



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA**

DOCTORADO EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

**La importancia de la familia en el ámbito laboral de las
organizaciones. Un análisis a partir de la interdisciplinariedad.**

TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR

P R E S E N T A

Antonio Becerra Hernández

Director:

Dr. Luis Montaña Hirose



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

ACTA DE DISERTACIÓN PÚBLICA

No. 00132

Matrícula: 209280324

LA IMPORTANCIA DE LA FAMILIA EN EL AMBITO LABORAL DE LAS ORGANIZACIONES. UN ANALISIS A PARTIR DE LA INTERDISCIPLINARIEDAD.

Con base en la Legislación de la Universidad Autónoma Metropolitana, en la Ciudad de VILLA HERMOSA TABASCO, se presentaron a las 17:00 horas del día 19 del mes de junio del año 2013, en la UNIVERSIDAD JUAREZ AUTONOMA DE TABASCO, los suscritos miembros del jurado designado por la Comisión del Posgrado:

DR. LUIS MONTAÑO HIROSE
DR. ANGEL WILHELM VAZQUEZ GARCIA
DRA. MARCELA VICTORIA RENDON COBIAN

Bajo la Presidencia del primero y con carácter de Secretaria la última, se reunieron a la presentación de la Disertación Pública cuya denominación aparece al margen, para la obtención del grado de:

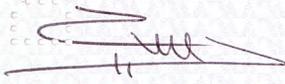
DOCTOR EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

DE: ANTONIO BECERRA HERNANDEZ

y de acuerdo con el artículo 78 fracción IV del Reglamento de Estudios Superiores de la Universidad Autónoma Metropolitana, los miembros del jurado resolvieron:

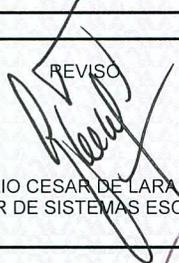
APROBAR

Acto continuo, el presidente del jurado comunicó al interesado el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.

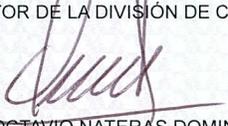
ANTONIO BECERRA HERNANDEZ
ALUMNO

REVISO



LIC. JULIO CESAR DE LARA ISASSI
DIRECTOR DE SISTEMAS ESCOLARES

DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE CSH



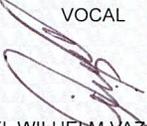
DR. JOSE OCTAVIO NATERAS DOMINGUEZ

PRESIDENTE



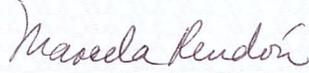
DR. LUIS MONTAÑO HIROSE

VOCAL



DR. ANGEL WILHELM VAZQUEZ GARCIA

SECRETARIA



DRA. MARCELA VICTORIA RENDON COBIAN

Agradecimientos

Alrededor de cualquier esfuerzo, por pequeño o grande que este sea, siempre habrá personas y sucesos que acompañen el hecho y a quien lo ejecuta. Tal es el caso de este trabajo que hoy concluyo y durante cuya elaboración estuve acompañado siempre por mi familia; en primera instancia, por mi esposa, Mónica, y mis hijos, David y Karla María; ellos forman parte también de esta meta que me propuse alcanzar hace poco más de tres años atrás, que se veía muy lejana, pero que por fin “logramos” después de varias horas de desvelo, fines de semana fuera de casa, revisiones de avances, asesorías, entre otros eventos. Mónica, mi compañera, confidente, amiga y esposa, ha sido a lo largo de nuestras vidas compartidas un factor fundamental para mantenerme y aspirar a lograr lo que me gusta. Mis hijos, Karla María y David, forman parte también de esa llama interna que me alumbra y alimenta emocionalmente para seguir adelante día con día.

