que construir, en cuestión de creencias, de verdad y de validez, normas sólidas en el plano intelectual, pues éstas no son innatas. Y debe cultivar costumbres y rasgos de carácter que le permitan integrar esas normas a su vida". (p. 23-24).

Es así que los nuevos vínculos conceptuales en el proceso de significación permiten adentrarnos en las razones de la acción, no solamente a través de la descripción de qué hace, con quién lo hace y para qué lo hace, lo que se ha denominado seguir al actor. Debemos ir al proceso de significación: qué piensa, qué cree y cómo es su escala de valores. Y esto, de acuerdo a lo planteado, se accede a través de la emisión de juicios, que son elocuentes de la percepción de los individuos.

Esta investigación se dirige a incorporar más adelante el concepto de actante y función actancial, proveniente de la literatura, para tipificar los comportamientos, acompañado de las hipótesis que lanza el Dr. Luis Berman en su obra *The Glands Regulating Personality* (Berman, 1928), de donde haremos confluir el ámbito biológico del ser humano con el ámbito del comportamiento y el proceso de significación para identificar que ante el mismo hecho, la acción del individuo no es igual, no solo por sus condicionamientos culturales, sino por una configuración glandular.

También quedan por incorporar los planteamientos de Bohm (2008) referentes al orden o realidad explicada y el orden o realidad implicada.

Nuevos Vínculos Conceptuales...

Adicional a lo anterior, se profundizará en los mecanismos de investigación que ya han propuesto otros autores como lo es la estructura en la narrativa de los hechos para decantar los hechos en sí y el cúmulo de juicios emitidos, vistos con anterioridad.

Lista de referencias

- Barthes, R. (1980). *Mitologías*. México: Siglo XXI editores.
- Berger, P., & Luckmann, T. (2001). *La construcción Social de la Realidad*. Argentina: Amorrortu.
- Beristáin, H. (1998). *Diccionario de Retórica y Poética*. México: Porrúa.
- Berman, L. (1928). *THE GLANDS REGULATING PERSONALITY. A Study of the Glands of Internal Secretion in Relation to the Types of Human Nature*. New York: The Macmillan Company.
- Blackburn, P. (2005). *La Ética. Fundamentos y Problemáticas Contemporáneas*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bohm, D. (2008). *La Totalidad y el Orden Implicado*. Argentina: Kairós.
- Bourdieu, P. (2007). *El sentido práctico*. Argentina: Siglo XXI editores.
- Bruner, J. (1991). *Actos de Significación. Más allá de la revolución cognitiva*. España: Alianza.
- Durkheim, E. (1994). *Las reglas del método sociológico*. México: Ediciones Quinto Sol.
- Freud, S. (2000). *El yo y el ello y otros escritos de metapsicología*. México: Alianza.
- Frondizi, R. (1972). *¿Qué son los valores? Introducción a la axiología*. Mexico: Fondo de Cultura Económica.
- Geertz, C. (1973). *La Interpretación de las Culturas*. España.: Gedisa.

Nuevos Vínculos Conceptuales...

- Goffman, E. (1997). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Argentina: Amorrortu.
- Paz, O. (1972). *El Arco y la Lira*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Peaget, J. (1991). *Seis Estudios de Psicología*. España: Labor.
- Saussure, F. (2008). *Curso de Lingüística General*. México: Fontamara.
- Schütz, A. (1974). *La construcción significativa del mundo social*. España: Paidós.
- Weber, M. (1983). *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.

Ubicación del discurso administrativo, como sistema tecnológico, en el “Paradigma REI”, desde el “Modelo Filosófico REI”

Modalidad: Temática

David Galicia Osuna

Universidad Nacional Autónoma de México

Rosa Roja, Mz. 4, Lte. 5, Col. Mirador de Santa Rosa. 54765, Cuautitlán Izcalli, Estado de México. México

Location of the administrative discourse, as a technological system, in the "REI Paradigm", from the "REI Philosophical Model"

Resumen

El trabajo tiene como objetivo ubicar a los sistemas tecnológicos y tecno científicos (ST&T), en particular al sistema tecnológico administrativo, desde el *Modelo Filosófico REI* (MF-REI), en el *Paradigma REI*, para evaluarlos, en particular por los fenómenos artificiales o artefactos que produce, no intencionales, pero en particular los intencionales. Dichos artefactos tienen un efecto bueno o malo axiológicamente hablando en el ambiente y en la sociedad. El MF-REI descubre una regularidad en los ST&T que nombra *paradigma REI*, que se caracteriza por generar representaciones para intervenir. No se preocupan por buscar la verdad, es pragmático. El trabajo se puede ubicar en la tradición de la filosofía de la tecnología, desarrollada por pensadores apologeticos como críticos, que alimentan nuestro modelo. De los primeros tenemos a John Ziman, Bruno Latour, Robert Merton, Joseph A. Schumpeter, Javier Echeverría, Ian Hacking. Dentro de los críticos tenemos a Marx, Ortega y Gasset, Heidegger, Marcuse, Habermas, Quintanilla, Han Jonas, León Olivé o Enrique Leff, Enrique Dussel, entre otros.

Palabras clave: Filosofía de la tecnología, regularidad del sistema tecnológico, Sistema tecnocientífico administrativo.

Abstract

The objective of the work is to locate the technological and techno-scientific systems (ST&T), in particular the administrative technological system, from the REI Philosophical Model (MF-REI), in the REI Paradigm, to evaluate them, in particular by artificial phenomena or artifacts that it produces, not intentional, but in particular intentional ones. . These artifacts have a good or bad effect axiological speaking in the environment or in society. The MF-REI discovers a regularity in the ST&T that names the REI paradigm, which is characterized by generating representations to intervene. They do not worry about looking for the truth, it's pragmatic. The work can be located in the tradition of the philosophy of technology, developed by apologetic thinkers as critics, who feed our model. Of the former we have John Ziman, Bruno Latour, Robert Merton, Joseph A. Schumpeter, Javier Echeverria, Ian Hacking. Among the critics we have Marx, Ortega y Gasset, Heidegger, Marcuse, Habermas, Quintanilla, Han Jonas, Leon Olivé or Enrique Leff, Enrique Dussel, among others.

Keywords: Philosophy of technology, regularity of the technological system, administrative techno-scientific system.

"Los filósofos de la ciencia debaten constantemente sobre las teorías y las representaciones de la realidad, pero no dicen casi nada sobre

la experimentación, sobre la tecnología
o sobre el uso del conocimiento para alterar el mundo"
Ian Hacking
"Todo progreso técnico tiene un precio.
El progreso técnico causa más problemas que los que soluciona.
Inseparables sus efectos positivos y los nefastos.
Todo progreso técnico tiene efectos imprevisibles."
Jacques Ellul
Hecho del lenguaje, las máquinas son
esta fabricación en acción; son su propio
nacimiento repetido en sí mismos;
entre sus tubos, sus engranajes, sus
sistemas de metal, la madeja de sus hilos,
se ajustan al proceso en el que están anidados.
Michel Foucault, Raymond Rousset

Introducción

El trabajo tiene como objetivo ubicar a los sistemas tecnológicos y tecno científicos (ST&T), en particular al sistema tecnológico administrativo, desde el *Modelo Filosófico REI* (MF-REI), en el *Paradigma REI*, para evaluarlos, en particular por los fenómenos artificiales o artefactos que produce, no intencionales, pero en particular los intencionales. El modelo filosófico REI descubre en ellos una regularidad que denominamos "paradigma REI", esto es, siguen el modelo de *representar e intervenir* (REI), de acuerdo con la propuesta de Ian Hacking en su libro *Representar e intervenir* (1996). Hacking nos habla de una nueva experimentación; la nueva experimentación no repite patrones de la realidad natural, los crea, crea fenómenos, artificiales. Quizá el concepto más adecuado señalado por Quintanilla y Olivé sea el de artefactos. Se crean artefactos, que con Hacking diremos se crea una nueva realidad, se hace realidad, el mundo lo estamos llenado de nuevos artefactos, desde las ciencias naturales, pero también desde las ciencias sociales. Ahora podemos decir que los ST&T generan artefactos, intencionales como no intencionales, ambos deben evaluarse axiológicamente, ahora, desde el "modelo filosófico REI". . El discurso administrativo lo entendemos como sistema tecnológico y tecnocientífico

(STA), por ello puede quedar en el paradigma REI, genera representaciones, más que para describir, para intervenir; innovaciones, para modificar la realidad, para generar patrones artificiales, productivos, desde valores como la eficiencia, la productividad, el lucro, la racionalidad económica.

Podemos decir con Quintanilla (1989) que los sistemas tecnológicos y tecnocientíficos tienen una regularidad que llamo “paradigma REI”. Esto es, en su proceso de *representar e intervenir* (REI) generan: *epistemológicamente* “conocimiento realizativo”, que no un “conocimiento espejo”; *ontológicamente* seres artificiales, artefactos, desde agentes intencionales, con fines; y *axiológicamente* generan ambos –conocimientos y seres- desde valores utilitarios, desde la razón de estado, poder, la razón de empresa, maximización de beneficios (dinero, lucro); aunque algunos ST&T también lo hacen desde valores sociales.

El modelo filosófico REI

El *modelo filosófico REI* (MF-REI) tiene por objeto el estudio, reflexión, evaluación y crítica del *paradigma REI*, representar e intervenir, presente, como regularidad, en todo ST&T. Regularidad compuesta por tres aspectos: epistemológicos: “conocimiento realizativo”, ontológicos: seres artificiales y axiológicos: valores: dinero y poder. Esto es, evalúa axiológicamente el “conocimiento realizativo”; los seres artificiales, artefactos, fenómenos, que crea; y los valores de los sistemas, normalmente vinculados al paradigma maximizador de poder (Maquiavelo) y de beneficios económicos (Adam Smith), esto es, al Estado: poder, y a la empresa: dinero. El modelo filosófico REI los evalúa axiológicamente desde valores externos a dichos sistemas, desde valores como la vida, la bondad, la justicia, la libertad, la

tolerancia. En particular atiende los efectos de sus artefactos, tanto intencionales como no intencionales.

El “modelo filosófico REI” (MF-REI) se puede ubicar en la tradición de la filosofía de la tecnología, desarrollada por pensadores apoloéticos como críticos, que alimentan nuestro modelo. De los primeros tenemos a John Ziman, Bruno Latour, Robert Merton, Joseph A. Shumpeter, Javier Echeverría, Ian Hacking. Dentro de los críticos tenemos a Marx, Ortega y Gasset, Heidegger, Marcuse, Habermas, Quintanilla, Han Jonas, León Olivé, Enrique Leff o Enrique Dussel, entre otros.

Así este MF-REI nos habla de un nuevo Programa de Investigación Científica, de alguna manera en términos de Imte Lakatos (1983) que se gesta en la modernidad, alejado de la tradición aristotélica. Recordemos que Aristóteles privilegia el conocimiento teórico sobre el práctico en la extraña búsqueda de la verdad. Supedita lo técnico a lo teórico. Lakatos hablaba de los programas de investigación regresivos como progresivos, donde los progresivos se caracterizaban por su mayor heurística positiva, nos hacen ver ontológicamente cosas nuevas, con Laudan, crean epistemológicamente nuevos conceptos. Pero ambos dentro de una propuesta todavía parecida a la *concepción heredada*, los seres nuevos que nos hacen ver son, no se crean, como lo es el átomo, el ADN, las galaxias, la evolución de las especies, el bosón Higgs. Seres acompañados de sus conceptos novedosos. Epistemológicamente, siguen la metáfora de generar un “conocimiento espejo”, “reflejan”, ontológicamente hablando, seres que existen que no son creación humana. Conocimiento y seres importantes sin duda. Pero referimos, con los ST&T a otro conocimiento y a otros seres.

El MF-REI retoma la propuesta de John Ziman (2003) sobre el ethos de la ciencia, tanto el académico como el postacadémico. El ethos académico que refiere al ethos mertoneano, conocido como el ethos CUDEOS¹: que propone generar un conocimiento comunitario, universal, desinteresado, original y escéptico. Pero ahora tenemos un ethos PLACE: hay que generar conocimiento Propietario, ya no público, es privado; es Local, refiere a problemas técnicos locales no al conocimiento general; es Autoritario, la autoridad sobre la investigación y los investigadores la ostentan los directivos de las empresas o los gobiernos, no los científicos; es Servicial, el conocimiento está al servicio de objetivos prácticos, concretos: dinero y poder, es Experta, los científicos son empleados en calidad de expertos en resolución de ciertos problemas y no por su creatividad u originalidad personal.

Para el modelo filosófico REI, el ethos PLACE es un contrato que hay que reflexionar y evaluar. Se requiere como Olivé señala de un nuevo contrato social entre ciencia y sociedad. Para este modelo filosófico REI, la ciencia no sólo debe estar al servicio de las multinacionales y los gobiernos, debe considerar a la sociedad y al ambiente también.

El paradigma REI

¹ John Ziman (2003) nos habla en su libro *¿Qué es la ciencia?* ya del ethos académico, de las normas mertoneanas de producción de conocimiento científico: CUDEOS: comunitarismo, universalismo, desinterés, originalidad y escepticismo, que formaron la base del ver a la ciencia como la “Leyenda de la ciencia”, como ciencia idealizada, no se había cuestionado su relación con la realidad; en particular con el cambio de modelo postacadémico a un *ethos PLACE*: **Propietaria**; el conocimiento se hace privado, deja de ser público. **Local**: trabaja conocimientos locales, no generales. **Autoritaria**: la autoridad sobre la investigación la ostentan los directivos de empresa, no los científicos. **Servicial**: el conocimiento está al servicio de objetivos prácticos concretos, ya no por el conocimiento mismo o “búsqueda de la verdad”. **Experta**: los científicos se vuelven empleados en la industria en calidad de expertos en la resolución de ciertos problemas. Ve a la ciencia desde una postura naturalista y evolucionista, heredada de Quine, Philip Kitcher, Donald Davidson.

El paradigma REI refiere a un patrón o regularidad que encuentra el modelo filosófico REI (MF-REI) en los sistemas tecnológicos y tecnocientíficos (ST&T). Desde luego que también se pueden encontrar en los sistemas técnicos. Recordemos que todos ellos producen artefactos o fenómenos en términos de Hacking, Echeverría y Quintanilla, crean fenómenos artificiales o artefactos.

El “paradigma REI” refiere a tres aspectos, por evaluar, dados en la modernidad: *epistemológicamente* a un “*conocimiento realizativo*”, que permite representar para intervenir; *ontológicamente* a seres artificiales, a agentes intencionales, y *axiológicamente* a valores motivados por la racionalidad económica, y a agentes con fines de lucro, habitualmente. Al evaluar el “modelo filosófico REI” al “paradigma REI” moderno, nos dice que, este paradigma -que sigue al liberalismo económico, guiado epistemológicamente por tres escuelas la escocesa, la austriaca y la de Chicago, que en su propuesta extrema propone que la única responsabilidad ética de las empresas es la generación de ganancias (Friedman)- no sólo han producido artefactos intencionales bondadosos, sino también no intencionales generando una administración de la muerte: pobreza, hambrunas, desigualdad social, crisis ambiental, crisis de la civilización, guerras, riquezas nunca antes vistas, migraciones, desempleo, explotación humana y de la naturaleza.

