



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Azcapotzalco



XX Congreso Internacional de Análisis Organizacional (XX CIAO)
“Fenómenos organizacionales emergentes en Latinoamérica frente a la crisis global: Homenaje a Guillermo Ramírez Martínez, 20 años realizando el CIAO”

**Factores motivacionales que influyen en el bienestar de los trabajadores en la
Institución Pública Federal de Seguridad Social en Veracruz Norte**

Mesa Temática: Políticas públicas, instituciones, territorio y desarrollo regional
desde la perspectiva organizacional

Modalidad de la ponencia: Protocolo de Investigación

Elizabeth González Alejandre

0000-0001-5331-8061

Mexicana

Correo Electrónico: elizabethgdv@gmail.com

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa
Av. Ferrocarril San Rafael Atlixco Núm. 186, Col. Leyes de Reforma 1 A Sección, Alcal-
día Iztapalapa
C.P. 09310/Ciudad de México/México

Cartagena de Indias, Bolívar, Colombia, del 3 al 7 de octubre de 2022

Factores motivacionales que influyen en el bienestar de los trabajadores en la Institución Pública Federal de Seguridad Social en Veracruz Norte

Resumen

En este trabajo se presenta el protocolo de investigación que aborda desde los estudios organizacionales una aproximación con la perspectiva del construccionismo social y la perspectiva interpretativa del análisis estratégico al planteamiento del problema sobre la identificación de los factores motivacionales que influyen en el bienestar de los trabajadores de la Institución Pública Federal de Seguridad Social en la zona norte del Estado de Veracruz, con la finalidad de evaluar las estrategias enfocadas a que su labor coadyuve a la consecución de objetivos institucionales en beneficio de la sociedad actual. Se realizará una revisión histórica de las formas de contratación en la Institución, enlistando el marco legal que contiene los derechos y obligaciones atribuibles a cada uno de ellos. Así como la descripción del marco teórico-metodológico aplicable a la investigación.

Palabras clave: Institucionalismo, construccionismo social, cultura organizacional, análisis estratégico.

Factores motivacionales que influyen en el bienestar de los trabajadores en la Institución Pública Federal de Seguridad Social en Veracruz Norte

Descripción del Problema

La teoría de la organización ha avanzado desde sus primeras preocupaciones por la producción eficaz y eficiente, permitiendo reevaluar la excesiva racionalidad instrumental-funcionalista y la aplicación prescriptiva de conceptos administrativos, hacia dimensiones complejas en el planteamiento y análisis de nuevas problemáticas más relevantes para la comprensión de los rasgos sociales y organizacionales en una sociedad dinámica.

Esta evolución teórica ha permitido transitar desde principios taylorianos, burocráticos, de comportamiento, de relaciones humanas, sistémicos, contingenciales, institucionales y autopoieticos, generando la incorporación de enfoques multidisciplinares y transdisciplinares, en la búsqueda de un diálogo que permita entender los fenómenos organizacionales, desde diversas perspectivas que incluyen aspectos sociológicos, culturales, políticos, psicológicos, económicos, tecnológicos y ambientales, entre otros.

Es necesario efectuar esa revisión histórica teórico - metodológica, para abordar el problema de investigación que corresponde a una Institución y la motivación de su personal, esto debido a la detección de anomalías por una visión reduccionista de las situaciones versus la complejidad de los actores sociales y las organizaciones.

Por su parte, las instituciones gubernamentales tienen aparejado el término de burocracia, por lo que se establecen con estructuras rígidas, reglas, controles y jerarquías con

alta distancia al poder, con la aplicación de la autoridad legal, legitimada en las normas y atribuible a los puestos ejercidos. La Institución Pública Federal de Seguridad Social en Veracruz Norte, objeto de estudio, cuenta con manuales de organización, normas y procedimientos de observancia para los servidores públicos que laboran en ella.