Gracias también a mis padres, Ana María y Franklin; a mis hermanos, Anita, Cristy y Franklin, quienes me han ayudado en esta labor; su cercanía emocional y física me ha impulsado a persistir en mis propósitos. Por supuesto, agradezco también a los docentes del doctorado, por su apoyo. En especial, al doctor Luis Montaña Hirose, mi director de tesis, por sus sugerencias y valioso acompañamiento en este trascendental logro; a las doctoras, Marcela Rendón Cobián y María Teresa Montoya Flores, así como al doctor Antonio Barba Álvarez, por sus comentarios y el interés mostrado para que siguiera adelante. Al respecto, recuerdo una frase que me marcó y me impulsó a persistir en este esfuerzo: “haz decidido ejecutar un clavado con alto grado de dificultad”, mencionada en alguna ocasión, con motivo de las asesorías para la tesis. Su evocación, me generó mayor interés por sacar adelante este proyecto, que ahora es una realidad.

Agradezco también a las autoridades de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), en especial a la ex rectora, maestra Candita Victoria Gil Jiménez; al rector, doctor José Manuel Piña Gutiérrez; al director de la DACS, doctor Raúl Guzmán León; a la directora de la DACEA, maestra María del Carmen Ancona Alcocer, por todas las facilidades otorgadas. Así también, mi agradecimiento a las autoridades de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa (UAM-I); así como al cuerpo docente que nos acompañó, por sus conocimientos, sugerencias y asistencia en esta labor.

A mis compañeros del doctorado, por mantenernos siempre en constante comunicación y apoyo; gracias por sus comentarios y palabras de aliento, por su solidaridad y por la suerte de haber asistido juntos a esta aventura del conocimiento.

Creo en la familia, la percibo y la vivo como un ingrediente sustantivo a lo largo de mi trayectoria por la vida. Estoy convencido de que como institución social formativa del individuo, la familia influye de forma crucial en nuestra existencia, y que sin ella los seres humanos muy probablemente no tendríamos la capacidad de mantenernos en la ruta que nos marcamos para darle sentido a este mundo. Nuestro recorrido nos lleva de una organización a otra; nos permite organizarnos y nos brinda las herramientas para

organizar aquello que podamos; sin embargo, reconozco a la familia como un ingrediente fundamental que se manifiesta de distintas formas en el acontecer del individuo y de su paso por cualquier tipo de organización humana.

Sin embargo, esto no concluye aquí drásticamente. La formación, el interés, el deseo por indagar y seguir con otras aportaciones al respecto, pueden y deben dar frutos más adelante en el ámbito de los estudios organizacionales en nuestro hermoso país, México y, quizá, en otras latitudes.

RESUMEN

Título: La importancia de la familia en el ámbito laboral de las organizaciones. Un análisis a partir de la interdisciplinariedad.

Autor: Antonio Becerra Hernández

Objetivo: Analizar la importancia de la familia como elemento social en la constitución psicosocial del individuo que conforma las organizaciones, identificando aspectos que de la vida familiar se trasladan a la organización y viceversa.

Metodología: A través de un estudio cualitativo, se realizaron entrevistas semi-estructuradas y observación participante en una empresa familiar del giro químico-farmacológico. Las entrevistas fueron transcritas y los discursos contrastados con el marco teórico de investigaciones hechas en torno a la familia y a las organizaciones.

Resultados: Existen rasgos, manifiestos o latentes, en las conductas y los comportamientos de integrantes de la empresa objeto de estudio, cuyo origen puede ser explicado a partir del episodio de vida en sus familias. Asimismo, aspectos provenientes de la llamada cultura organizacional, pueden recrearse en esas familias.

Reflexión final: La familia, puede ser sólo un constructo o estar constituida de diversas maneras; sin embargo, desde la interdisciplinariedad de los estudios organizacionales, es posible problematizar en torno a las conductas y comportamientos manifestados por el individuo en las organizaciones y en lo social, considerando los ingredientes fundamentales de su constitución, desde su inexorable episodio por la familia.

Palabras clave: *Familia, Organización, Estudios Organizacionales.*

ABSTRACT

Title: The importance of family in the work place organizations. An analysis from an interdisciplinary approach

Author: Antonio Becerra Hernandez

Objective: To analyze the importance of the family as a social element in the constitution of the individual psychosocial forming organizations, identifying aspects of family life those are transferred to the organization and vice versa.