En el paradigma REI que se caracteriza los sistemas técnicos, tecnológicos y tecnocientíficos, por el representar e intervenir creando nueva realidad desde las ciencias naturales, las ciencias sociales y las humanidades, en efecto se caracteriza, siguiendo un poco a Quintanilla (1999), por esos tres aspectos: epistemológico, ontológico y axiológico. Me parece conveniente hablar un poco de ellos.

El aspecto epistemológico del Paradigma REI

Es uno de los tres conceptos propuestos desde la filosofía de la tecnología por Quintanilla (1999). Con la observación de que tomamos un camino diferente a su propuesta, como se podrá ver en los tres conceptos. Pese a que la epistemología es una de las disciplinas filosóficas que estudia el conocimiento particularmente al científico, y que cuenta con un campo de estudio muy amplio, ahora la reducimos a conocimiento, a lenguaje, palabras, a un conjunto de signos. Por ello se puede ver desde la semiótica que estudia los signos. En efecto, son palabras, enunciados, que llegan a conformar discursos en diferentes áreas. Por ello no existen ontológicamente. Además de que, de acuerdo a Popper y a Rorty, son inventos útiles humanos. Esto es, su origen no está en la experiencia, no vienen del mundo. Son creaciones humanas, artificiales: "... las teorías científicas no son recopilación de observaciones, sino invenciones, conjeturas audazmente formuladas para su ensayo y que deben ser eliminadas si entran en conflicto con observaciones"² (Popper, 1991: 72). El conocimiento no se obtiene de forma inductiva (Popper, 1991) como creyó ingenuamente el positivismo y neopositivismo, con su propuesta de contexto de descubrimiento. En este sentido David Hume no se equivocaba en su crítica a la inducción. De alguna manera Kant acertaba al señalar que ciertos

² Desde luego retomamos algunas tesis de Popper y rechazamos otras. La tesis del conocimiento como invención nos parece acertada, de acuerdo a Nietzsche, Rorty o Hacking. Pero estamos en desacuerdo con la tesis de que una teoría se abandona o debe abandonarse cuando entra en conflictos con las observaciones en una experimentación. Imre Lakatos lo ubica en el falsacionismo ingenuo, y habría que retomar la postura de un falsacionismo sofisticado. Una teoría no se abandona por que falle alguna vez o veces. De ahí de la importancia de la heurística negativa, o mejor la positiva. Una teoría se puede abandonar por su acumulación de errores y cuando estos superen a sus éxitos. En ello Larry Laudan estaba de acuerdo. cuando la heurística positiva (éxitos) sea superior a sus falsaciones (fracasos), la teoría se mantiene.

conocimientos no vienen de la experiencia, como el de las regularidades. Vienen de la creatividad humana, dentro de tradiciones de investigación (Laudan, 1986). Somos propensos a crear regularidades y las imponemos al mundo: “se trata de una teoría del ensayo y error, de conjeturas y refutaciones. Ello hace posible comprender por qué nuestros intentos por imponer interpretaciones al mundo son lógicamente anteriores a la observación de similitudes” (Popper, 1991: 72). Las similitudes que nos llevan a regularidades y modelos de la realidad, vienen de alguna interpretación previa del mundo, como decía Gadamer, dentro de alguna tradición que heredamos culturalmente. Unas funcionan otras no. Mantenemos habitualmente “las que funcionan”, mientras nos son de utilidad y sean consensadas por alguna comunidad científica. Siempre podemos crear otras nuevas y diferentes, a veces hasta contradictorias, como el caso de Newton y Einstein, o el caso de Marx y Parson.

Así los signos, como las palabras, no vienen de la realidad. De esos signos sólo un grupo menor refieren a cosas (ontología existente). Foucault nos hablaba de las palabras y las cosas y de las palabras que se desplazan de las cosas, que no refieren a cosas existentes, como los seres de la novela del Quijote o los seres de los cuentos de Borges; pero también las utopías, las fábulas, las ficciones. Todos estos no menos importantes que la ciencia. El “conocimiento realizativo” (mente-Mundo; comunidad científica-Mundo) es una subclase de estos. Los modelos cognitivos que generan artefactos como una bomba atómica, una organización fordista o un homofóbico, no viene de la realidad, son construcciones artificiales. Es otro tipo de ficción o tipo ideal, pero prescriptivo. El modelo conceptual del átomo (epistemología) “copia”, “refleja” el ser del átomo (ontología); el modelo

heteropatriarcal copia o refleja el ser de una comunidad judeo cristiana. El modelo conceptual de un ordenador no copia de ningún ser natural menos social lo que es. Este modelo –epistemológico- conceptual precede al modelo ontológico u artefacto. Ambos no vienen de la realidad, crean nueva realidad. El modelo heteropatriarcal homofóbico de la cultura judeo cristiana no se encuentra naturalmente en ningún mamífero, en particular en algún otro primate. Es una creación, invención humana. Es un conocimiento que no tiene origen empírico, ni es reflejo de las cosas, versus empirismo –palabras vienen de palabras, éstas están en tradiciones lingüísticas-. Crea cosas. Corresponde a lo que Foucault señalaba del desplazamiento de las palabras y las cosas. De alguna manera corresponde a la familia de palabras donde ubicamos utopías, novelas, cuentos, fábulas o ficciones. El conocimiento realizativo corresponde a un tipo de ficción que se puede objetivar. Corresponde a un tipo ideal no webereano que se puede objetivar construyendo artefactos desde las ciencias naturales y desde las ciencias sociales.

La semiótica nos habla de los signos que refieren a cosas: semántica; de los signos que se relacionan con signos: lógica y matemática; y los signos que se relacionan con personas: la pragmática. La ciencia tradicional la podemos ubicar bien en el campo de la semántica: palabras que pretenden relacionarse con las cosas con objetividad. Por ello preocupada axiológica y epistemológicamente por el valor verdad. Los enunciados que construyen regularidades o modelos de la realidad, que han resistido refutaciones, exitosos, los que aumentan el stock heurístico positivo, son los que mantenemos. Pero esos signos exitosos semánticos, se habían mantenido dentro de una racionalidad que afirmaba aceptar creencias racionales, esto es que se justifican empíricamente. Nos hablan de ciertas regularidades que

son, naturales –aún sociales-. Cada teoría científica nos hablará de dichas regularidades. Ciertamente, con Lakatos podemos decir que “nos hacen ver” con sus propuestas de regularidades o modelos, cosas nuevas, ontológicamente: virus, bacterias, átomos, células, la doble hélice, galaxias, moléculas; también sociales: modos de producción, monogamia, mercado, el falocentrismo, individualismo, contractualismo, la heterosexualidad, monarquías. Esos signos, palabras, enunciados, discursos, nos hacen ver cosas que existen, que no habíamos visto, en particular de las ciencias naturales, que no hemos creado. Estos inventos que son los conocimientos se presentan como metáforas que “reflejan” lo que existe, que no sabíamos que existía, nos hacen ver cosas nuevas. A esos signos, a esas metáforas, las llamo “conocimiento espejo”. Exagerando la actitud cognitiva del investigador, con Searle hablaríamos de un mero conocimiento constatativo, que refiere a la relación Mundo-mente, que Kant en su *Crítica de la razón pura* menciona. Frente a este conocimiento espejo, Mundo-mente, tenemos otro conocimiento, mente-Mundo, subjetividad-mundo, cultura (tecnológica)-Mundo. Por ello destacamos de la semiótica, más que la sintaxis y la semántica, la pragmática, la relación signo personas, organizaciones, sociedad; pero también signos mundo natural, modificándolos. Supeditamos a los enunciados espejo que “reflejan” las cosas naturales y sociales, y destacamos a los enunciados realizativos. Estos que crean realidad, generan artefactos desde las ciencias naturales y sociales.

Ahora podemos decir se da también, la relación cultura-mundo, intersubjetividad-Mundo, comunidad científica-Mundo, proyecto de investigación-Mundo, tradición de investigación-Mundo. Mundo que comprende lo natural como lo humano. Que caracterizamos por el cambio que provocamos en el mundo, porque creamos

realidad nueva. Referimos a un conocimiento que genera, ontológicamente -seres artificiales-, realidad, desde un sistema técnico que crea artefactos sin conocimiento científicos (casas, carretas, espadas, telares, zapatos, pueblos, ciudades, reinos, barcos troyanos, sociedades patriarcales), pero, ahora, especialmente, a partir de la modernidad, desde conocimiento científico, que crea artefactos como Voyager, GPS, ordenadores, satélites; pero también organizaciones productivas, humanos dóciles y productivos desde el modelo tayloriano. Referimos a sistemas tecnológicos, mejor, sistemas tecnocientíficos (ST), de las etapas industrial y postindustrial, como lo señala Echeverría y Olivé.

Pero pese a que hay que hacer referencia a esos signos metafóricos semánticos, deseo hacer referencia a otros signos, igual creaciones humanas, artificiales, pero que los ubico en una *pragmática ampliada*: los signos no sólo “refleja los seres, los crea. Crea nuevos seres, no naturales sino artificiales: aviones, drones, radares, edificios inteligentes, redes digitales, celulares inteligentes; pero también socialmente, identidades, equidad de género, democracias, repúblicas, justicia distributiva desde el pensamiento de John Rawls con su “velo de la ignorancia”. En todos ellos se da un conocimiento que llamaremos “realizativo”, caracterizado por generar artefactos. Las regularidades no sólo son un invento como conocimiento, ese conocimiento crea cosas. No solo refleja cosas, genera cosas, desde las ciencias naturales como desde las ciencias sociales. No hay ninguna ley determinista, natural o social, que caracterice dichos patrones. No hay ninguna ley física o biológica que genere artefactos como un foco, un celular o una clonación. No hay ninguna evolución social natural que lleve a una democracia, a la construcción de una mujer heteropatriarcal. Para la construcción de estos seres que

no se dan de forma natural, se requiere de tecnologías, de acciones intencionales, de agentes diversos con fines, de humanos con ciertos valores y objetivos. En particular se requiere de sistemas tecnológicos y tecnocientíficos. Antes de la modernidad, bastaba para la construcción de estos fenómenos o artefactos desde sistemas técnicos, no requerían de conocimiento científico.

Esta intuición nace de la obra de Austin con su título: *Cómo hacer cosas con palabras*. Las palabras no sólo “reflejan las cosas”, con las palabras se pueden hacer cosas. Tienen una función performativa. Ahora para nosotros *performativa ampliada*. Aunque Austin lo ve desde la tradicional pragmática donde las palabras o signos se relacionan con los humanos moviéndolos, nosotros vemos que las palabras también mueven la realidad natural transformándola, construyendo regularidades artificiales como la de los artefactos físicos, químicos y biológicos. El cómo hacer cosas con palabras, donde las palabras refieren a conocimientos científicos realizativos, performativos, y las cosas, de forma ampliada ontológicamente refiere a artefactos humanos como identidades, organizaciones, instituciones; pero también físicos, químicos, biológicos, como un misil Scud, una arma química, una modificación genética o el láser.

Dentro de la semiótica se hablaba de pragmática donde los signos se relacionan con las personas influenciándola, como una amenaza, una promesa, un buen argumento, que no funcionan en la naturaleza. Ahora hablamos de una *pragmática ampliada*. Si en la pragmática tradicional se pueden generar regularidades en comportamientos humanos, regularidades como el *habitus* de Bordieu, como las identidades racistas, homofóbicas, patriarcales; en la *pragmática ampliada* hablaremos de crear regularidades, patrones, modelos, artificiales en objetos

físicos, químicos y biológicos, como un organismo genéticamente modificado, con la idea de “mejorarlo”. Todo sistema técnico, tecnológico o tecnocientífico además de ser intencional, se mueve desde la pragmática, ahora de las ciencias naturales, produce artefactos físicos, desde enunciados performativos, con un *conocimiento realizativo*, desde ciertos valores, buscan “lo mejor”, desde alguna tradición, que contiene prejuicios y valores, buenos y malos. Por ello pueden ser evaluados desde el modelo Filosóficos REI, que los evalúa axiológicamente desde valores como justicia, verdad, vida, libertad.

Este *conocimiento realizativo* lo ubico en la semiótica, en particular en la *pragmática ampliada* (signos que no sólo se relacionan con los humanos, sino también con la naturaleza transformándola, generando nuevas regularidades: artefactos), un conocimiento pragmático, eminentemente relacionado con la práctica, es *poietico*, en el sentido aristotélicos -el traer a la existencia aristotélica y la Ge-stell heideggeriana-, crea realidad física, biológica y social, nueva, artificial. Ello desde agentes intencionales, con fines y ciertos valores.

El aspecto ontológico del Paradigma REI

Tomamos la idea original de estos tres aspectos de Quintanilla, como se dijo, pese a que nos separamos de él significativamente en los tres aspectos. Así, la ontología refiere a los seres, más allá de los que son, apuntamos a los inventados, creados, a los artificiales. En un primer momento a el primer mundo de Popper, la realidad. Además de seres físicos, nosotros consideramos los seres sociales, el estado, el mercado, una monarquía, personas, identidades heteropatriarcales, instituciones,

organizaciones sociales, multinacionales, Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial, una empresa que sigue el modelo fordista.

Debemos hacer una diferencia importante en los seres que podemos encontrar en el mundo físico, biológico y social. Hay unos seres que existen, que la ciencia ha descubierto, pero que no construimos: virus, bacterias, supernovas, células, neutrones, electrones, ADN, clorofila, el comportamiento homosexual de los bonobos, sistemas solares. Como Lakatos afirma, la ciencia nos ha hecho ver cosas nuevas, pero son seres que son, no son creaciones humanas.

Por otro lado, el mundo lo hemos llenado de seres artificiales intencionales como no intencionales, creadas por los seres humanos. En los ríos, mares, en el suelo, en el aire, podemos encontrar seres que los contaminan, como el plástico, el daño a la capa de ozono, la desertificación. Son seres no intencionales. Pero encontramos seres intencionales a los que les pongo por ahora atención como casas, ciudades, aviones, barcos, explosiones producto de bombardeos en Ghuta Siria en el 2018, los misiles de alta precisión de la clase aire-tierra Kh-25, con sistema de mira láser, clonaciones, modificaciones genéticas, semiconductores, superconductores, discos duros, fibra óptica. Pero además de los seres físicos, químicos y biológicos artificiales, creados por los humanos, tenemos a los seres sociales creados por los humanos como la pobreza, hambrunas, riquezas nunca antes vistas, multinacionales, construcción de subjetividades, generación de un sujeto a una ideología, construcción de comportamientos productivos desde un modelo tayloriano. Cuando se habla de sistemas tecnocientíficos ellos producen artefactos, seres artificiales creados, también intencionales.

El aspecto ontológico del paradigma REI presente en los sistemas tecnocientíficos, refiere a estos seres o artefactos. Que deben ser evaluados por el modelo filosófico REI.