Dentro de esta Institución se identifica la presencia de tipos de contratación diversos, debido a la formalización de las relaciones laborales bajo distintos mecanismos, que originan diferencias en las condiciones laborales de los trabajadores, existe por ejemplo personal de base, confianza, estatuto A, temporales, sustitutos, residentes, internos de pregrado y becados. (Tabla 1)

Tabla 1

Tipología de contratación de personal de la Institución Pública Federal de Seguridad Social

Tipo de Contratación	Dígito identificador
Estatuto A	0
Confianza	1
Base	2
Temporal	3
Interno de pregrado	5
Becado	7
Sustituto	8
Residente	9

Elaboración propia 2022.

Resulta de interés enfocar el análisis en el personal de base, confianza y estatuto A, que representan el mayor porcentaje del capital humano en la organización; donde los trabajadores de base son aquellos que ingresan mediante la recomendación de un familiar sindicalizado y encuentran sus derechos y obligaciones insertos en el Contrato Colectivo de Trabajo, que ofrece prestaciones superiores a las de Ley Federal del Trabajo; por otra parte, se encuentran los trabajadores de confianza, que ingresaron a la Institución de manera independiente, sin respaldo del sindicato; finalmente los trabajadores de estatuto A, cuya fecha de ingreso a la institución es posterior al 1° de enero de 2012, cuya relación laboral es formalizada mediante un contrato temporal y están sujetos a las condiciones de la Ley Federal del Trabajo y un Estatuto, también sin respaldo sindical, pero con remuneración y prestaciones menores al personal de confianza.

Los Estudios Organizacionales permiten la conversación multidisciplinaria y transdisciplinaria para comprender los fenómenos organizacionales, incorporando distintas perspectivas ontológicas y epistemológicas para el análisis complejo de los actores sociales que conforman a la organización y sus relaciones, en este caso particular, para investigar la motivación de los trabajadores en la Institución Pública Federal de Seguridad Social en Veracruz Norte, por lo que resulta de interés identificar acorde a las diferentes condiciones laborales existentes derivado de los tipos de contratación del personal, las respuestas a los siguientes cuestionamientos ¿cuáles son los factores de motivación de los individuos dentro de la organización burocrática?, ¿qué motiva al trabajador de base?, ¿se encuentran los trabajadores de base en una zona de confort, con un sueldo seguro, con sus necesidades básicas cubiertas?, ¿las condiciones del retiro distintas al régimen de jubilación o pensión desmotivan a las nuevas generaciones sin derecho a éstas?; en

contraste con el trabajador de estatuto A, cuya situación laboral está supeditada a un contrato temporal, sin posibilidad de jubilación del régimen inserto en el Contrato Colectivo de Trabajo y con las prestaciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, así como con evaluaciones del desempeño constantes, surgiendo otro cuestionamiento ¿podemos identificar el ciclo motivacional de cada uno de ellos?, ¿podemos conocer las fuerzas que los estimulan, satisfacen o frustran?, en busca de estrategias para lograr la cooperación humana en la organización con la finalidad de lograr el bienestar de la sociedad.

Una dimensión que no puede estar ajena a los estudios organizacionales es la cultura, concepto abstracto y sumamente complejo, que dista de la perspectiva funcional-determinista, que la calificaba como una variable fácilmente manejable para el incremento de la productividad y la eficiencia en las empresas, que refiere de acuerdo a Schein (2004):

La cultura es el resultado de un proceso de aprendizaje grupal complejo, con elementos más o menos estables como regularidades conductuales observadas cuando las personas interactúan, normas de grupo, valores propugnados, filosofía formal, reglas del juego, clima, habilidades integradas, hábitos de pensamiento, modelos mentales y paradigmas lingüísticos, significados compartidos, “Metáforas de raíz” o símbolos integradores, rituales y celebraciones formales, que los grupos o la organización comparten, que son validados por ellos al permitir la adaptación y supervivencia de las organizaciones.

El análisis de la dimensión cultural implica que las cuestiones materiales y simbólicas de la vida laboral, producen estudios de diferenciación que son sensibles a las inconsistencias entre las actitudes declaradas y el comportamiento real, pero no podemos hablar de

una cultura corporativa en un solo nivel, se ha encontrado que “subculturas a menudo aparecen a lo largo de líneas de diferenciación funcional, ocupacional y jerárquica, a menudo fusionándose en grupos anidados superpuestos que coexisten en armonía, conflicto o independencia entre sí” (Louis 1985; Bastien 1992, citados en Martin, Frost y O’Neill, 2006), por lo que se considera que la disparidad en los tipos de contratación puede generar dichas subculturas superpuestas.