Methodology: Through a qualitative study, semi-structured interviews were conducted participant observation in a family business of turning chemical-biological drug. The interviews were transcribed and speeches contrasted with the theoretical framework of research from around the family and organizations.

Results: Significant features, manifest or latent, in the conduct and behavior of members of the company under study, whose origin can be explained from the episode of life in their families. Also, aspects of the call from organizational culture can be recreated in these families.

Final thought: The family, may be just a constructor be made in various ways, however, from the interdisciplinary nature of organizational studies, it is possible to problematize about conduct and behavior manifested by the individual organizations and socially considering the fundamental ingredients of its constitution, from its inexorable episode by the family.

Keywords: Family, Organization, Organizational Studies.

Contenido

Agradecimientos	1
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
Índice de esquemas	8
Índice de tablas	8
Introducción	9
Planteamiento del problema	12
Marco teórico.....	16
Capítulo I. La familia	16
I.1. Acerca de la palabra familia: raíces etimológicas.....	16
I.1.1. Familia patriarcal.	17
I.1.2. Familia inestable.	18
I.1.3. Familia troncal.	18
I.2. Funciones de la familia.	20
I.2.1. La familia como esencia de la reproducción: entre lo biológico y lo social	21
I.2.2. La familia como formadora de la identidad personal: la constitución del sujeto psíquico	22
I.2.3. La familia como núcleo de la socialización primaria: el nutriente vital socio-afectivo..	23
I.2.4. La familia como unidad económica: su acción regulatoria y formativa	25
I.3. El estudio de la familia desde diversas disciplinas	28
I.3.1. Antropología y familia.....	28
I.3.2. Filosofía y familia	30
I.3.3. Economía y familia	31
I.3.4. Administración y familia	34
I.3.5. Sociología y familia.....	39
I.3.6. Psicología y familia.....	58
I.3.7. Psicoanálisis y familia	62
I.3.8. Sociopsicoanálisis y familia.....	85
I.3.9. Sociología clínica y familia	91
I.4. Escuela y Amistades: su aportación como espacios sociales para el individuo en las	

organizaciones	98
Capítulo II. Organizaciones y estudios organizacionales.....	101
II.1. Planteamientos básicos: organizaciones, organización y organizar	102
II.2. Organización: algunas definiciones, su alcance y aplicación desde la perspectiva racional-instrumental	107
II.2.1. La definición de los clásicos: Weber, Barnard y Marx	109
II.2.2. Las definiciones contemporáneas: Etzioni, Scott y Hall	110
II.3. El concepto de organización desde la perspectiva psicosociológica	112
II.4. Organizaciones y elementos sociales organizados	114
II.5. Un acercamiento a los elementos sociales y a las organizaciones desde la perspectiva de la sociología clínica	121
II.6. Rasgos de la familia en la organización. Una interrelación a debate desde los estudios organizacionales.....	133
II.7. Aspectos formales –explícitos– en el ámbito de las organizaciones: estructura, recursos, estrategia, toma de decisiones y otros términos.	144
II.8. Aspectos no formales –implícitos– en el ámbito de las organizaciones: afectos, sentimientos, deseos, mecanismos de defensa, aspectos inconscientes.	150
II.9. Estudios organizacionales: algunas consideraciones epistemológicas	169
Capítulo III. Metodología	182
III.1. Metodología	182
III.2. El estudio de caso como estrategia de diseño de la investigación cualitativa	184
III.3. Preguntas de investigación	187
III.4. Temas y preguntas en las entrevistas semiestructuradas	188
III.5. Datos estadísticos y económicos de entidades federativas del sur-sureste de la República Mexicana.....	192
III.6 Acerca de la historia y los servicios de los laboratorios clínicos	195
III.6.1 Antecedentes históricos de los laboratorios químico-farmaco-biológicos	195
III.6.2 Funciones del bioquímico clínico	196
III.6.3 Planificación y organización del laboratorio clínico	196
III.6.4 Definición del profesional químico-farmaco-biólogo	199
III.6.5 Principales actividades que realiza.....	199
III.6.6 Campos donde presta sus servicios profesionales	200