El aspecto axiológico del paradigma REI

Como se dijo estos tres conceptos se toman de una propuesta que hace Quintanilla, pero nos separamos de él. En efecto la axiología refiere a valores. Pero señalamos que los valores de los sistemas tecnocientíficos se relacionan con la razón de estado: poder; y con la razón de empresa: dinero, lucro; mejor racionalidad económica. Como se ha señalado el conocimiento y los seres producto de ese conocimiento realizativo se ponen al servicio de gobiernos, de militares y de empresas multinacionales. Aquí los investigadores llegan a convertirse en empleados de los gobiernos y de las empresas. Por ello el modelo filosófico REI propone no cohonestar un discurso como el del desarrollo económico que engaña con un sueño mentiroso de llevar a la sociedad tercermundista “al desarrollo”, cuando sólo han logrado beneficiarse los grandes capitales. Y lo mismo pasa con el discurso administrativo tradicional, como el taylorismo, fordismo o toyotismo, pero también los que siguen de cerca al funcionalismo como los de Chester Barnard o Herbert Simon.

El MF-REI propone con Olivé pensar en un nuevo contrato entre la ciencia y la sociedad. Pensar en un conocimiento socialmente útil, que considere los valores como justicia, vida, tolerancia, libertad.

Frente a la exigencia verificacionista y falsacionista

Con el Modelo Filosófico REI (MF-REI) se puede decir, a partir de que encuentra una regularidad nombrada como Paradigma REI (P-REI) en los sistemas tecnocientíficos, que se caracteriza en general en la preocupación de *representar e intervenir*, caracterizado por tres elementos: epistemológico: conocimiento realizativo; ontológico: seres artificiales o artefactos; y axiológicamente, valores sesgados hacia el poder y el dinero, podemos decir que, este paradigma no se da una preocupación por los criterios de demarcación de lo que es ciencia y metafísica, por el contexto de justificación; por criterios de cientificidad propuestos por el Círculo de Viena, en particular por Carnap, dentro de la preocupación por la justificación del conocimiento, esto es la búsqueda de la verificación o confirmación de enunciados. De igual forma no tienen la menor preocupación por aplicar los diversos criterios de justificación de conocimiento como el de Popper. Ello guiado por un criterio pragmático en el sentido de James, Dewey o Rorty.

Recordemos que los criterios – el de verificación (Carnap, 1998) como el de falsación (Popper, 1980)- enfrentan a la metafísica; ambos buscan la contrastabilidad empírica; el que buscará verificar, pretendiendo encontrar la verdad en los enunciados. Popper por otro lado, busca falsar alguna proposición hipotética, encontrar una contradicción entre el enunciado (epistemología) y la observación de la realidad (ontología), se abandonaría dicho enunciado y hasta la teoría de la que se dedujo, dejándolas. La verificación la propone Carnap, la falsación Popper. Lakatos formula algo más realista en sus PICs, en particular con su heurística negativa y positiva: una teoría se prefiere si su heurística positiva es mayor a su heurística negativa, esto es, si sus éxitos son mayores que sus fracasos o

falsaciones, y a la par, si nos hace ver, ontológicamente, seres nuevos. En Laudan pasa algo semejante, una teoría se mantiene si además de hacernos ver –ontología- seres nuevos, produce -epistemológicamente – nuevos conceptos-; y el éxito de sus falsaciones son superiores a sus fracasos. La generación de nuevos términos teóricos que refieran a nuevas entidades es fundamental. Generar nuevas descripciones, narraciones, explicaciones y predicciones sobre la realidad es básico para ellos. Es el caso de Ptolomeo, Copérnico, Newton, Darwin, de Einstein. Pero al parecer esta visión se queda en el representar, alejados del intervenir.

En efecto, al parecer ellos con su criterio de verificación, contrastación, falsación, de buscar descripciones verdaderas, explicaciones y predicciones exitosas, remiten epistemológicamente a un conocimiento “espejo”. Es cierto, todas las ballenas amamantan a sus hijos, los planetas forman elipses en torno al sol, la luz se curva por los campos gravitatorios, los organismos evolucionan a lo largo del tiempo, que diferentes tipos de organismos descienden de un antepasado común, que la combustión es una reacción química, que en el patriarcado se da un dominio de parte de los hombres sobre las mujeres, que el individualismo caracteriza a las sociedades democráticas liberales, que el liberalismo económico busca el Estado mínimo, vivimos la reprivatización de los espacios públicos, en particular la del Estado, se legitima el control ético cristiano en los principales ámbitos de la existencia social; y la racionalidad económica caracteriza a las empresas.

El Paradigma REI, por el contrario crea enunciados realizativos desde las ciencias naturales y desde las ciencias sociales y aun desde las humanidades para generar artefactos, seres artificiales, especialmente los intencionales. No buscan la verdad, sino construir seres artificiales, ahora desde la tecnociencia. Antes se refería a la

experimentación como la de Sir Frank Watson Dyson que toma una de las predicciones de la teoría de Einstein de la teoría general de la relatividad que afirmaba que la luz cuando viaja en el espacio y el tiempo al pasar por campos gravitacionales de algún objeto se curva. Que se demostró que en efecto eso pasa. Ahora la nueva experimentación característica del P-REI de los sistemas tecnocientíficos en particular, genera fenómenos artificiales, crea artefactos, desde las ciencias naturales como desde las ciencias sociales, también, de forma intencional. Un experimento se muestra exitoso si crea un artefacto como un satélite, un radar, un ordenador, un organismo modificado genéticamente; un comportamiento humano deseado, hombres dóciles y productivos desde la teoría taylorista, creación de subjetividades no homofóbicas, la creación de un hombre civilizado. Con ello se alejan los sistemas tecnocientíficos de los criterios de cientificidad propuestos por Carnap, Popper, Lakatos, entre otros.

Los sistemas tecnológicos y tecnocientíficos

Como veremos, los sistemas tecnológicos y tecnocientíficos (ST&T) se pueden ubicar en el *paradigma REI*. De acuerdo con Olivé (2006) y Quintanilla (1998), los sistemas tecnológicos y tecnocientíficos (ST&T) comprenden cuatro elementos que se pueden agrupar en los tres elementos del “paradigma REI”, por evaluar: epistemológico, ontológico y axiológico: los ST&T comprenden, de acuerdo a Quintanilla (1998, Olivé, 2006): 1) *–ontología–* agentes intencionales, que utiliza el 2) *–epistemología–* “conocimiento realizativo” para crear 3) *–ontología–* artefactos para un mercado o para la sociedad, en función de *–axiología–* ciertos fines *–poder*

y dinero-; y valores 4) a nivel interno eficiencia, eficacia, racionalidad económica, utilidad, poder, y externa, reflexiva, evaluativa y crítica del sistema tecnológico.

Sistema Tecnológico y Tecnocientífico Paradigma REI		
Conocimiento “espejo”		Conocimiento realizativo
Ciencias Sociales: modelos social de Durkheim, modelo de estructura y superestructura de Marx, modelos de democracia de Toqueville, modelo AGIL de Parson.		Ciencias sociales: Modelo monárquico de Maquiavelo, modelo de democracia de Spinoza, Modelo de contractualismo de Hobbes y Rousseau, modelo socialista de Marx, modelo de república de Bobbio, Modelo de sustentabilidad de Leff.
El discurso administrativo se puede ubicar generalmente en el ST&T en el Paradigma REI: caracterizado, epistemológicamente, por un conocimiento básicamente realizativo, ontológicamente, generador de seres organizacionales, axiológicamente desde valores de poder y dinero.		
Epistemología	Ontología	Axiología
Discurso administrativo: Peter Drucker, Edwards Deming, William Ouchi, Robert Waltherman, Mary Parker, Henry Mintzberg, William Deming, Juran, Peter Senge, Michael Porter	Empresas Sistemas productivos Comportamiento administrativo (Taylor, Ford, Toyota (en el sentido de Barnard y Simon)	Valores: lucro, ganancia, rentabilidad, productividad, calidad, eficiencia, eficacia.

Podemos decir que cada organización social, cada institución tiene su propuesta de sistema técnico, tecnológico o tecnocientífico. Una empresa multinacional, una organización militar, el gobierno o un instituto de investigación social como el Centro de Estudios de Género de la UNAM (CIEG), tienen su sistema. Vale la pena decir que el CIEG lo podemos ubicar como un ST&T, que tiene características de acuerdo al paradigma REI distintos a los que hemos mencionado. Epistemológicamente, ontológicamente y axiológicamente, el modelo filosófico REI lo ubica dentro de valores como los de justicia social. Sin embargo el conocimiento que generan son representaciones para intervenir, con el objetivo de genera realidad social nueva.

Sistema tecnológico y tecnocientífico desde las ciencias naturales y sociales

En particular los ST&T de las ciencias naturales y sociales muestran estar en el *paradigma REI*. Como hemos dicho, los sistemas tecnológicos y tecnocientíficos (ST&T), desde un conocimiento científico realizativo, producen artefactos, desde ciertos valores: dinero y poder. El modelo filosófico REI señala que la filosofía de la tecnología pese a que considera la tradición humanista, resalta la tendencia ingenieril, la tradición analítica. Esto es, estudia los ST&T relacionados con las ciencias naturales, supeditando los sistemas tecnológicos y tecnocientíficos sociales, habitualmente. Nosotros referimos a los dos, el de la línea analítica, pero también social.

Respecto al primero, el ST&T de las ciencias naturales, encontramos los tres elementos del representar e intervenir, el paradigma REI: *epistemológicamente* el conocimiento dentro de la megaciencia, genera megaproyectos, que crean *ontológicamente*, diversos artefactos, productos de proyectos tales como el Apolo, Manhattan, Guerra de las Galaxias, Sondas espaciales, satelital Galileo, Genoma Humano, Organismo Genéticamente Modificados, o proyectos como el de Silicon Valley. También creación de artefactos como: satélites, radares, aviones supersónicos, ordenadores, internet, software, nanotecnología. Ello desde valores de lucro o poder.

Pero, nos parece que hay que considerar con un poco de mayor detalle los ST&T sociales, que normalmente no ve Quintanilla, Latour, Merton, Hacking, Echeverría. En ciencias sociales también se da el paradigma REI *representar e intervenir*. Se puede ubicar los ST&T sociales en el paradigma REI. Generan representaciones no sólo para describir, sino para intervenir en la realidad social. Podemos encontrar los tres elementos del paradigma REI: epistemológico, ontológico y axiológico. En

filosofía, en antropología, en sociología, en política, aún en economía, las ciencias sociales, epistemológicamente, en buena medida, tienden o a mantener o transformar el mundo social, ontológicamente generan nuevos seres sociales – estados democráticos liberales, justicia distributiva, subjetividades e intersubjetividades productivas en empresas-, axiológicamente desde fines y valores diversos, por parte de los agentes intencionales, en la búsqueda de “lo mejor”, (Strauss, (1999). Como se dijo, todos los sistemas tecnológicos y tecnocientíficos (ST&T) crean artefactos, ontológicamente, seres artificiales. Así como en los ST&T relacionados con las ciencias naturales se puede hablar de megaproyectos como el proyecto Manhattan que crearon la bomba atómica, en los ST&T sociales podemos hablar de verdaderos megaproyectos, como el llamado Proyecto de la Ilustración, del cual destaco, uno relacionado con teorías sociales liberales y el otro con teorías marxistas. Dos grandes proyectos revolucionarios modernos, que cambiaron el mundo. Ambos proyectos con un modelo ideal de desarrollo social, vinculado a las utopías de Platón, Moro, Bacon, Campanella. Con objetivos y medios diferentes. Una línea que viene del liberalismo pertenecientes a tres escuelas: la escocesa con Adam Smith, la austriaca con Mises y Hayek y la de Chicago con Milton Friedman, que el Consenso de Washington reafirma. La otra línea viene de parte del socialismo y comunismo, en particular el marxista, alimentada por diversos teóricos. Ambos desembocan en la creación intencional de dos artefactos, que se van configurando no sin contradicciones, dos bloques bien definidos: el bloque capitalista y el bloque socialista, que en el siglo XX separó el mundo en dos, provocando otro fenómeno, la Guerra Fría. Ello puso en evidencia que las ciencias sociales y humanidades (política, sociología, antropología,

economía, historia, filosofía) no se quedan en el mero plano teórico, entran en el “paradigma REI” de Hacking: *representar e intervenir*.

De igual forma, *epistemológicamente*, el conocimiento generado por las tres olas del feminismo, y actualmente, las teorías de género, como las de Judith Butler con la tecnología de los performativos, como ST&T sociales, generan representaciones para intervenir en la sociedad heteropatriarcal, falologocentrista, para crear *ontológicamente*, nuevos seres sociales, nuevas acciones sociales, *axiológicamente*, desde valores como justicia, libertad, bondad. El proyecto de género que incluye el respeto a la diversidad sexual. Este conocimiento ha permitido crear nuevas instituciones por mejorar la equidad de género, nuevas prácticas.

En los ST&T se puede hablar de tecnologías sociales, que los ubica en el paradigma REI: *representar e intervenir*. Las tecnologías burocráticas de dominación ya se veían en el Proceso de Kafka, en la “Jaula de Hierro” de Max Weber, en la propuesta de Foucault de vigilar y castigar representada en la tecnología del panóptico, y sus sociedades disciplinarias y los lugares de encierro (casa, cárcel, hospital, fábrica); en los dispositivos sociales de las sociedades postdisciplinarias de Deleuze, en los mecanismo es exclusión resaltados por Olivé y Leff, para crear cuerpos dóciles y productivos. Richard Thaler nos habla de otras tecnologías en su economía conductual que llama “nudges”, empujoncitos que pretenden solucionar los problemas de racionalidad en la toma de decisiones de las personas. Para solucionar el conflicto entre racionalidad y emociones se aplica la tecnología de los nudges, o intervenciones que hagan la toma de decisiones más racional.

Sistema tecnológico y tecnocientífico administrativo

El paradigma REI lo podemos encontrar en sistema tecnológico administrativo (STA), en particular al ubicarlo en los ST&T. Recordemos que los ST&T sociales también comprenden cuatro aspectos, agrupados en los aspectos epistemológicos, ontológicos y axiológicos, en el Paradigma REI (Quintanilla, 1999, Olivé, 2007): 1) *ontología*: agentes intencionales que pueden ser: una familia, un centro de investigación, ahora, una organización económica, una empresa multinacional; directivos de empresa, con 2) fines –dinero y poder-; fines de ganancia, eficiencia, rentabilidad, productividad. *Epistemología* (3) usan “objetos” para modificar objetos de forma contingente, tales como “conocimiento científico realizativo” social, desde la antropología, sociología, política, economía y aún filosofía. En el caso del STA usan epistemológicamente, como medios, las “teorías” administrativas, los modelos administrativos como el taylorismo, fordismo o toyotismo. Y (4) *ontología*, crean seres, que refiere al objeto creado, transformado, al artefacto o fenómeno, que bien puede ser una una multinacional, PYMES. En el caso del STA objetos por modificar como el comportamiento de los operarios, procesos productivos, formas organizacionales. Pero los cuatro elementos (Olivé, 2006: 39) los podemos agrupar en tres, siguiendo la idea de Javier Echeverría: elementos epistemológicos, ontológicos y axiológicos. Así, el elemento epistemológico referirá al conocimiento realizativo, al representar para intervenir; el elemento ontológico, referirá tanto a los agentes con fines, intenciones, como a los artefactos o fenómenos sociales; finalmente, al elemento axiológico a valores como poder y dinero. Debo hacer una observación, también podemos encontrar Paradigmas REIs movidos por valores como justicia, verdad, libertad, vida (Rousseau, Kant, Adorno, Habermas, Dussel,

Habermas, Bobbio, Leff). Sin dejar de advertir que domina el paradigma Ge-stell heideggeriano y la racionalidad instrumental señalada por la Escuela de Frankfurt.