Otro elemento que no debe obviarse es el papel del líder o directivo que intentan mediante el discurso, mediante la convicción o la dominación implementar las estrategias que permitan lograr los objetivos de la organización, con base en su poder o “autoridad legítima, a saber: autoridad tradicional, carismática y racional, legal o burocrática” (Weber citado en Chiavenato, 2000).

En razón de lo anterior, encuentro interesante plantear la siguiente pregunta ¿Cómo se debe determinar que se han logrado los objetivos de una institución gubernamental de seguridad social? En el rígido sentido funcionalista, la respuesta sería cuantificada por la cantidad de consultas otorgadas a los derechohabientes en las unidades de medicina familiar, el número de cirugías realizadas en los hospitales, la cantidad de medicamentos surtidos en la farmacia, el importe de cuotas obrero-patronales recaudado en las subdelegaciones, el número de trabajadores incorporados en afiliación, la cantidad de cursos impartidos en los centros de seguridad social, la disminución en la cantidad de quejas presentadas, el número de pensiones otorgadas en prestaciones económicas, pueden estos datos cuantitativos representar el logro de indicadores de gestión, pero en el sentido de contribución a la sociedad, ¿puede considerarse el cumplimiento de la misión y

visión con una alta satisfacción de los usuarios, derechohabientes, patrones, trabajadores, proveedores?

La aproximación a los Estudios Organizacionales impulsa a mirar desde otras ópticas, a deconstruir los conceptos que durante la formación administrativa se aprenden sin cuestionar, hemos observado que administrar la organización no se trata de recetar prescripciones infalibles, es un proceso complejo para el desarrollo del proyecto organizacional, tratando de responder a preguntas como: ¿quién lo va a hacer?, ¿quién no lo va a hacer?, ¿qué técnicas uso?, ¿cuáles son las particularidades invisibles?, ¿es necesario el cambio organizacional?, ¿cómo consigo la colaboración de los actores involucrados?, ¿cómo piensan?, ¿cuáles son sus motivaciones?, ¿quién y cómo toma las decisiones?, ¿se presentan procesos sociales altamente contingentes?, ¿qué teoría me lleva a dar respuesta?, ¿cuál es la finalidad de las estrategias organizacionales?, ¿quién se beneficia de la implementación y ejecución de las estrategias?

Debido a la necesidad de respuestas a una sociedad dinámica y en evolución, es que surgen los Estudios Organizacionales como ese puente de comunicación entre enfoques teóricos metodológicos de la administración, las ciencias sociales y múltiples disciplinas, considerando el análisis de aspectos sociales, políticos, económicos, culturales, tecnológicos, entre otros, para comprender la complejidad en la realidad de las organizaciones.

Es por esto que la intención de la investigación es superar la mirada microscópica que se tenía previo a la aproximación a los Estudios Organizacionales y observar desde la perspectiva del construccionismo social y la perspectiva interpretativa del análisis estratégico los factores motivacionales que influyen en el bienestar de los trabajadores en la Institución Pública Federal de Seguridad Social en Veracruz Norte, quienes la conforman

y coadyuvan en el cumplimiento de los objetivos prioritarios institucionales en beneficio de la satisfacción de seguridad social para la ciudadanía veracruzana.

Objetivo de la Investigación

Se plantea como objetivo general de la investigación, identificar los factores motivacionales que influyen en los trabajadores de la Institución Pública Federal de Seguridad Social en Veracruz Norte, para el desarrollo de sus labores; considerando adicional a los elementos intrínsecos a los sujetos, las relaciones sociales establecidas entre ellos y los grupos; además discurrir si la variable de las condiciones laborales acorde a la tipología de personal de base, confianza y estatuto A, incide en la percepción y aceptación de los trabajadores acerca de las estrategias diseñadas e implementadas por las autoridades jerárquicas con la intención de alcanzar los objetivos institucionales.