IV. Estudio de caso	202
IV.1. Nomenclaturas utilizadas para las entrevistas	205
IV.2. Categorías utilizadas para el análisis de las entrevistas y la observación participante	208
IV.3. Datos generales de la familia del estudio de caso.....	209
IV.4. Aspectos formales de la organización empresarial	210
IV.4.1. La identidad empresarial y el sentido de pertenencia.....	213
IV.4.2. Semblanza y crecimiento de la empresa	213
IV.4.3. Cultura organizacional de la empresa. El discurso racional-instrumental y los mecanismos defensa organizacionales implicados.	216
IV.5. La familia (binomio familia-organización)	233
IV.5.1. Acerca de la familia y su papel dentro de la empresa	233
IV.5.2. De lo formal a lo informal.....	244
IV.5.3. Dinámica de adaptación en las familias	252
IV.5.4. La familia en las organizaciones.....	255
IV.6. La organización (binomio organización-familia)	271
IV.6.1. La evolución de la empresa y los ajustes en las familias	271
IV.6.2. Algunas diferencias y similitudes: la intersección de la familia y la organización empresarial	274
IV.7. Acerca de las contradicciones en la organización empresarial	280
IV.8. Acerca de las complementariedades en la organización empresarial.....	283
IV.9. Posibles líneas de investigación en espacios sociales organizados a partir de los estudios organizacionales	286
IV.9.1. Problemáticas de estudio	287
IV.9.2. Algunas consideraciones para los estudios organizacionales.....	287
IV.9.3. Líneas de investigación en espacios sociales organizados a partir de los estudios organizacionales	288
Bibliografía	308

Índice de esquemas

Esquema 1. Mapa general de la investigación	12
Esquema 2. Familia: etimología, tipos y perspectivas interdisciplinarias	28
Esquema 3. Planteamientos básicos.....	102
Esquema 4. Conceptos básicos: organizaciones, organización y organizar	107
Esquema 5. Organización: perspectiva clásica y contemporánea	111
Esquema 6. Organización: perspectiva psicosociológica.....	114
Esquema 7. Las organizaciones formales: un puente entre los elementos sociales y los sujetos organizados.....	115
Esquema 8. Organización: perspectivas complementarias.....	121
Esquema 9. La familia	129
Esquema 10. Rasgos de la familia en la organización.....	143
Esquema 11. Aspectos formales en las organizaciones	150
Esquema 12. Aspectos no formales en las organizaciones	166
Esquema 13. La estructura familiar: evolución y paso por las organizaciones.....	173
Esquema 14. Estudios organizacionales	178
Esquema 15. La familia entre la sociedad organizada y la sociedad organizacional	179
Esquema 16. Familiograma del hermano copropietario mayor	209
Esquema 17. Familiograma del hermano copropietario menor.....	210
Esquema 18. Distribución general de la empresa: sucursales y responsables	210
Esquema 19. La organización y la familia: posibles líneas de investigación a partir de los estudios organizacionales	297

Índice de tablas

Tabla 1. Propiedades y características del grupo	41
Tabla 2. Población registrada en entidades federativas del sur-sureste de la República Mexicana.....	192
Tabla 3. Unidades médicas registradas en entidades federativas del sur-sureste de la República Mexicana.....	193
Tabla 4. Índice del PIB en entidades federativas del sur-sureste de la República Mexicana ...	194

Introducción

La familia ha sido tema de estudios desde diversas disciplinas, tales como la psicología, el psicoanálisis, la sociología, la filosofía, la antropología, la economía, entre otras. Sin embargo, desde la perspectiva de los estudios organizacionales, la misma entidad, ha corrido con un signo distinto al no ser considerada una organización en el sentido estricto de la palabra, aludiendo a su carencia de rasgos formales y propósitos preestablecidos, entre otras condiciones para las organizaciones plenamente constituidas en esa modalidad. A pesar de esto, al acudir a una revisión de ciencias sociales como las antes indicadas, bajo una perspectiva de la interdisciplinariedad, las circunstancias pueden cambiar radicalmente y brindarnos algunas posibilidades de análisis y hallazgos atrayentes desde la perspectiva de los estudios organizacionales, introduciéndose en aspectos que están asociados a la reproducción de patrones culturales, de socialización, económicos y de identidad personal, entre otros, quienes a su vez se encuentran de forma directa o latente en las organizaciones que el ser humano moderno ha creado. El propósito principal es mostrar que diversos factores existentes en las organizaciones formales, implícita o explícitamente coexisten como parte de las mismas; más aún, que le dan origen y sustento a su creación y permanencia, ya que son parte de la propia creación del hombre y de su paso por lo social, en el sentido más amplio del término.