Sistema Tecnocientífico administrativo Paradigma REI		
Epistemología Conocimiento realizativo	Ontología Seres artificiales	Axiología Valores
De las ciencias naturales, de las ciencias sociales y humanidades. Ahora de administración:	> Agentes con fines e intencionales: instituciones, grupos, personas: > Artefactos técnicos, tecnológicos y tecnocientíficos seres no naturales, son contruidos desde las CS&H y desde el discurso administrtrativo	Poder y dinero (Pero también vida, bondad, justicia, libertad: que vemos en Spinoza, Rousseau, Kant, Marx, Heidegger, Gadamer, Foucault, Deleuze, Bobbio, Gadamer, Dussel, Leff. Los <i>critical managemen studies</i>)
“Conocimiento” o discurso administrativo: Taylor, Fayol, Ford, Toyota, Barnard, Simon.	Artefactos desde las “ciencias” de la administración: Multinacionales, PYMES Patrones productivos: teylorismo, fordismo, toyotismo.	Valores dinero y poder: Rentabilidad, lucro, ganancia, productividad, calidad, eficiencia, eficacia.

En un trabajo presentado por Mario Bunge³, reconocido estudiosos de la tecnología, nos dice que los estudios de la administración han sufrido una revolución desde fines de la segunda guerra mundial gracias a la investigación operativa, la modelización matemática, a su contacto estrecho con la psicología, las ciencias sociales y la informática. Nos habla de una revolución en la administración ya que ha pasado de un empirismo a una etapa científica en el campo de estudios y actividades. Así, epistemológicamente el conocimiento que se usa en administración es científico, por lo que, con Quintanilla (1998), se puede decir que, la administración deja de ser un sistema técnico y pasa a formar parte de los

³ Este trabajo fue presentado por Mario Bunge en las Primeras Jornadas Nacionales de Administración, organizadas por el Colegio de Graduados en Ciencias Económicas, con el auspicio de la Facultad de Ciencias Económicas (UBA) y la adhesión de la Subsecretaría de la Función Pública (Secretaria General de la Presidencia de la Nación). Buenos Aires, octubre de 1986. La presente reproducción, tomada de Administración de Empresas XI: 1145-1149, se hace con fines exclusivamente didácticos.

sistemas tecnológico y tecnocientífico. Y ontológicamente pasa a la generación de artefactos desde conocimiento científico. Axiológicamente genera conocimientos y artefactos desde valores justificados desde una racionalidad económica, desde la idea de maximizar beneficios.

Respecto a ese conocimiento “científico”, hay que ir antes de la Segunda Guerra Mundial señalada por Bunge, para la transformación de la administración, con Frederick Taylor (1994), que ya propone una “administración científica”, que supera “la regla del pulgar”. O supera, a la administración empírica. Taylor desde una postura epistemológica positivista pasa de un trabajo domiciliado a la fábrica, dentro de la Revolución Industrial norteamericana. Que constituye una de las tres grandes innovaciones empresariales, en el sentido de Shumpeter ((1971), (taylorismo, fordismo, toyotismo), que cambia la vida productiva de las organizaciones (George, 1974).

Como todo ST&T, el STA se caracteriza por un patrón, que llama, el “*modelo filosófico REI*”, “*paradigma REI*”. Además de crear representaciones para intervenir en la realidad generado nuevos seres, artificiales, comprende esos tres aspectos: epistemológicos, ontológicos y axiológicos. Así el discurso administrativo, mejor el STA, tiene natural interés por generar –epistemológicamente- representaciones para la intervención, para la aplicación, para la práctica. Si bien puede interesarle la búsqueda de la verdad con sus representaciones, se pone el STA un objetivo práctico, utilitario, con valores asentados en la racionalidad económica, de generación de realidad organizacional. Ello caracteriza al paradigma REI. En ese sentido con Koontz podemos hacer una breve revisión de la historia de la administración del siglo XX: Frederick Taylor con su teoría de tiempos y

movimientos, Henri Fayol con su propuesta de administración operacional, Henry Gantt, Hugo Münsterberg con su aplicación de la psicología a la industria, Walter Dill Scott con su aplicación de la psicología a la publicidad, Max Weber con su propuesta de la teoría burocrática, Vilfredo Pareto conocido como el padre del enfoque de sistemas sociales, Elton Mayo con sus propuestas y modelos de comportamiento humano en la empresa, Chester Barnard con sus modelos de las funciones de los directivos y concepto de organización, Kaplan y Norton y su Cuadro de Mando Integral. Todos ellos aspiran a que se ponga su saber en acción, como en el caso de la administración que permite crear modelos de comportamientos administrativos eficientes, productivos. Saberes que posibilitan la organización, la dirección el control de su objeto, el recurso humano, generando patrones de conducta artificiales, “comportamiento administrativo” (Simon, 1947).

Pero en el caso del STA este conocimiento no vendrá de la aplicación del método científico que propone el círculo de Viena, Karl Popper, Lakatos o Mario Bunge. Va más allá de ser una creencia verdadera justificada empíricamente. El STA rebasa las metodologías demostrativas o de modelos matemáticos. Busca generar representaciones para intervenir, generar innovaciones, para modificar la realidad organizacional. Es el caso de la administración científica de Frederick W. Taylor, Henry L. Gantt, Frank Gilbreth; administración operacional de Henry Fayol; ciencias de la conducta de Walter Scott, Max Weber, Vilfredo Pareto, Elton Mayo; teoría de sistemas de Chester Barnard; pensamiento administrativo moderno de **Peter Drucker, Edwards Deming, William Ouchi, Robert Waltherman**. Lo mismo aplica para teóricos como **Mary Parker, Henry Mintzberg, William Deming, Juran, Peter Senge, Michael Porter**. Alejados del método científico, acertadamente, todos ellos se

pueden situar en el campo de la retórica (Galicia, 2016). Epistemológicamente, generan un conocimiento realizativo, diferente al conocimiento de las ciencias naturales, muchas veces lejos del conocimiento empíricamente justificado. Son conocimientos que vistos desde la semiótica, más que a la sintaxis y la semántica, habría que considerar la pragmática, en la teoría de los actos del habla, considerar la tecnología de los performativos, realizativos, de los enunciados ilocucionarios (Galicia, 2012) y muchas veces perlocucionarios. De igual forma se pueden ubicar dentro de la retórica, entendida como teoría de la argumentación (Perelman). Son textos caracterizados por una pasión por la argumentación, busca persuadir, y pasión por la heurística, produce modelos performativos, prescriptivos. Con ello enfrentamos otro concepto de conocimiento, pues está lejos de la exigencia empírica justificable. En ello metemos como los principios administrativos de Taylor, de Deming, de Urwick, de Fayol, que son prescriptivos no descriptivos.

En el STA, epistemológicamente, encuentra, el MF-REI, siguiendo a Quintanilla, un *Know How*, representar para intervenir, con dos aspectos “saber cómo se hace algo” y “saber hacer algo”. Ello puede recordarnos la distinción de Polanyi del saber tácito del explícito. Pero convendría más relacionarlo con el saber primario y el saber secundario. El saber técnico primario es el que deben tener los operadores de un STA para hacerlo funcionar correctamente. Refiere al saber de los trabajadores en una empresa, que hacen funcionar la empresa finalmente. El saber primario contiene conocimientos operacionales tácitos, “saber hacer”, aunque puede contener otros tipos de conocimientos explícitos, operacionales como representacionales. Refiere a saber conducir un auto, saber manejar una máquina tejedora, armar un auto. El conocimiento técnico secundario es el que contienen los

diseñadores de los sistemas técnicos, responsables de su control. Abundan aquí los conocimientos operacionales explícitos en forma de principios o de reglas tecnológicas, métodos de evaluación, aún representaciones. En el caso específico de la administración encontramos principios como los de Deming, Taylor, Fayol, Gulick y Urwick. Entre los componentes de este saber secundario figuran ciertas representaciones generales. Simon (1984: 4) lo ejemplifica muy bien, cuando nos dice que: “ni el ingeniero ni el ejecutivo construyen un automóvil como objeto físico, sino el mecánico, en la cadena de montaje. Los que manejan las ametralladoras son los que libran la batalla y no su comandante, pero el buen resultado depende en buena medida del conocimiento del comandante más que de los soldados. El “saber cómo se hace algo” puede referir a los principios de Taylor, de Fayol, de Urwick; a una planeación estratégica, a la aplicación de un modelo diamante de Porter; la aplicación de un enfoque de contingencias, de un enfoque de reingeniería, de un enfoque de sistemas, un enfoque de conducta grupal, de un enfoque de conducta interpersonal, de la aplicación de las 7 eses de Mckinsey, de un enfoque de la calidad total, de un enfoque de proceso administrativo, o un Balanced Scorecard de Kaplan y Norton (2002).

Estos “conocimientos realizativos” tienen posibilidades de generar –ontología- seres artificiales: organizaciones lucrativas, comportamientos administrativos en el sentido de Simon. La parte *ontológica* del sistema tecnológico administrativo (STA) puede corresponder a: los agentes intencionales, los fines que tienen, y los artefactos o fenómenos sociales, las organizaciones productivas, empresas, en particular las empresas multinacionales, que produce. Dentro de estos seres se pueden encontrar en su contexto organismos internacionales que apoyan a las

empresas, en particular a las empresas multinacionales, que su desarrollo no se entendería sin los artefactos u organismos como Fondo Monetario Internacional o el Banco Mundial.

La parte axiológica de los ST administrativos refiere al estudio de los valores que mueven a dichos ST administrativos, a nivel interno tenemos los valores antes señalados: valores pragmáticos individualistas egoístas, de codicia, de utilidad. Pero también a nivel externo, al ver los sistemas tecnológicos y tecnocientíficos administrativos tenemos, desde el “modelo filosófico REI”, su evaluación, reflexión y crítica desde otros valores como la vida, la justicia social, la libertad, la democracia. Estos valores que normalmente no se ven en la parte epistemológica o conocimientos administrativos que se mueven básicamente por la razón de empresa o racionalidad económica, por la eficiencia, eficacia, rentabilidad, ganancia. Muchas veces sin ver los artefactos intencionales como no intencionales que producen desarrollo económico-social, como daño a la capa de ozono, deforestación, desertificación, contaminación de aire, agua y suelo; pobreza, explotación humana y ambiental, desigualdad social, riqueza para pocos, pobreza para muchos, hambrunas, muerte, injusticia social.

En el discurso administrativo, como STA, que genera representaciones no para describir, sino para intervenir, podemos encontrar diversas técnicas y tecnologías de construcción de patrones conductuales y aún de subjetividades. Los libros de recursos humanos nos muestran propuestas que van desde meras técnicas hasta tecnologías. Los libros de mercadotecnia nos muestran como implantar ciertos deseos, en hacernos máquinas deseantes de alguna mercancía. Las teorías motivacionales, ya *las de contenido*, que consideran factores internos, como *las de*

proceso, que considera los factores externos (Gibson, 2009: 128) nos hablan de diversas teorías para modificar subjetividades y comportamientos. En el caso de *las de contenido* tenemos las teorías de Maslow con su jerarquía de cinco necesidades; de Aldefer y su jerarquía de tres niveles ERG; de Herzberg con sus dos importantes factores llamados: de motivación y de higiene; el de McClelland con sus tres necesidades aprendidas o adquiridas de la cultura como el logro, afiliación y poder. Y dentro de las teorías *de proceso* tenemos: la de Vroom y su teoría de las expectativas de opción; la teoría de Adams de la equidad basada en la comparación que hacen los individuos; y la teoría de Skinner del reforzamiento que se ocupa del aprendizaje que ocurre como consecuencia de la conducta; de Locke y su teoría del establecimiento de metas que considera que lo que determina la conducta son las metas o intenciones conscientes.

Actualmente podríamos añadir diversos ejemplos tecnológicos sociales, desde la perspectiva epistemológica, que generan ontológicamente fenómenos sociales, como la dirección y determinación contingente de comportamientos –y criticables axiológicamente- como el concepto que desarrolla el reciente premio nobel Richard Thaler con su importante concepto de *economía conductual*. Desde otra perspectiva del concepto de racionalidad limitada de Herbert Simon. Se considera que la toma de decisiones humanas no son siempre racionales, por lo que necesitan “empujoncitos”, nudges, que podrían solucionar los errores de racionalidad humana (Thaler y Sustein, 2008).

Desde las tecnologías de división del trabajo resaltadas por Adam Smith, Luther Gulick desarrolló tecnologías de división del trabajo “horizontal”⁴ en su *Notes on the Theory of Organization*, como especialización, unidad de mando, alcance del control y organización por finalidad, proceso cliente y lugar. Pero Simon se ocupa de otra tecnología, de la especialización “vertical”, esto es de las funciones decisorias entre el personal operativo y el personal supervisor, quitándoles una parte de su autonomía decisoria y someterlos a la autoridad e influencia de los supervisores. Estos coordinan necesariamente a los empleados, para que el grupo operativo desarrolle mayor habilidad y destreza en la ejecución de sus tareas, para que el personal operativo sea responsable de sus decisiones ante el consejo de administración. Para ello debe lograr ser una autoridad, esto es, que el subordinado acepte la autoridad del supervisor, que consiente que su comportamiento sea guiado por la decisión de un superior, debe conseguir su conformidad, aun sin importar su convencimiento (Simon, 1984:13). La autoridad debe asegurarse que una decisión debe ser tomada y cumplida.

Con lo anterior pretendimos colocar el discurso administrativo como sistema tecnológico y éste en el paradigma REI. Por lo que la administración podría entenderse como un sistema tecnológico administrativo que se ubica en el paradigma REI, que crea fenómenos, que hace realidad, que crea *ontológicamente* seres, que crea *epistemológicamente* “conocimiento realizativos” o que permiten intervenir en la realidad y podemos ver al STA desde la parte *axiológica* resaltando sus valores internos, pero también, desde una filosofía administrativa, poder

⁴ Ver el Capítulo II de Simon (1984): “Algunos problemas de la teoría administrativa”.

evaluar, criticar, reflexionar respecto a los artefactos intencionales como no intencionales de dicho STA al seguir el modelo REI.