Como objetivos particulares se planea:

Realizar una revisión epistemológica de las teorías del construccionismo social, del análisis estratégico, de la burocracia y de las relaciones humanas.

Enlistar los marcos legales que establecen los derechos y obligaciones aplicables a cada tipo de contratación de los trabajadores, como son Ley Federal del Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo y Estatuto A.

Señalar los mecanismos de evaluación del desempeño utilizados por tipo de contratación. Se requiere aplicar instrumentos para determinar los factores que motivan a los trabajadores en el desarrollo de su labor, así como observar la actuación de los individuos y grupos en sus áreas laborales.

Evaluar las estrategias institucionales para identificar su injerencia en la motivación de los trabajadores y que la labor de los actores sociales coadyuve en la consecución de los objetivos para otorgar seguridad social a la ciudadanía veracruzana.

Marco de Referencia Teórico

En principio los Estudios organizacionales intentaban contemplar a las organizaciones con el objetivo de comprenderlas y no de transformarlas, realizando investigaciones de carácter multi e interdisciplinario (Ramírez Martínez, Vargas Larios, & Ayuzabet, 2011); sin embargo, nada es estático por lo que debe ampliarse y asimilarse la necesidad de una posible intervención en las organizaciones.

Los Estudios Organizacionales requieren apertura en la manera de abordar los objetos de estudio, la conversación de distintos enfoques teóricos metodológicos que sumen de manera significativa a la interpretación compleja de la teoría organizacional a través de las diversas aportaciones.

En este punto, nos hemos aproximado al paradigma del construccionismo social, el cual ha sido referente en la sociología y antropología principalmente; sin embargo, es reiterada la necesidad de incorporar la epistemología correspondiente al construccionismo social, para ahondar en el estudio de las organizaciones.

Por lo que se recurre a lo expuesto por Bruno Latour (2008) que propone llamar “social” a una sucesión de asociaciones entre elementos heterogéneos y redefinir a la sociología no como “la ciencia de lo social” sino como el rastreo de asociaciones. Con esta rama alternativa de la teoría social quiere establecer, que todos los elementos heterogéneos

podrían ser reensamblados en algún estado dado de cosas. Señala que en cada instante tenemos que reordenar concepciones de lo que estaba asociado porque la definición previa se ha vuelto irrelevante.

De esta manera, los Estudios Organizacionales se han preocupado por abordar el cambio desde una perspectiva que permita colocar al individuo en las organizaciones con todas sus dimensiones, reconociéndole como un ser que tiene una vida psíquica y una vida simbólica, con deseos e impulsos, un ser de placer y sufrimiento, un ser de comunicación a través del uso de la palabra, que representa su identidad última, en conclusión, un ser complejo con dimensiones dialécticamente unidas (Solís, 1994).

En este orden de ideas, resulta de interés el estudio de los factores motivacionales que influyen en el bienestar de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, para determinar cómo los actores sociales interpretan, significan y resignifican su realidad; esta realidad también enmarcada por condiciones laborales individuales, por las relaciones sociales en los grupos formales e informales, que pueden en cierto punto coadyuvar a su bienestar y al cumplimiento de los objetivos individuales e institucionales principales, identificando las estrategias encaminadas hacia la construcción de un futuro deseado, donde la voluntad del trabajador sea lograr el mejor desempeño para su bienestar y su máxima aportación en la consecución de los objetivos institucionales relativos a la seguridad social de la ciudadanía mexicana.

Se tiene presente la necesidad de una visión interpretativa, sistemática y social del análisis estratégico, donde las capacidades y roles de los actores, con sus relaciones de poder - conocimiento, cultura, legitimación del estratega y discurso estratégico, intervienen en las subjetividades que crean las relaciones sociales, encausando los esfuerzos

de los individuos para lograr sus objetivos, identificando los intereses, los deseos y las voluntades que los motivan, que pudieran ser afines a las estrategias institucionales, contribuyendo a la supervivencia y desarrollo de la organización y por ende de la sociedad global actual.