Con ello, el objetivo de esta propuesta se encamina a mostrar a la familia como un elemento social, cuyo impacto, en la constitución psicosociológica o sociopsicológica del individuo, tiene una trascendencia vital a lo largo de su existencia. De este modo, el actor es el sujeto, el ser humano; el libreto, lo son su historia personal, familiar y social; asimismo, el sujeto simultáneamente actúa y es actuado; la familia le ofrece un guion, el

cual puede ser ajustado y adaptado según los escenarios organizacionales donde aquel vaya a participar, con posibilidades de influir en ellos y de que éstos puedan inducir algunos ajustes al libreto original del personaje en escena; el individuo en la organización.

Para ello, el estudio de caso se realizó en una empresa familiar, cuyos participantes son algunos familiares consanguíneos y empleados que forman parte de esa empresa.

El planteamiento del problema, destaca el interés de llevar a cabo la presente investigación en el marco de los estudios organizacionales, ya que se considera a la familia como un factor esencial en la conformación del individuo y de las organizaciones por él integradas.

En el marco teórico de la investigación, se presentan en la primera parte, la definición etimológica de la palabra familia, así como las funciones que ésta desempeña para el desarrollo del individuo y para su incorporación a otros espacios sociales y organizaciones humanas. Enseguida, se abordan aportaciones teóricas derivadas de diversas disciplinas, tales como la antropología, la filosofía, la economía, la administración, la sociología, el psicoanálisis, el sociopsicoanálisis y la sociología clínica. Se concluye el capítulo, resaltando la importancia de la escuela y las amistades como espacios sociales, en el proceso de socialización del individuo.

Por otro lado, la segunda parte de la investigación quedó integrada con temas de importancia relacionados con la organización y los estudios organizacionales. Se establece la diferencia de los abordajes y conceptualizaciones acerca de las organizaciones desde las perspectivas racional-instrumental, la psicosociológica y la

sociología clínica, permitiendo estas dos últimas la consideración de aspectos, formales e informales en apariencia, en el ámbito organizacional.

Enseguida, como parte de la metodología, en el capítulo tres, son presentados algunos conceptos básicos, las preguntas e instrumentos de investigación, así como datos estadísticos y económicos de algunos estados de la región sur-sureste de la República Mexicana. De igual manera, se indican antecedentes históricos de los laboratorios químico-farmacobiológicos y sobre el perfil profesional de la licenciatura académica con el mismo nombre.