Conclusiones

El trabajo propone que los sistemas tecnológicos y tecnocientíficos (ST&T) se pueden ubicar dentro del “paradigma REI (*representar e intervenir*) (Hacking), que se caracteriza por generar –*epistemología*- representaciones –“conocimiento realizativo”- para intervenir creando –*ontología*- seres artificiales; fenómenos, en términos de Hacking, o artefactos en términos de Quintanilla o Echeverría, desde –*axiología*- ciertos valores y fines; enriqueciendo o perjudicando nuestro mundo humano o ambiental. Tenemos ST&T relacionados con las ciencias naturales y sociales. Al discurso administrativo se le ubica dentro de algún ST&T social. Por ello el conocimiento administrativo como ST tiene un natural interés por generar representaciones para la intervención, para la aplicación, para la práctica, para hacer realidad artificial social –característica del paradigma REI-, organizacional. El sistema tecnológico administrativo (STA) crea representaciones para intervenir generando, *ontológicamente* (Quintanilla, 2005), comportamiento administrativo (Simon, 1984), por (1) –*ontología*- agentes intencionales (multinacionales, gobiernos, directivos de empresa); (2) fines de lucro, eficacia, eficiencia, utilidad ; (3) *epistemológicamente*, desde alguna teoría “científica” administrativa (Shumpeter, 1971, Bunge, 1986) u objeto transformador; (4) *axiológicamente*, desde valores ; ellos evaluables axiológicamente desde el “modelo filosófico REI”. Recordando que este permite evaluar al “paradigma REI”. En **los ST&T sociales**, en particular el administrativo, se generan artefactos sociales (objeto transformado,

artificial), intencionales y no intencionales, como identidades, subjetividades, intersubjetividades, patrones conductuales, comportamiento administrativo, característico del modelo REI, y “no intencionales” como explotación, pobreza, dominio, afectación ambiental.

En efecto proponemos la existencia de sistemas tecnológicos sociales, que no consideran muchos de los autores señalados como Quintanilla, Echeverría, Latour, Merton. Desde megaproyectos sociales, como el proyecto de la ilustración que genera dos grandes proyectos uno por parte del liberalismo y el otro por parte del marxismo, que crea dos grandes artefactos capitalismo y socialismo, pero también, los STA. Todos ellos ahora los podemos visibilizar gracias a los planteamientos del paradigma REI, que fundamenta cómo y para qué los STA, al generar representaciones más que descripciones de la realidad, permite intervenir y crear nuevas realidades.

Referencias

Althusser, L. (1988). *Ideología y aparatos ideológicos del Estado. Freud y Lacan.*

Buenos Aires. Nueva Visión.

Bunge, M. (1986). Status epistemológico de la administración, Trabajo presentado en las Primeras Jornadas Nacionales de Administración. Colegio de Graduados en Ciencias Económicas. Facultad de Economía de ciencias Económicas (UBA).

Carnap, Rudolf (1986) (1932). “La superación de la metafísica mediante el análisis lógico del lenguaje”. en Ayer A.J. (1986), *El positivismo lógico*. México. FCE.

Echeverría, J. (2001). “Tercer entorno. Sociedad y nuevas tecnologías en el siglo

- XXI". URL <<https://redaprenderycambiar.com.ar/javier-echeverria-tercer-entorno/>>. recuperado 5 noviembre de 2017.
- Foucault M. (1990). *Tecnologías del yo y otros textos afines*. Barcelona. Paidós,
- Foucault, M. (1980). *Vigilar y Castigar*. Buenos Aires. Siglo XXI.
- Galicia, D. (2012). Los enunciados constataivos y realizativos en el discurso administrativo para la construcción e organizaciones lucrativas. *Contaduría y administración* (pp. 79-105). DIFCA. FCA. México. UNAM
- Galicia, D. (2016). La retórica y el discurso administrativo (pp. 583-598). *Contaduría y administración* (pp. 79-105), DIFCA.. México. FCA. UNAM.
- George, C. (1974). *Historia del pensamiento administrativo*. México: Prentice-Hall.
- Hacking, I. (1996). Representar e intervenir. México. UNAM, PAIDÓS.
- Jonas H. (1995). *El principio de responsabilidad. Ensayo de una ética para la civilización tecnológica..* Barcelona. Herder.
- Kaplan, R. y Norton, D. (2002). *El Cuadro de Mando Integral, The Balanced Scorecard*. . Barcelona, España. Gestión 2000.
- Koontz H. y Wehrich H. (2001). *Elementos de la administración*. México. McGrawHill.
- Lakatos, I. (1983). *La metodología de los programas de investigación científica*. Madrid. Alianza Editorial.
- Laudan, Larry (1986). *El progreso y sus problemas, Hacia una teoría del crecimiento científico*. Madrid. Encuentro.
- Mitcham, C. (1989). *¿Qué es la filosofía de la tecnología?..* España. Anthropos.

- Olivé, L. (2006). "Los desafíos de las sociedades del conocimiento: cultura científico-tecnológica, diversidad cultural y exclusión. *Revista Científica de Información y Comunicación*, Número 3. México. UNAM.
- Olivé L. (2007). *La ciencia y la tecnología en la sociedad del conocimiento, Ética, política y epistemología*. México. FCE.
- Popper, Karl (1991). *Conjeturas y refutaciones. El desarrollo del conocimiento científico*. México. PAIDOS.
- Quintanilla, M. (1989). *Tecnología: un enfoque filosófico*. Madrid. FUNDESCO.
- Quintanilla, M. (1998). Técnica y cultura, *Teorema*, Vol. XVII, 18 páginas, URL www.oei.es/historico/salactsi/teorema03.pdf . Recuperado el 24 de mayo 2017.
- Quintanilla, M. (1999). Un programa de Filosofía de la Tecnología (veinte años después). Ensayo. *La filosofía hoy*, URL <http://digital.march.es/fedora/repository/ensayos:291/OBJ/preview.pdf>. Recuperado el 14 de junio 2017.
- Quintanilla, M. (2005). *Tecnología, Un ensayo filosófico y otros ensayos sobre filosofía de la tecnología*. México. FCE.
- Schumpeter, J. (1971). *Historia del análisis económico*. México. FCE.
- Simon, H. (1984), *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos de adopción de decisiones en la organización administrativa*. Buenos Aires. Aguilar.
- Strauss, L. (1999). "¿Qué es la filosofía política?" En *Resurgimiento de la teoría política en el siglo XX: Filosofía. Historia y tradición*. México. IIF. UNAM.
- Taylor F. (1994). *Principios de la Administración Científica*. El Ateneo. Buenos Aires.
- Thaler, R. y Cass S. (2008), *Nudge. Improving decisions about health, wealth, and*

happiness. Nueva York. Penguin Books.

Ziman, J. (2003). *¿Qué es la ciencia?*. Madrid. Cambridge University Press.

K-poppers: Introducción de una comunidad de marca al estudio crítico de la administración

Modalidad: Temática

Georgina González Rodríguez

Universidad Autónoma Metropolitana

Av. San Rafael Atlixco 186, Leyes de Reforma 1ra. Secc., 09340, Iztapalapa
52 / Ciudad de México

K-poppers: Introducción de una comunidad de marca al estudio crítico de la administración

Resumen

El presente documento tiene como objetivo introducir una tribu urbana denominada k-poppers, como una comunidad de marca al estudio crítico de la administración, mencionando las limitaciones teórico-metodológicas de la administración para realizar un estudio de mercado no desde la empresa, sino desde el interés particular de los consumidores desde la perspectiva organizacional. El primer apartado precisa qué es una comunidad de k-poppers, sus características y lo que consumen, que es la cultura y la música de Corea del Sur. El segundo apartado define qué es una comunidad de marca. El tercer apartado sugiere cómo se puede estudiar desde lo organizacional a la comunidad de marca. El cuarto apartado propone la metodología del psicodrama como una posible aproximación al objeto de investigación, así como la dimensión cultural como una forma de acercarse a entender la reconstrucción de la identidad en los jóvenes mexicanos denominados K-poppers, y cómo es factible realizar un estudio perteneciente a las ciencias administrativas, desde una metodología de la psicología social. Finalmente se manifiestan las reflexiones a las que se llegó en este documento.

Palabras clave

Marketing, organizing y psicodrama

K-poppers: Introducción de una comunidad de marca al estudio crítico de la administración.

El estudio de las tribus urbanas se ha realizado desde la antropología, sociología y psicología, sin embargo, no se le ha otorgado la relevancia pertinente al análisis de las tribus urbanas desde la perspectiva organizacional ni administrativa, es por ello por lo que el presente documento tiene como objetivo principal; introducir lo que es denominado desde otras ciencias como “tribu urbana” a los estudios críticos de la administración. Con la finalidad de lograr lo aludido, se caracteriza a la tribu urbana de k-poppers como una comunidad de marca, logrando esa especificación al hacer uso de la multidisciplinariedad de los estudios organizacionales, al retomar conceptos de ciencias como la mercadotecnia, la sociología y la psicología social.

Lo anterior se debe a que el sujeto de estudio, los k-poppers (que se definen en el siguiente apartado), no se consideran a sí mismos como una tribu urbana, sino como un grupo que ha emergido de acuerdo al crecimiento de la influencia que ha tenido la música de Corea del Sur en México, es por ello que se retoma el concepto de “comunidad de marca”, propio de la mercadotecnia, que si bien, es una doctrina lucrativa, en el presente análisis no se busca la ganancia, sino el entendimiento de estos jóvenes que han manifestado sus gustos en la sociedad actual.

Definiendo la comunidad de K-poppers.

Antes de emprender el tema, se debe de entender qué es un k-popper, y qué es una comunidad de k-poppers, y la especificidad de esta comunidad que es objeto de análisis, para así poder entenderla en el segundo apartado como una comunidad de marca. Es pertinente señalar que se conoce poco sobre qué es un k-popper, o una comunidad de k-poppers en el ámbito académico de la administración y los estudios organizacionales.

A base de una aproximación etnográfica comenzada a finales del 2017 (Schwartzman, 1993), se ha hecho un esfuerzo de reconstrucción teórico en el 2018, a partir de la observación, el proceso de investigación participante se encuentra en una etapa temprana, por lo que la información es general, ya que originalmente se comenzó por indagar en redes sociales la forma de comunicación de los k-poppers, sus gustos y actuar dentro del internet. Por lo que, en su mayoría, la información proviene de un análisis de páginas electrónicas que visitan frecuentemente los k-poppers, por otro lado, se han retomado conceptos generales de la sociología como prefacio para entender la comunidad de k-poppers, esclareciendo las definiciones necesarias para emprender la descripción de dicha comunidad.

Es entonces que definimos a un k-popper como un individuo que gusta de la música coreana, y en algunos casos, telenovelas -catalogadas como dramas-, así como la moda y el idioma proveniente de Corea del Sur. El k-popper consume lo señalado

anteriormente por medio del internet (redes sociales, páginas web de transmisión de videos, blogs, venta de artículos en línea) y los conciertos que se presentan en México.

Al inicio de la investigación se les consideró como una tribu urbana, debido a que cumplen con las siguientes características: 1) ideología, ya que tienen en común una forma de pensamiento positivo al consumo de productos provenientes de Corea del Sur; 2) lenguaje, que si bien no aprenden todo el idioma coreano, invierten tiempo en aprender palabras utilizadas en la vida cotidiana que les permite identificarse entre aquellos que les gusta o no el k-pop, 3) la música, debido a que es el impacto que ha tenido la exportación de música producida en Corea del Sur lo que ha impactado a los y las jóvenes mexicanas, y 4) el territorio, sin embargo, los k-poppers no son individuos que pertenezcan a un lugar determinado, por ello es que se descartó el concepto de tribu urbana, además de que los mismos aficionados no están de acuerdo en ser llamados así.

En consecuencia, se buscó el término “comunidad”, retomando a Turner (1969) quien señala que hay dos clasificaciones de comunidades, la primera clasificación es de las comunidades que están condicionadas por la estructura social, económica y política, la segunda clasificación pertenece a comunidades identificables a partir de su “periodo liminal”; caracterizado por ser ambiguo, sin pertenecer a un lugar

común de vivienda¹, lo que hace a los k-poppers una comunidad son sus ritos, tradiciones, y atributos culturales, así como sus intereses personales; es una comunidad con una “organización ideológica”² (Roethlisberger y Dickson, 1966).

No obstante, la locución “comunidad” no es suficiente para describir a los aficionados del k-pop, por ello se continuó en el análisis teórico, hasta llegar a una comunidad de marca, que se desarrolla en el siguiente apartado. Regresando a los k-poppers, se puede afirmar que buscan una autoafirmación, a través de la imitación (Smelser, 1989), y parafraseando a Bordieu (2001); consolidándose como comunidad ante una red duradera de relaciones sociales de conocimiento y reconocimiento mutuos, con recursos basados en la pertenencia a un grupo sobre la base de relaciones de intercambio materiales y simbólicas, donde los aspectos materiales y simbólicos están inseparablemente unidos, hasta el punto de que aquellas sólo pueden funcionar y mantenerse mientras esta unión sea reconocible.

¹ Augé (2000) define los lugares de encuentro ocasionales como “no lugares”, es decir, son aquellos en donde diversos individuos, que con el anonimato o sin éste se encuentran, ya sea en el metro, un hotel, un restaurante, o como el que nos interesa, un centro de convenciones o puntos de encuentro en lo que no vive la comunidad dentro de un lugar geográfico determinado, pero si se reúne, y a base de las características de compartir un lenguaje, una identidad, y una construcción social que los unifica se definen como comunidad.

² Roethlisberger y Dickson (1966) definen la “organización ideológica” como un referente de sistema de ideas y creencias por medios de los cuales los valores de ambas; la organización formal e informal, así como sus aspectos de la organización social son expresados y sus simbolismos alrededor de esos valores son organizados. En el presente documento, se retoma el concepto de “organización ideológica” únicamente desde la organización informal que construye sus simbolismos, y relaciones personales a partir de la sociabilización de sus miembros, y no de la estructura formal cuyas reglas de comportamiento están ya normalizadas.

El k-popper mexicano necesita invertir tiempo en el aprendizaje de una cultura diferente a la propia. Lo anterior permite dilucidar a la comunidad de k-poppers, en donde la forma de expresión y procesos de sociabilización³ se dan -en su mayoría- por medio de las redes sociales, estableciendo un nuevo orden de vida social (Smelser, 1980), sin cambiar el contexto externo a dicha comunidad.

Es decir, los k-poppers son una comunidad que interactúa como otras comunidades, con su entorno, y la pertenencia a dicha comunidad les otorga un rol que representar en la sociedad, sin embargo, al vivir rodeados de organizaciones, interactúan no sólo dentro de su círculo comunitario, ya que pertenecen a diversas organizaciones, sin embargo, dedican gran parte de su tiempo a esa comunidad, a la que han elegido pertenecer por elección propia.

³ Entiéndase la sociabilización desde la definición de Rocher (1996), es un proceso mediante el que el ser humano asimila simbolismos y los reinterpreta, integrándolos a su personalidad, entendiendo lo que la sociedad quiere de él, y lo que él aporta a la sociedad bajo la influencia de experiencias y de significaciones, adaptándose a su entorno.

Definiendo la comunidad de marca.

La comunidad se ha pensado como un grupo de individuos que están ligados a un lugar geográfico (Soler y Martínez, 2014), sin embargo no es así, ya que el concepto de comunidad se ha ido modificando, según Turner (1969), la comunidad no necesita de un espacio geográfico para ser denominada como tal, y la “trascendencia de las barreras geográficas, el desarrollo de los medios de comunicación, y las telecomunicaciones han roto las barreras geográficas, contribuyendo al nacimiento de un marketing moderno en la cultura del consumidor donde se comparte no sólo el consumo de una marca, sino la identidad” (Soler y Martínez, 2014; p. 386).