En este sentido, la perspectiva interpretativa del análisis estratégico considera que la interacción social está influida por campos discursivos, valores para la legitimación y luchas por el poder. Se busca entender los motivos de la acción basados en las complejas interpretaciones personales de los actores, más allá de simples comportamientos que responden a reglas establecidas (Barba Álvarez & Montoya Flores, 2008).

En el tema de la realidad de la sociedad mexicana, se considera interesante plantear como objeto de estudio los factores motivacionales que influyen en el bienestar de los trabajadores del Institución Pública Federal de Seguridad Social en la ciudad de Xalapa, donde se ubica la sede del Órgano de Operación Administrativa Desconcentrada Regional Veracruz Norte, nivel representativo en el estado.

Asimismo, encontramos en la estructura formal de la institución, un nivel Normativo donde se ubica la Dirección de Planeación para la Transformación Institucional, que tiene como propósito dirigir y coadyuvar en la planeación estratégica del Instituto, así como dar seguimiento a los proyectos estratégicos que orienten las acciones a corto, mediano y largo plazo para lograr los objetivos de la Dirección General, enfocados en el bienestar de la población derechohabiente y usuaria.

En el marco del sistema de planeación democrática del desarrollo nacional definido en el artículo 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y alineado al

Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024, se elabora el Programa Institucional como el principal instrumento de planeación estratégica, que contiene objetivos y estrategias prioritarias, y acciones puntuales, en el cual se trata de identificar aquellas estrategias que incidan en el cuestionamiento planteado acerca de los factores motivacionales que influyen en el bienestar del personal y en una labor colaborativa de éstos para el logro de los objetivos institucionales con la finalidad de otorgar seguridad social a los trabajadores afiliados y sus familias.

De esta manera se localiza en el Programa Institucional, el objetivo prioritario número 3.- Trabajar en el fortalecimiento de la infraestructura y los recursos humanos de la Institución, priorizando las unidades de primer y segundo nivel a través de la dignificación de las instalaciones y equipamiento; así como, la profesionalización del personal. De este objetivo se desprende la estrategia prioritaria 3.4 Promover la profesionalización del personal para mejorar los servicios y el desempeño institucional; con dos acciones puntuales 3.4.1 Aumentar el desempeño institucional con base a la experiencia y capacidad del capital humano del instituto, estableciendo mecanismos para prevenir el ausentismo una programado; 3.4.2 Implementar un modelo de capacitación conforme el perfil del puesto competencias y capacidades.

Metodología de la Investigación

Esta investigación inicia de un análisis heurístico y epistemológico derivado de una problemática en el sector público, en particular en la Institución Pública Federal de Seguridad Social, que conformada por actores sociales, con relaciones cuya variedad en el tipo contratación implica diversidad en las condiciones laborales y las relaciones que se

establecen en los grupos formales e informales derivados de la disparidad en responsabilidades, horarios y atribuciones asignadas, prestaciones y planes de jubilación atribuidos a la fecha de ingreso, el nivel de desempeño en sus funciones y las sanciones imputables por faltas graves, que puede generar una diferenciación de acción ante una misma estrategia de dirección.

En el estudio de la institución se pretende aplicar la metodología cualitativa debido a que los factores motivacionales son una cuestión particular e intrínseca a los seres humanos y a la acción entre ellos y los agentes abióticos y la vida simbólica, lo cual no puede ser cuantificado con el rigor científico de las ciencias naturales, por lo que encontramos que:

El significado de las variables o fenómenos de investigación no emana del interior de las cosas mismas, ni procede de los elementos psicológicos de las personas, sino que brota de la manera como unas personas actúan con otras frente a las demás gentes. Los significados son productos sociales elaborados a través de la interacción que efectúan las personas en sus actividades. Por consiguiente: La interacción humana constituye la fuente central de datos. La capacidad de las personas (empatía) para captar a los demás y sus conductas es un elemento central para entender cómo funciona la interacción. El sentido de una situación y el significado de los actos dependen de cómo los mismos sujetos definen esta situación (Blumer, citado en Ruiz; 1996:15)

Adicionalmente, se requerirá de la observación participante para que se puedan revelar conocimientos nuevos sobre la cultura humana, esta aportación del antropólogo Bronislaw Malinowski, permite al investigador adentrarse en la profundidad, identificar lo que

los individuos dicen que hacen, pero más importante, la observación exacta de lo que realmente hacen.