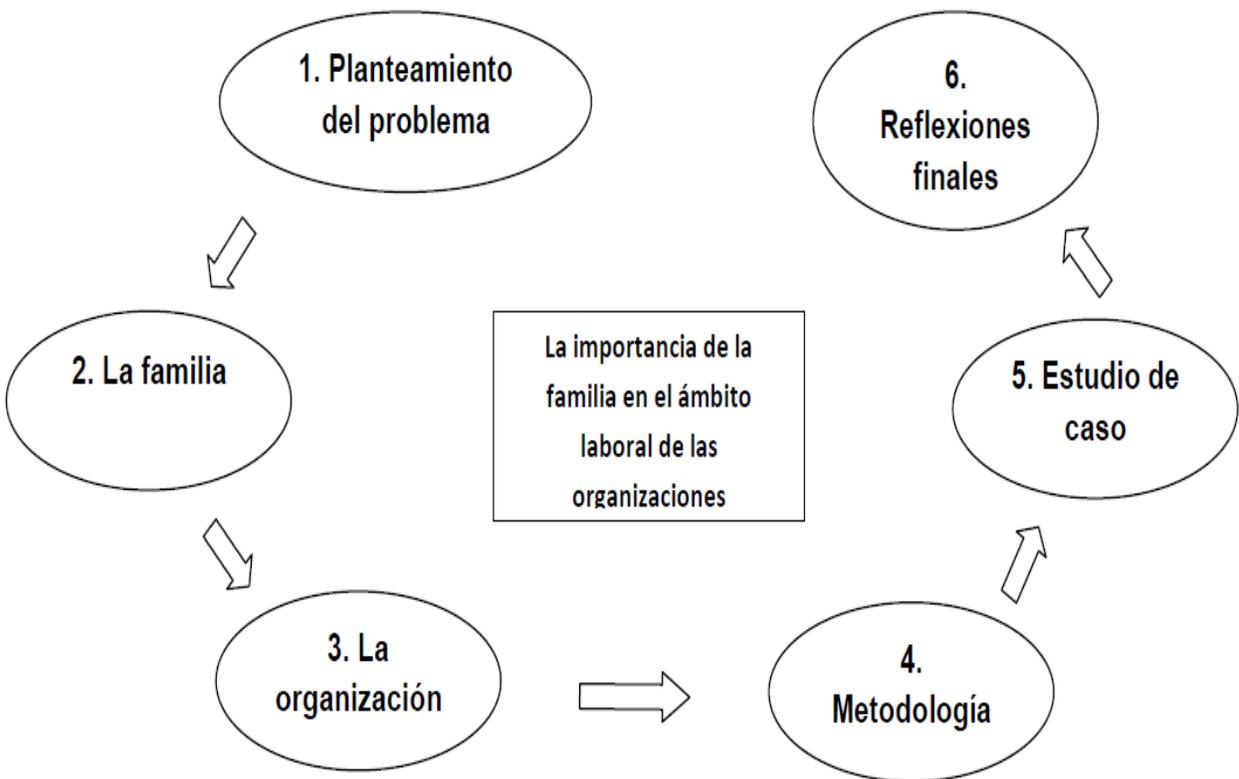
El estudio de caso, conforma el capítulo cuatro de la investigación. En él se lleva a cabo el análisis de fragmentos de las entrevistas y la observación realizadas en la investigación de campo, contrastándose con el planteamiento de las distintas disciplinas y temas abordados en los capítulos anteriores. Se concluye con un apartado sobre posibles líneas de investigación en espacios sociales organizados, a partir de los estudios organizacionales.

Por último, en el capítulo cinco, considerando que la riqueza de la interdisciplinariedad en áreas del conocimiento como los estudios organizacionales, posibilita entrecruzamientos y especificidades para producir otras investigaciones, se plantean las reflexiones finales en torno al trabajo realizado.

De esta manera, sí como señala Montaña (2007: 14), que la organización es un laberinto donde confluyen diversas situaciones y que el individuo representa un enigma, es posible indicar, en base a la presente investigación, que el laberinto y el enigma son, respectivamente, atributos de la organización y del individuo que están estrechamente

relacionados con la familia, teniendo en cuenta que como grupo social, ésta desempeña funciones trascendentales en la constitución psicosocial del ser que conforma las organizaciones humanas, objeto de investigación de los estudios organizacionales.

Esquema 1. Mapa general de la investigación



Planteamiento del problema

El hombre, a lo largo de su desarrollo, atraviesa por diversos espacios sociales y organizacionales que son parte de su historia y a los cuales tiene como referente, y sobre quienes podemos dirigir nuestra atención para tratar de entender algunos aspectos desde la perspectiva de los estudios organizacionales. De esta enorme red social, la familia resulta uno de los referentes institucionales más representativos de la sociedad actual. Funcional o disfuncional, la familia es parte de esa historia que introyecta el hombre en su acontecer. Puede marcar una diferencia sustancial en las formas de comportamiento que se manifiestan, se reprimen, se subliman o se desplazan dentro de otros espacios sociales u organizacionales por los que el ser humano transita.