El internet y las redes sociales han permitido acortar distancias y expandir el alcance de los individuos a información desde otras partes del mundo, teniendo una influencia directa en el dispendio monetario de las personas que consumen música, cultura, y productos de *merchandising*, ya que tienen acceso a sitios web como YouTube, Facebook, Alibaba y Amazon⁴.

El primer sitio de internet mencionado permite que un individuo y posible consumidor consulte diferentes tipos de música, teniendo un primer acercamiento a algo diferente o ya conocido.

⁴ Todas las marcas mencionadas son registradas y pertenecen a sus respectivos dueños, son utilizadas con fines informativos únicamente.

En la imagen número 1 se muestra que con buscar “K-pop en México”, inmediatamente se tiene acceso a una lista de vídeos de música coreana o dance covers⁵, y sí el fanatismo del consumidor es el suficiente para adquirir la música desde ese sitio web es posible ingresar a un vínculo debajo del vídeo para comprar el contenido oficialmente.

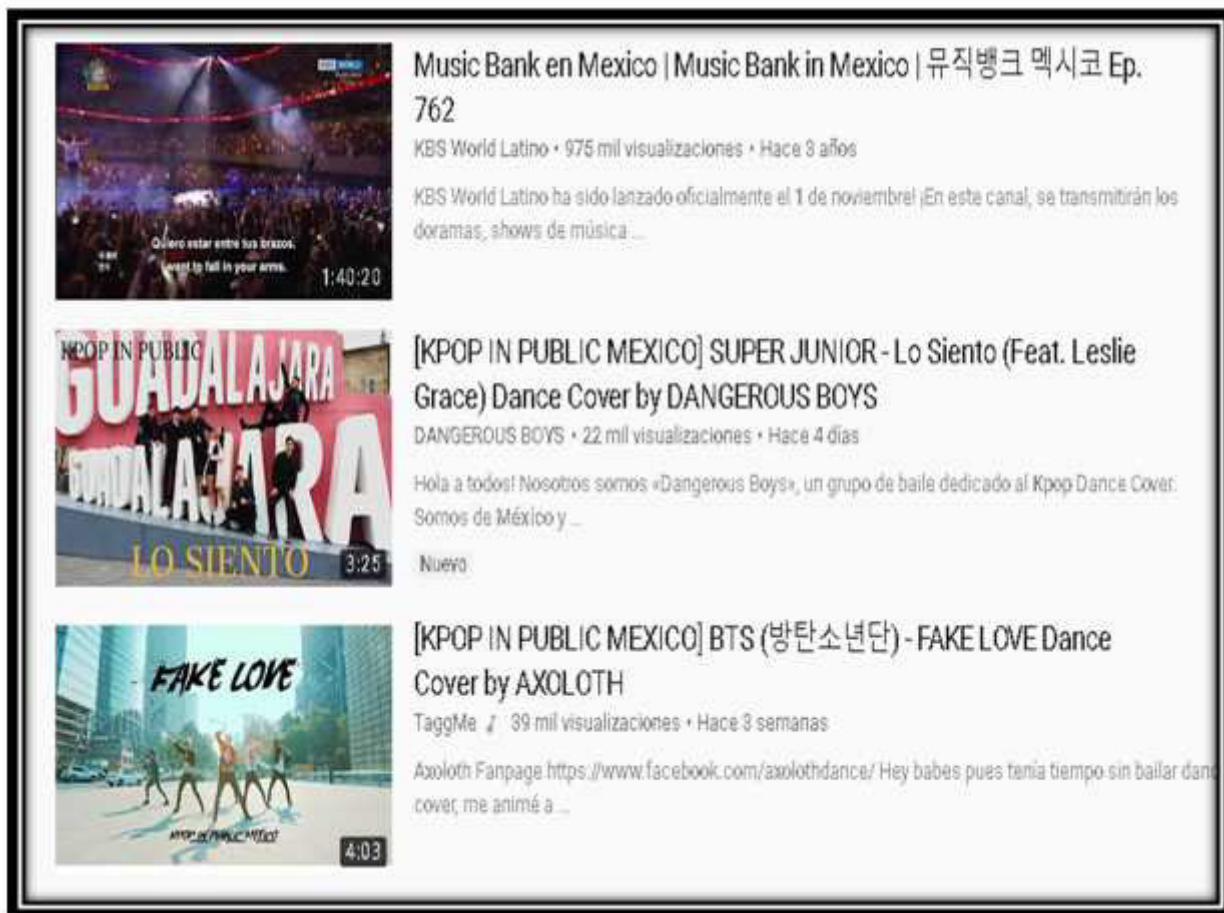


Imagen 1. Búsqueda sobre K-pop en México desde YouTube (LLM)

⁵ El Dance Cover se puede definir como un grupo formado por fans o admiradores de cierto grupo musical o de la corriente de música que aprenden la coreografía de una canción, y la presentan en concursos dentro de convenciones, o son grabadas en vídeo y subidas a internet, como es el caso del segundo y tercer vídeo presentado en la imagen 1, siendo una forma de promover al grupo original, mostrar la admiración que tienen los fanáticos de uno o varios grupos de música coreana, y crear procesos de sociabilización, ya en variadas ocasiones son personas que se conocen vía redes sociales y en otras amistades de la escuela, ya que en su mayoría son adolescentes los y las que consumen ese estilo de música.

En la imagen 2, se presenta con el fin de señalar que mediante portales de compras es posible que una persona consuma desde México un producto de Corea del Sur, u otra parte del mundo con tan solo un click del mouse y una tarjeta bancaria, y es entonces que hablamos de comunidades de marca en línea que se delinean por su afinidad de consumir productos semejantes (Bender, 1978; Muniz y O'Guinn, 2001) (citado en Soler y Martínez, 2014, p. 386) y en consecuencia las comunidades en línea no se limitan por un territorio ni un idioma, más bien, son un grupo de individuos que pertenecen a cierta colectividad al momento de participar activamente en el consumo de un producto o servicio.



Imagen 2. Acceso a compras desde el portal de Alibaba©, que se puede consultar desde cualquier parte del mundo.

Y es al momento de la participación de los consumidores en adquirir un producto material o de servicio de entretenimiento como los conciertos, que retoma sentido la comunidad de marca, ya que los aficionados adquieren no sólo una influencia al momento de comprar, sino en la imagen que ellos solicitan de los artistas creados en Corea del Sur.

El ejemplo a continuación permite aclarar lo señalado; en Corea del Sur, la comunidad de marca, o los fans adquieren acciones de la empresa o del grupo que les interesa, adquiriendo con ello influencia sobre la imagen y comportamiento que esperan de los artistas a los que apoyan. Sin embargo en México, no es que las aficionadas sean accionistas, y sin embargo también influyen en la oferta-demanda, ya que si bien el interés de los k-poppers no es el de dar ganancias a las empresas, su motivación se encuentra en que son personas que consumen debido a que sienten una satisfacción al profesar su apoyo a los artistas o ídolos (*idols*) a través de comprar discos, posters, ir a los conciertos y encuentros de fans, o votar vía internet sobre qué grupo o solista consideran es el mejor en la actualidad.

Lo anterior se origina debido a las estrategias de mercado de las empresas de entretenimiento en Corea del Sur, que difieren de las de México, ya que los artistas crean una imagen, esa efigie denominada marca es creada con la finalidad de hacer sentir al fanático no como una fuente que va a desembolsar dinero a una empresa, sino que es un valor monetario invertido en apoyar a una marca o producto (persona

o grupo) a través de consumir lo que vende, creando un vínculo afectivo-ficticio entre los fans y los artistas.

Lo interesante, es que los k-poppers están conscientes de que están otorgando ganancias a las empresas, sin embargo, su cariño y afición hacía los grupos que admiran es el motor que les incentiva a ser los mismos que propaguen la información en México sobre información de los cantantes que vienen, y son los mismos fans los que solicitan venga un grupo determinado a presentar un concierto, acrecentando la demanda de grupos a mostrarse en el país mexicano. En consecuencia, es necesario, no solo quedarse con el concepto de comunidad de marca señalado, también es necesario entender qué es una marca.

El producto o la marca se encuentra lleno de simbolismos, significados y proporciona identidad en el sujeto, ya que favorecen las relaciones sociales (Aaker, 1998; Almeida et al., 2011; Atkin, 2007; Baudrillard, 2005; Lam et al., 2010; Tajfel & Turner, 1979) (Citado en Souza, Silva, Sérgio y Xavier, 2017, p. 99). Lo anterior es posible ya que la marca tiene un mensaje de identidad o estatus, es decir, proporciona un estereotipo o etiqueta que tiene un efecto persuasor en el consumidor (Salgado, 2002), y es entonces que, al trascender la barrera de la cultura, la participación de consumidores da forma a una comunidad de marca.

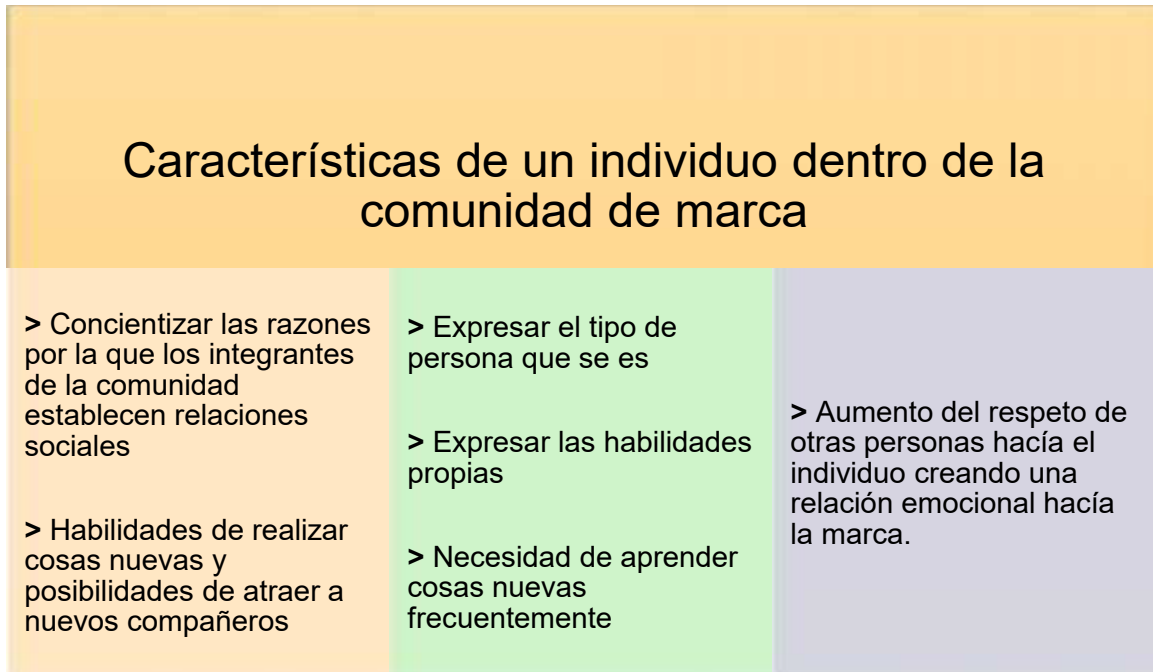


Figura 1. Basada en Ainda y Paniccia (2011, citada en Souza, Silva, Sérgio y Xavier, 2017, p. 100)

Como se puede apreciar en la figura 1, la comunidad de marca es una herramienta de análisis más completa en el presente caso, que el término tribu urbana, ya que no sólo comparten la ideología, gusto musical y un lenguaje común, también forman redes y procesos de sociabilización con la finalidad de dar a conocer noticias, productos, presentaciones, novelas y conciertos en los que sus artistas favoritos están involucrados.

Es por ello por lo que la marca ha sido definida en los estudios de mercadotecnia como un producto que incentiva al consumidor a comprarlo, y como una forma de diferenciar al fabricante (Souza, Silva, Sérgio y Xavier, 2017, p. 101), ya que una marca es una forma de identificar lo que se va a comprar, y puede ser -como se ha

mencionado- un producto, un servicio o una persona, como lo son los cantantes y actores.

En el presente documento la marca se aplica a los productos o *goods* como se han comercializado en los consumidores de música coreana de sus cantantes favoritos y donde el nombre de un grupo musical también es una marca. En México en la época de oro del cine, Pedro Infante, Javier Solís, Tin Tan, o el Santo, pasaban de ser individuos a ser marcas, ya que las personas terminaban consumiendo sus discos, películas, asistiendo a sus presentaciones en vivo y hasta solicitando viajaran a su país con tal de verlos cerca.

Lo mismo sucede con la música coreana, grupos como Big Bang, Super Junior, Exo, y BTS (ver imagen 3) se convierten en marcas, la diferencia es que en México se deja de consumir nacional para gastar en productos o marcas extranjeras, se hace de lado la identidad local y se crea una hibridación cultural como la que menciona Canclini (1997), donde el individuo se reconstruye y ya no es parte de una sola cultura, sino de una mezcla entre dos o más culturas, sin embargo no dejara de ser mexicano ni se convertirá en surcoreano el consumidor, no obstante la estructura de su identidad cambia. Es por ello por lo que en el último apartado se propone el psicodrama, metodología de la psicología social como una forma de análisis hacia la comunidad de marca de k-poppers.



Imagen 3. Fotografía retomada de Ohasiamedia de la reunión de 33,000 asistentes a la convención de K-pop en México.

Regresando el tema de la comunidad de marca, son relevantes, porque tienen un gran impacto en la empresa que produce los bienes o servicios consumidos, ya que el poder adquisitivo que manejan es lo que sostiene las ventas de una empresa, no obstante en la administración el estudio de la mercadotecnia se enfoca en la empresa, en el producto, y en encuestas hacia los consumidores, sin embargo, desde una perspectiva organizacional o crítica hacia la administración se puede plantear el estudio de una comunidad de marca no desde un enfoque cuantitativo que permita determinar por medio de estadísticas si el color de un producto es más agradable que otro, o el perfil sociodemográfico. El análisis organizacional, a diferencia de la administración, permite integrar conceptos y metodologías de otras disciplinas

que auxilian al investigador a recrear formas de análisis. En el presente documento no se ahonda, pero si se sugiere el estudio de la comunidad de marca mexicana que consume música de Corea del Sur y no de la empresa productora de cantantes coreanos, ya que son los individuos los que tienen el poder adquisitivo y los que pueden fomentar el consumo hacía otros sujetos o afectar las ventas (Keller y Lehman, 2006) (Citado en Almeida, Cunha y Faveri, 2015, p. 36), ya que como se ha reiterado, son los fanáticos quienes promueven a los mismos artistas, no por un fin lucrativo, sino por un incentivo emocional, es por ello que se integra el psicodrama como técnica metodológica en un apartado posterior, ya que no se busca qué es lo que es necesario para vender más, sino los sentimientos e influencia que se ha manifestado en los jóvenes consumir productos de Corea del Sur, debido a lo anterior que la comunidad de marca, también es una comunidad virtual, que no se ha quedado en el país de origen, sino que ha viajado a varios países, entre ellos México debido a las redes sociales Santos-Caballero y Gil-Lafuente (2016), que permiten entre los individuos compartir recursos, establecer relaciones sociales, comercializar y vivir fantasías, definiendo a la comunidad de marca como “un conjunto de individuos que voluntariamente se relacionan entre sí por su interés en alguna marca o producto (citando a Muñiz y O’Guinn, 2001) (p. 107). Por su parte, Almeida, Cunha, y Faveri (2015) definen a la comunidad de marca como aquella que representa los elementos que definen las características de esta, que son centradas en la marca y en las relaciones sociales que se generan entre los consumidores (p. 35).