Además, se considera emplear un instrumento de consulta que permita identificar, analizar, evaluar e interpretar dimensiones y variables relacionadas con el objetivo de la investigación, aplicando métodos cualitativos.

Es pertinente destacar lo señalado por Eva Illouz (2008: 4) “El objetivo del análisis cultural no es comparar las prácticas culturales contra lo que deberían ser o deberían haber sido, sino entender cómo llegaron a ser lo que son y por qué, al ser lo que son, ‘producen algo’”; se debe reflexionar que el caso de estudio es sensible a la subjetividad e intersubjetividad de los actores sociales, cuyos factores motivacionales se intenta entender para identificar el producto que de su acción emerja, esto es, si consigue el bienestar de los trabajadores de la Institución Pública Federal de Seguridad Social en Veracruz Norte.

Al abordar los significados compartidos, la construcción de subjetividades en el espacio de trabajo, los entendimientos creados por los miembros del grupo a medida que interactúan, permite avanzar entonces a la aproximación comprensiva de la acción social, con una visión humanista que presenta el paradigma interpretativo, considerando a los actores, como creadores de significados y quienes los resignifican en el proceso subjetivo.

Conclusión

El estudio de las teorías de organización permite participar en la concepción de nuevos aportes que tengan implicaciones significativas en nuestra realidad espacial y temporal,

disminuyendo la carga funcionalista aprendida, considerando a las organizaciones parte de una cultura y estructura social diversa, por lo cual se espera que el desarrollo del tema de investigación logre contribuir en la concepción de saberes para la comprensión de los rasgos sociales y los fenómenos organizacionales.

Al hablar de factores motivacionales generalmente se piensa en un todo, con un esquema piramidal de necesidades, sin embargo, no se considera que los integrantes de las organizaciones tienen responsabilidades distintas, objetivos diferenciados, expectativas disímiles y desde luego percepciones diversas de la realidad, por lo cual resultaría de gran valía realizar esta investigación donde se identifiquen factores motivacionales de cada actor y las relaciones por ellos y entre ellos establecidas y los grupos conformados en la organización, lo que permitiría potencializar su impacto, logrando la individualización e identificación del tipo de motivación que se requiere, sean de orden económico, psicológico, de autorealización, o estabilidad laboral, entre otros, para coadyuvar en el bienestar de todos los actores que se relacionan con la organización y por lo tanto en la sociedad.

Lo que es motivacional para uno, tal vez para otro no lo es, resultando interesante encontrar los diferentes factores y necesidades de los colaboradores que ayuden a maximizar su desempeño de manera que resulte un esfuerzo loable, sin ser incómodo o forzado por circunstancias manifiestas, contribuyendo al desarrollo de las sociedades actuales.

Asimismo, queda clara la relevancia del análisis estratégico al incorporar nuevos, métodos, modelos y perspectivas en el estudio de las organizaciones, entendiendo además que dichas organizaciones enmarcan nuestra vida en sociedad, como es el caso del

Institución Pública Federal de Seguridad Social, institución que acompaña la vida de la mayor parte de los mexicanos, con servicios de salud prenatal, nacimiento, niñez, adolescencia, edad adulta y vejez, así como servicios de guardería, centros de seguridad social, y pensiones para garantizar la seguridad social que por ley correspondan a los trabajadores y sus familias.

Así, para evaluar las estrategias diseñadas e implementadas hacia la consecución de objetivos en la realidad compleja de la organización, deben considerarse diversos aspectos globales como los políticos, tecnológicos, económicos, estructurales, culturales, históricos, ambientales y principalmente la acción social de los sujetos o grupos sociales con interés, su relacionalidad y sus racionalidades formal, material, ambiental, económica o sustantiva, que continúan en la búsqueda de una relativa reducción de incertidumbre o la conquista de lo incierto, así como el deseado control absoluto de la voluntad de las personas, razones que fundamentan la necesidad del análisis estratégico.