¿Cómo estudiar desde lo organizacional a una comunidad de marca?

Se ha mencionado que la administración tiene limitaciones teóricas ya que una de sus principales premisas es el costo-beneficio o la ganancia (Sánchez, 1984), sin embargo, desde los estudios organizacionales se puede analizar una comunidad de marca e implementar desde otras ciencias conceptos que permitan enriquecer su estudio.

El primer concepto es el de organización y organizing, los grupos informales como los k-poppers son un conjunto de individuos con una meta común, para conseguirla se organizan, y con tal de llegar a un fin, que es dar a conocer la música coreana, consiguen y utilizan los medios necesarios, como las redes sociales, entiéndase Facebook, Twitter, Instagram y Blogs para realizar la acción de organizar a decenas o cientos de jóvenes dispuestos a compartir sus gustos, vender mercancía e incluso traer a grupos desde Corea del Sur mediante peticiones en línea a programas o firmas coreanas, en otras palabras la organización no sólo es un lugar formal, también es una acción, denominada en inglés como *organizing* o proceso organizado en español.

El *organizing* es un proceso organizado, cuya relevancia reside en la pregunta ¿qué estudian los Estudios Organizacionales?, de acuerdo con Hatch (2011) y Clegg y Hardy (1996), los Estudios Organizacionales estudian las *organizaciones*, la orga-

nización, y su proceso de “*organizing*”. Los Estudios Organizacionales buscan respuesta, análisis y comprensión de las diversas organizaciones, y formas de organización existentes. Sin embargo, el estudio del *organizing* se ha complejizado debido a que en inglés se entiende como un proceso, sin embargo el vocablo traducido en español es el de “organización” que refiere tanto a una entidad como a la acción de organizar, y esa acción de organizar a su vez puede ser un verbo, ya que si se conjuga en pasado (participio) es “organizado”, si está sucediendo es “organizando” y es entonces que corresponde al *organizing*, siendo la acción de organizar.

La descripción anterior es el puente que permite afirmar que los Estudios organizacionales estudian el proceso organizado, o de organizar. Y aunque las diferentes vertientes antes mencionadas estudian las organizaciones, o la organización y su estructura, en el trasfondo estudian el proceso de organización, es decir, su *organizing*. Es entonces que se puede estudiar a una comunidad de marca como los k-poppers, ya que no se van a analizar sólo las formas de consumo, ni cómo la empresa o campo organizacional que rodea a los k-poppers busca satisfacer las necesidades de los consumidores (Lamb et al., 2005) (Citado en Pleshko y Heiens, 2011, p 120), sino cómo es que los k-poppers, se auto-organizan con la finalidad de consumir lo que les agrada, y -como se ha visto- solicitar que productos (conciertos, objetos o *fanmeetings*) se realicen en México, siendo que hace diez años los fans anhelaban poder ir a un concierto y creían no era factible, gracias a la solicitud y presión de los fans mexicanos al pedir manifestar su afinidad por los cantantes de Corea del Sur, en el año 2012 finalmente un cantante arribó a México, y esa fue la

pauta para que se considerará para las empresas de entretenimiento coreanas a los fans mexicanos como un objetivo de mercado, sin embargo el fandom, o colectividad de fans, ahora denominado comunidad de marca, tenía otra perspectiva, no se veían a sí mismas como consumidores o una creciente tribu urbana, sino como una comunidad que debía de apoyar a sus cantantes favoritos, y es entonces que comienzan a consumir productos, desde promover entre la misma comunidad la venta de boletos, noticias y formas de comunicación que permitan los demás aficionados tengan acceso a la información de sus artistas preferidos, y en caso de que los productos oficiales se vendan en México, los consuman con la finalidad de que cada vez más cantantes visiten el país. Es por lo anterior que se opta por el organizing como forma de análisis de la comunidad, ya que permite desde los estudios organizacionales entender las formas de interacción y organización de la colectividad que se estudia.

Una organización es aquella que crea orden (Hatch, 2011; p.78), es una entidad (ibid., p.19), es decir, es el resultado de un proceso de organización. Para Clegg y Hardy (1996, p.3), “una organización es un discurso teórico”; mientras Clay (2008) utiliza la definición de “organización” para definir el estado organizado, y los grupos que realizan la organización, es decir, la “organización” es el proceso de “organizing”, en otras palabras, es el organizar de un evento, o empresa con decenas, cientos o miles de empleados, en consecuencia; el procedimiento de “organizing” es la forma de organización que se realiza por parte de los individuos sin que necesariamente pertenezcan a una organización y eso es que resuelven los estudios

organizacionales con el *organizing* o proceso organizado, es una de las limitaciones de la administración, ya que se ha enfocado a estudiar a las empresas y siempre en busca de ganancias, sin embargo los consumidores son individuos con emociones, y necesitan la satisfacción psicológica y contextual del campo organizacional, que a veces se deja de lado por busca el lucro.

“Las organizaciones –objetos– son como fantasmas que aparecen cuando la ‘organización’ –forma– desaparece” (Latour, 2011; p. 7). Lo anterior entra en la complejidad, ya que en español decir “la organización de una organización” se interpreta en algunos casos como pleonasma, error que no sucede en inglés, debido a que se tiene, como Mary Hatch (2011) nombra; las tres “O”, *Organizations*, *Organization* & *Organizing*, es por ello que se cita en inglés, sin embargo se debe de entender también en español que la organización es parte de lo que se llama el *proceso organizado* y se ha repetido constantemente en éste apartado con tal de clarificar la diferencia.

La organización refiere el proceso de patrones estables que se utilizan como una receta de supervisión, e interpretación de su proceso de “organización” que permite a los seres humanos actuar y ordenar (Parker, 1998; p. 506 en Czarniawska, 2014), definiendo a la organización como un objeto y resultado de su forma de organización, dicho de otra forma, de su “organizing”.

De lo anterior se acuña la traducción a la acción de organizar como *proceso organizado* definiéndolo como la acción de un conjunto de individuos reunidos para realizar arreglos lógicos organizativos de interés común en el que se integran a través de actividades y recursos con el objetivo de lograr una meta o fin determinado, término que será utilizado en vez de organizing a partir de este párrafo.

Proceso organizado y sensemaking

Con relación al apartado anterior, lo que da sentido al proceso de proceso organizado es el sensemaking o el sentido de hacer algo. Sin embargo, sensemaking es utilizado por diversos autores (Weick, 2005; Hatch, 2011; Brown & Duguid, 1998; Eisenberg, 2006; Choo, 1996) para definir el “dar sentido” a una acción o cambio dentro de una organización, es decir, ante la presencia de incertidumbre dentro de la organización, el individuo busca un sentido a lo que ocurre a su alrededor, a su actuar, de ahí proviene el sensemaking.

El proceso organizado es la acción dinámica que se manifiesta sólo cuando las organizaciones comienzan a ser vistas como actividades que se están realizando desde un sensemaking proveniente de una construcción social (Hatch, 2011; p. 69) Es la interacción de las personas y la producción cultural e identidad del grupo que ocurre como consecuencia del sensemaking y a través de la construcción social y los procesos de cambio de los artefactos en simbolismos. (p. 72).

El proceso organizado es el proceso social: seres humanos y objetos se asocian unos con otros para obtener una acción colectiva de alguna forma ordenada. La “organización” puede ocurrir dentro de la organización formal, pero raramente se encuentre dentro de su frontera, ya que es una imposición dentro del marco que la delimita y puede omitir bastantes fenómenos fascinantes relacionados al “organizing” (Czarniawska, 2014; p.152)

El proceso organizado como proceso social, tiene intersecciones y tramos entre las mismas, por ello, nos referimos a la dependencia del “organizing” con las distintas prácticas locales, de lenguaje, etnia, y género (Clegg & Hardy, 1996; p.4)

Lo anterior es de relevancia al explicar que los Estudios Organizacionales estudian la organización de una organización, guiando al tema central de estudio, explicar cómo se organizan los k-poppers a través de su proceso organizado y su campo organizacional. Se mencionó anteriormente, los k-poppers forman parte de una comunidad de marca que pasan por un proceso organizado.

Campo Organizacional.

Antes de continuar, y como complemento del proceso organizado de los k-poppers, se tiene que aclarar que sí bien se ha indicado se necesita estudiar a la comunidad de marca de fanáticos de la música fabricada en Corea del Sur, también es nece-

sario para entender el contexto de esa misma comunidad investigar el campo organizacional o exponer las diversas organizaciones con las que interactúan, por lo tanto, es básico empezar con la definición de campo organizacional.

DiMaggio y Powell (1999, p.106) definen el campo organizacional como:

Aquellas organizaciones que en conjunto construyen un área reconocida de la vida institucional, los proveedores principales, los consumidores de recursos y productos, las agencias reguladoras y otras organizaciones que dan servicios a productos similares. La virtud de esta unidad de análisis es que nos hace prestar atención no sólo a las empresas competidoras, sino también a la totalidad de los actores importantes.

El campo organizacional es aquel que permite estudiar a una no organización o una organización no formal; que a su vez concurre con organizaciones formales, como en la Feria Internacional de las Culturas Amigas, realizada usualmente en el Zócalo de la Ciudad de México, así como en eventos organizados por la Embajada de Corea de Sur en México, El K-Con o las marchas organizadas por los mismos fans sobre el movimiento de música coreana o en su nombre original "*Hallyu*".

Es decir, la idea de comunidades de marca en línea, que han dejado atrás los espacios reales, para ser virtuales y donde los jóvenes se organizan para la realización

K-poppers – introducción de una comunidad de marca

de eventos por medio de las redes sociales, para únicamente reunirse un día. Ejemplo de ello, es la segunda marcha masiva de k-pop realizada el 2013, donde se comenzó a realizar un año previo para dar a conocer el gusto de los y las jóvenes por la música coreana, así como solicitar que grupos musicales de Corea del Sur se presentaran en México.



Imagen 4. Fotografía de Diana Meza, en el Blog G-Dragon es V.I.P, de la marcha masiva de K-pop en la Ciudad de México (2013).

Propuesta de la dimensión cultural y metodología del psicodrama como herramienta de análisis.

Del anterior apartado deviene la importancia de lo que se quiere estudiar, y se pretende explicar por qué la dimensión de la cultura y el psicodrama dada sus características puede ser una de las más adecuadas para abordar el tema de estudio. Para eso, se define la cultura desde lo organizacional, siendo entendida como un proceso de “*adquisición* de conocimientos, de los valores, de los símbolos; es decir, de las formas de obrar, de pensar y de sentir” (Rocher, 1996). A partir de lo anterior, y de acuerdo al desarrollo de los primeros dos apartados, se puede relacionar que un proceso organizado de k-poppers puede ser entendido mejor desde la dimensión cultural, pues a diferencia de otras dimensiones de la perspectiva organizacional, la cultura percibe los simbolismos dentro y fuera de las organizaciones⁶, otorga interpretación a los significados de aquellos significantes que le otorgan los individuos (Geertz, 2005), y la cultura es vista como una metáfora para entender a las organizaciones sin importar el paradigma al que pertenezca el investigador y dentro de ella se encuentra el concepto de identidad (Alvesson, 2005 [1993]; Smircich (2005 [1983])).

⁶ Para Schein (1997) la cultura es aquella que da sentido a las reglas y simbolismos, así como el lenguaje dentro de las organizaciones, es decir, a las pautas de comportamiento. Agregando que hay tres niveles de análisis, los artefactos (el medio ambiente, el lenguaje, la tecnología, y los productos), los valores desposados (deducciones de lo que está bien hacer, y lo que no), y los supuestos básicos (algo que se da por hecho).

La identidad, como se mencionó, es un factor relevante en la creación de la marca, ya que proporciona identidad y es defendida por la empresa, puesto que es aquella que permite reconocer el producto, servicio, o grupo musical frente a los consumidores (Martin, Beaumont, Doig, & Pate, 2005), sin embargo, no es la empresa la que crea de la identidad en los jóvenes, son ellos mismos al buscar un espacio de pertenencia e interacción quienes optan por aceptar o rechazar lo que se les está ofreciendo, y es entonces que reconstruyen su propia identidad.

Y es entonces que las diferentes ramas de la ciencia se juntan, ya que la mercadotecnia quiere influir en el individuo para llevar ganancia a la empresa, sin embargo, los consumidores son seres con emociones, y una forma de pensar de acuerdo con su entorno, es por ello por lo que el psicodrama permite no ahondar en qué producto se puede vender al precio más caro o en masa, sino cómo es que dicho producto influye en la mentalidad del consumidor, en su entorno y en su comportamiento cotidiano. Ya que, al analizar y decodificar los gustos de los consumidores, sus procesos organizados, y el campo organizacional en el que se desarrollan. Se puede considerar -parafraseando a Kotler (1972)- que el consumidor es un enfermo en una institución psiquiátrica, y la pregunta no es cómo curar la enfermedad, sino cómo llegó a ese hospital y cómo se siente el individuo dentro de esa organización (p. 48).

Es por ello por lo que se integra el psicodrama, y no por la mención de un psiquiátrico, sino por la identidad y la satisfacción de las necesidades, qué mejor disciplina

que la psicología puede proporcionarnos las herramientas metodológicas que pueden ser lo suficientemente flexibles para adaptarlas al estudio de los sentimientos que el consumidor siente por una marca, por qué se siente incentivado a proporcionar su apoyo a los artistas de su preferencia y cuál es su percepción al interactuar con personas que comparten su misma afición.

Pero, qué es el psicodrama, es creación de Jacob Levy Moreno, y pretende transformar las relaciones sociales al transformar el nivel subjetivo del individuo y el social (Boria, 1997), es por ello que al indagar en la mente de individuo por medio de reuniones grupales con juegos de rol y un director que permita a los participantes de las actividades programadas diferencia entre la realidad y la fantasía, se puede lograr obtener información que ayuda al análisis decodificador de preferencias de los consumidores de acuerdo a lo que les gusta o desagrada y a las emociones e influencia que ha causado en ellos el consumo de música y marcas de Corea de Sur.

Para lograr lo anterior es necesaria la *espontaneidad*, ya que permite existan relaciones de empatía o téticas entre el individuo que juega un rol y el grupo dentro del que juega ese rol al momento de realizar las actividades señaladas por el director del psicodrama (Rispoli, 1993), donde las relaciones dentro de un grupo forman un “co-consciente” y un “co-inconsciente” dentro del grupo de psicodrama, y eso permite la expresión del mundo interno del individuo (Moreno, 1974), es decir, para

aplicarlo al análisis de la comunidad de marca y el estudio de los procesos organizados, el método es el siguiente:

Se reúne a un grupo de individuos (mínimo ocho) que tengan las características de gusto por la cultura o música producida en Corea del Sur, seguido de la elaboración de un taller que cuente con los objetivos de obtener los gustos y desagradados de los participantes al taller, con la finalidad de que las actividades o técnicas de medición utilizadas en el psicodrama se adapten para que en vez de arrojar resultados de la psique de los sujetos de estudio, permita el análisis de satisfacción de lo ofrecido por las empresas mexicanas como Ocesa o Ticket Master, que han sido las dos principales organizaciones que han ofrecido conciertos y eventos con artistas de Corea del Sur en México, para ello se busca -como se mencionó- que los participantes sean espontáneos y que dejen fuera de cada sesión la realidad que les rodea, para que se trasladen a un lugar de fantasía, que puede ser imaginar a su artista favorito dentro del grupo en el que participan o al proveedor de servicios que vende los boletos y organizadores de eventos con la finalidad de determinar qué necesidades se han cubierto en los consumidores y cuáles no han sido cubiertas, así como el impacto o nivel de influencia que ha tenido en su vida del fan el campo organizacional que rodea a sus artistas, teniendo en cuenta que si bien son los cantantes los que motivan a los jóvenes a redefinir su identidad, es finalmente el conjunto de organizaciones que rodean a dichos artistas y a los fanáticos los que han fomentado el consumo de dichos productos. Posteriormente interpreta la información recopilada en las observaciones al final de cada sesión, permitiendo integrar

una metodología de la psicología social a la administración, como una forma de análisis que provee de herramientas poco utilizadas en las empresas que buscan ganancias, y que sin embargo es factible para realizar estudios sociales que permitan entender la forma de pensar y sentir de los individuos dentro de las organizaciones actuales y por lo tanto dentro de la sociedad en la que se vive.

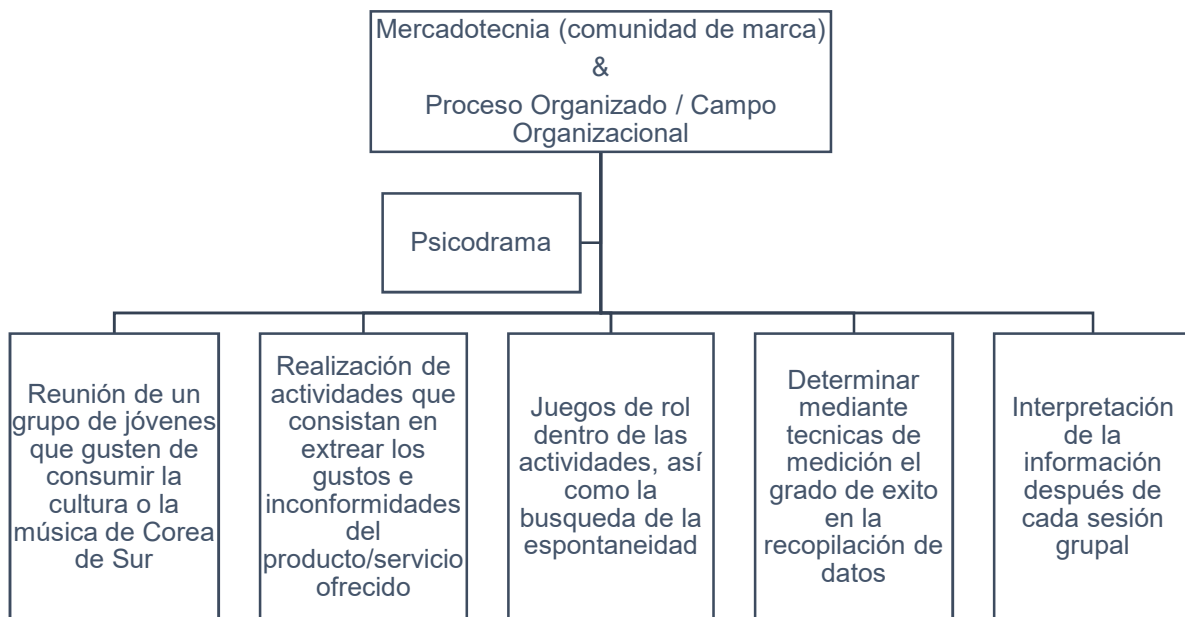


Figura 1 – Elaboración propia basada en Moreno (1974), Boria (1997), Rispoli (1993)

Por lo tanto, se tiene la opción de integrar a la metodología del psicodrama, la dimensión de la cultura, que puede ayudar a entender la organización de k-poppers, en una primera etapa, donde el entender el proceso de organización desde sus simbolismos es relevante para comprender el porqué del consumo de un estilo musical y una cultura que se encuentra territorialmente lejos de México y accesible en cuestión de segundos mediante el internet , dejando a un lado los prejuicios que el investigador tenga, teniendo en claro que va adentrarse en una organización con

artefactos culturales distintos a los que está acostumbrado (Schein, 1997), en consecuencia el investigador al acercarse a su objeto de estudio a través de la dimensión cultural, en una primera etapa, como en la que se encuentra la autora de éste artículo, hace uso de la cultura para entender el proceso de organización de una comunidad de marca, y la complejidad de la misma.

Reflexiones finales.

El nacimiento de los Estudios Organizacionales se da en consecuencia de la limitación teórico-metodológica que presenta la Teoría Administrativa (Sanabria, M., & Saavedra M. J., & Smida, A. (2015)., y la propuesta de introducir a una comunidad de marca al estudio crítico de la administración recae en que 1) la mercadotecnia es una rama de la administración y sin embargo es flexible, no obstante se encuentra limitada al estudio de los consumidores o del beneficio de las empresas, la propuesta en el presente documento, es reflexionar sobre las limitaciones de la administración al proponer el uso de conceptos multidisciplinarios como proceso organizado (*organizing*), campo organizacional, e introducir a una tribu urbana como una comunidad de marca que permiten no sólo entender las necesidades de los consumidores, sus sentimientos y qué es lo que hace falta satisfacer en el mercado que ellos han creado en México, también se puede comprender la reconstrucción de la identidad de esos consumidores al comprar productos y música de Corea del Sur. Así mismo, se considera un tema pertinente dentro de las propuestas de temas nuevos y relevante, no porque sean de moda, más bien, porque son parte de la realidad en la que se encuentra México, y porque los que consumen son jóvenes, que en un futuro alcanzarán la madurez y tendrán ideas diferentes de lo que es su país, su cultura y su identidad.

A su vez, se deja la pregunta para un análisis a profundidad y posterior de sí; ¿las organizaciones que les rodean se modificarán junto a ellos o perecerán por únicamente ver los beneficios de la empresa y no el bien emocional y psicosocial del consumidor?, para responder se necesita realizar un seguimiento de la investigación acotado a un análisis coyuntural, ya que es necesario tener un corte temporal, de lo contrario, la investigación puede alargarse y no terminar, además es importante introducir temas al estudio de las organizaciones, ya que la flexibilidad de los Estudios Organizacionales permite observar y analizar temas desde un enfoque diferente y limitado como lo es la administración.

Lista de referencias

- Almeida, B. D., Victor Manoel Cunha, D. A., & Faveri, D. D. (2015). Comunidades de marca de fantasy sports games: Identificação, engajamento, intenção de continuidade e valor da marca do patrocinador. REMark, 14(1), 33. Recuperado:<http://www.bidi.uam.mx:8331/login?url=https://bidi.uam.mx:8889/docview/1684293728?accountid=37347>
- Alvesson, M. (1993). El juego de las metáforas, en Luis Montaña, Antonio Barba y Guillermo R., compiladores (2005). Nuevas perspectivas de los estudios organizacionales.
- Augé, M. (2000). Los no lugares, espacios del anonimato, Editorial Gedisa.
- Bourdieu, P. (2001). Sobre el poder simbólico, en Intelectuales, política y poder, UBA/Eudeba. 65-73.
- Boria G. (1997). El Psicodrama Clásico. Milano, Franco Angeli.
- Brown. y Duguid. (1998) Knowledge organizing. California Management Review, United States. 90-111
- Clay, S. (2009). Here comes everybody, the power of organizing without organizations, Penguin.
- Clegg, S. y Hardy, C. (1996). Introduction. Organizations, organization and organizing. Clegg, Stewart R., Cynthia Hardy y Walter R. Nord, Handbook of Organization Studies, Sage. 1-28

K-poppers – introducción de una comunidad de marca

Choo (1996). The knowing organization: How organizations use information to construct meaning, create knowledge and make decisions. *Journal of Information Management*. 16/5. Pergamon. 329-340.

Czarniawska, B. (2008). *A Theory Of Organizing*. Edward Elgar Publishing. 139-169

DiMaggio, P. y Powell (1999). Introducción, en *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, Fondo de Cultura Económica.

Eisenberg, E. (2006). Karl Weick and the aesthetics of contingency. *Organization Studies* (27). 1-15.

García C. (1997). Culturas Híbridas y estrategias comunicacionales. *Estudios sobre las culturas contemporáneas*. III/005. 109-128.

Geertz, C. (2005). *Hacia una teoría interpretativa de la cultura*. La interpretación de las culturas. Gedisa. 17-40.

Hatch, M. (2011). *Organizations: A very short introduction*. Oxford.

Kotler, P. (1972). A Generic Concept of Marketing. *Journal Of Marketing*, 36(2). 46-54.

K-con, éxito México. (2017, 03, 20). Ohasamedia. Recuperado de: <https://www.ohasamedia.com/2017/03/20/kcon-exito-mexico/>

Latour, B. (2011). "What's the story?" Organizing as a mode of existence. Passoth, Jan-H., Birgit Peuker and Michael Schillmeier, *New Approaches to Collective Action*. Routledge.

Marcha masiva de k-pop México. (2013, 05). G-Dragon es V.I.P. Recuperado de:

<http://g-dragon-is-vip.blogspot.com/2013/05/kpop-marcha-masiva-k-pop-mexico-ii.html>

Martin, G., Beaumont, P., Doig, R., & Pate, J. (2005). Branding: A New Performance Discourse for HR? *European Management Journal*, 23(1), 76–88.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2004.12.011>

Salgado, L. M. (2002). Marketing político. Arte y ciencia de la persuasión en democracia. Paidós, Ibérica. 212-247

Sánchez, V. (1984). Ética. Editorial Crítica y Grupo Editorial Grijalbo, Barcelona.

Models Show. (2018, 06, 30) Imagen recuperada de: <https://es.aliexpress.com/item/Kpop-Bigbang-G-Dragon-Sun-TaeYang-Victory-DaeSung-TOP-the-Big-Bang-Theory-T-Shirt-Baseball/32410244337.html>

Moreno, J. L. (1974). Psicodrama, Paidós.

Pleshko, L. P., y Heiens, R. A. (2011). A contingency theory approach to market orientation and related marketing strategy concepts: does fit relate to share performance?. *Academy Of Banking Studies Journal*, 10(1). 119-133.

Rispoli, L. (1993). *Psicología Funcional del Sé*. Astrolabio.

Rocher, G. (1996). *Introducción a la sociología general*. Herder. 334-339

Roethlisberger, F. J. y William D. (1966). *Management and the Worker*. Harvard University Press, Cambridge. 551-568

Sanabria, M., & Saavedra M. J., & Smida, A. (2015). Los estudios críticos en administración: origen, evolución y posibilidades de aporte al desarrollo del campo

de los Estudios Organizacionales en América Latina. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, 23 (1), 209-234. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90933063012>

Santos-Caballero, A., & Gil-Lafuente, J. (2016). La segmentación del consumidor en las comunidades virtuales de marca a través del coeficiente de adecuación: el caso empírico eDreams. *Rect@*, 17(2), 105-116. Recuperado de <http://www.bidi.uam.mx:8331/login?url=https://bidi.uam.mx:8889/docview/1891260760?accountid=37347>

Soler, I. R., Romero, C. d. P., & Martínez, A. C. (2014). Web 2.0 y redes sociales: Estudio de las publicaciones científicas en las revistas españolas de comunicación/Web 2.0 and social networks: A study of scientific publications in spanish communication journals. *Historia y Comunicación Social*, 19, 577-590. Recuperado de: <http://www.bidi.uam.mx:8331/login?url=https://bidi.uam.mx:8889/docview/1559843396?accountid=37347>

Souza, E. D., Silva, D. D., Sérgio Silva, B. J., & Carlos Alberto Xavier, D. N. (2017). Comportamento do consumidor da comunidade de marca harley-davidson e a influência do self-expandido. *REMark*, 16(1), 98. Retrieved from <http://www.bidi.uam.mx:8331/login?url=https://bidi.uam.mx:8889/docview/1904283649?accountid=37347>

Schein, E. (1997). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass. 3-27.

K-poppers – introducción de una comunidad de marca

Smircich, L. (1983). Conceptos de Cultura y Análisis Organizacional, en Luis Montaño, Antonio Barba y Guillermo Ramírez, Compiladores (2005), Nuevas perspectivas de los estudios organizacionales.

Smelser N. (1989). Teorías del comportamiento colectivo. Fondo de Cultura Económica.

Schwartzman, H. (1993). Ethnography in Organizations. Sage, pp. 1-26

Turner, V. (1969). Liminality and Communitas. Ritual Process: Structure and Anti-Structure, Aldine Publishing. 358-373.

Weick, K. (2005). Organizing and the process of sensemaking. Organization Science. Ross School of Business. 16/ 4. 409-421.

Xiah Junsu en México: odisea de un fan novato (2012). Xiahpop. Recuperado de: <http://xiahpop.com/odisea-de-un-fan-parte-1-tengo-que-ir-a-ver-a-junsu-en-mexico>

YouTube (KBS World Latino, Dangerous Boys, TaggMe). (2018, 06, 30). Imagen recuperada de: https://www.youtube.com/results?search_query=k+pop+méxico

Este libro contiene 13 interesantes capítulos que nos llevan a analizar a la organización desde una perspectiva distinta a la racional-burocrática y a la funcional utilitarista, sino que pone el énfasis en microprocesos organizacionales y el sensemaking (dotar de sentido) a los actores organizacionales, para que asignen significados a su vida cotidiana en la organización.

La lectura de estos materiales, me hace evocar los planteamientos de Berger y Luckmann (1968) sobre la construcción social de la realidad de los sujetos organizacionales a partir de las interacciones que tienen lugar en la organización y como éstos la dotan de significado. Este enfoque de las organizaciones nos lleva a cuestionar la idea de las organizaciones como criaturas instrumentales, poco maleables, pues nuevamente aparecen los seres humanos actuando en escenarios (Goffman, 1967), construyendo sentidos (Weick, 2001 y 2011), interrelacionándose por roles que crean estatus y vinculaciones complejas que hacen posible su propia interacción. Estas interacciones son precisamente las que otorgan sentido a los sujetos organizacionales y les permiten funcionar en el ámbito organizacional.