Importante es la posibilidad que la planificación sea realmente utilizada como un método de gobierno para alcanzar los objetivos de una economía social y solidaria, mediante estrategias de desarrollo sustentable ante la crisis de la sociedad global actual; sin embargo, lo trascendental sería que efectivamente aquellos grupos o individuos con la posibilidad de generar cambios se ocupen de que cada integrante de la sociedad actual y futura goce de las mismas condiciones favorables por el simple hecho de tratarse de seres humanos.

Es necesario considerar que las investigaciones deben permitir la identificación de los intereses organizacionales, los actores sociales y los intereses de los actores sociales detrás de las estrategias, el momento y la orientación que se otorga a la estrategia, así

como la incidencia de dichas estrategias para alcanzar los objetivos de las organizaciones y el desarrollo social sustentable; estas investigaciones incitan al investigador a generar habilidades que además incluyan la objetivación y la abstracción.

Para el análisis estratégico es ineludible considerar la diversidad de elementos del debate actual, como poder, conocimiento, discurso, identidad, universo, ecosistema, ambiente, temporalidad diacrónica, contexto histórico, prospectivo, geopolítico, con una postura crítica y cuestionamientos de la realidad y su complejidad, hasta lograr un metaanálisis.

El pensamiento estratégico es fundamental para los estudios organizacionales porque implica pensar en la totalidad de la sociedad y ante la globalización plantear propuestas por una resignificación política, cultural, multidimensional y en tiempos y espacios acotados.

Al ir más allá del paradigma económico, se considera la importancia del análisis estratégico multidimensional y en diversas perspectivas que aporta al investigador los elementos para encontrar significado a las representaciones intersubjetivas de los actores para poder identificar las estrategias que influyan en los factores motivacionales de los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

En la utopía de la construcción de un futuro deseado con el objetivo del bienestar de la sociedad global, los individuos o grupos con poder y con conocimiento encaminan sus esfuerzos hacia la generación de estrategias de desarrollo sustentable para lograr una transformación social significativa.

Lista de referencias

- Aktouf, O., & Suárez, T. (2012). *La administración, tradición, revisión y renovación*. México: Pearson.
- Barba Álvarez, A., & Montoya Flores, M. T. (5 de Noviembre de 2008). El análisis estratégico. Una perspectiva interpretativa. *Ideas CONCYTEG*, 3(41), 1158-1175.
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la Teoría de la Administración* (Tercera ed.). México: McGraw Hill.
- Ibarra Colado, E. (1994). Complejidad organizacional o la conquista de lo incierto - estrategia, estructura y evento-. *Cuadernos de Relaciones Laborales*(4). Complutense, Madrid.
- Illouz, E. (2008). *Saving the modern soul. Therapy, emotions, and the culture of self-help*. Berkeley: University of California Press.
- Martin, J., Frost, P. J., & O'Neill, O. A. (2006). Organizational Culture: Beyond Struggles for Intellectual Dominance. En S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, & W. Nords, *The Sage Handbook of organization studies* (págs. 725-753). California: Sage Publications.
- Ramírez Martínez, G., Vargas Larios, G., & Ayuzabet, D. I. (Enero-Abril de 2011). Estudios Organizacionales y Administración. Contrastes y Complementariedades: caminando hacia el eslabón perdido. *Revista electrónica Forum Doctoral*(3).
- Rivas Tovar, L. A. (2009). Evolución de la Teoría de la Organización. *Universidad-Empresa*, 11(17), 11-19.

Ruíz, O. J. (1996). *Metodología de la investigación*. Bilbao: Deusto.

Solís, P. (1994). Cultura organizacional y transferencia de modelos organizacionales: un proceso complejo de carácter tecnológico y cultural. En L. Montaña Hirose, *Argumentos para un debate sobre la modernidad: aspectos organizacionales y económicos* (págs. 53-54). México, D.F.: Universidad Autónoma Metropolitana.