En los estudios organizacionales, hasta ahora, la familia es objeto de estudio como organización familiar, en tanto se trata de una familia que crea una empresa. Sin embargo, aspectos relacionados con la fraternidad, la asignación de roles, el poder, el respeto, la empatía, la competencia, los celos, el reconocimiento, la admiración, la rabia, la envidia, el coraje, la transgresión, entre otros, son algunos rasgos socioculturales que implícitamente forman parte de la educación que se recibe en el seno familiar y que las personas reproducen de forma espontánea y directa, o de manera indirecta y adaptada, consciente o inconscientemente, en el ámbito de las organizaciones.

El conflicto paradójico interpersonal que contiene la frase: “Esto no es una familia, pero somos una familia”, expresada por uno de los administradores de una empresa, al

término de una reunión de trabajo, revela el sentido contradictorio con que se viven las relaciones humanas dentro de la empresa cuando se compara a ésta con una familia.

Asimismo, muchos elementos de la administración que aluden a lo racional e impersonal, tales como la planeación, la organización, la dirección o el control, permiten al hombre organizarse y organizar los espacios sociales u organizacionales, para obtener beneficios de orden económico, político, social o emocional.

En el marco de la interdisciplinariedad, el estudio de las organizaciones presenta en la actualidad un amplio potencial para entender esos aspectos de la vida social, que hasta ahora no se han abordado. En esta tesis, se intenta demostrar que los rasgos de la personalidad adquiridos en el seno familiar, son reproducidos en otros ámbitos sociales que la persona construye a lo largo de su trayectoria humana. Adicionalmente, se busca indicar que todas las organizaciones, independientemente de su objetivo económico, social o cultural, poseen rasgos familiares que les otorgan los seres humanos durante su participación en ellas, ya que asimilaron en su psiquismo los signos y símbolos sociales suministrados por su familia, constituyente del ser que da como resultado un “ser humano”, y no solamente un “ser biológico”, desde la perspectiva reproductiva.

Así, se afirma que la familia puede ser un objeto de tesis en el marco de los estudios organizacionales, por ser un instrumento o vehículo social donde se originan elementos sustanciales del ser humano que forma y participa en las organizaciones. En resumen, la familia, funcional o disfuncional, forma parte de esa intrincada red de dispositivos sociales que constituyen al ser social que participa en las organizaciones de diversas maneras: creándolas, desintegrándolas, manteniéndolas o transformándolas.

Las crea, cuando coinciden sus necesidades con las de otros individuos; las desintegra, una vez que los fines para los cuales fueron construidas hayan sido cubiertos y su interés por continuarlas se haya agotado; las mantiene, siempre y cuando exista la posibilidad de permanecer en ellas obteniendo beneficios y, las puede transformar, precisamente cuando orillado por circunstancias generalmente externas, las organizaciones deben ser reorganizadas para seguir cubriendo un beneficio de cierto grupo o sector de la sociedad que lo necesite y convenga a sus intereses.

Por lo tanto, la presente investigación tiene como pregunta principal y preguntas complementarias, las siguientes:

Pregunta principal de investigación: *¿qué aspectos de la vida familiar son trasladados a la organización, cómo son trasladados y qué consecuencias tienen?*

Preguntas complementarias de investigación: *¿qué aspectos de la organización son trasladados a la vida familiar, cómo son trasladados y qué consecuencias tienen?; ¿qué elementos de reflexión, que otras disciplinas no han abordado, podrían aportar los estudios organizacionales para entender algunos aspectos sociales organizados, tales como la familia, el grupo o la comunidad?*

Marco teórico

Capítulo I. La familia

En el presente capítulo, se realiza un recorrido por el concepto central del tema de investigación: la familia. Aquí se destaca el origen etimológico del término, su evolución, así como una breve revisión desde la perspectiva de algunas ciencias sociales, tales como, la antropología, la filosofía, la economía, la administración, la sociología, la psicología, el psicoanálisis, el psicosocioanálisis y la sociología clínica. Algunas otras disciplinas han abordado el tema de la familia; en un intento por precisar y resaltar la relevancia del mismo, se señalan las diversas aportaciones que cada una de ellas ha dado al concepto familia. Asimismo, se indican al menos cuatro funciones desempeñadas por la familia: lo biológico, lo social, lo económico y la parte afectiva, como actividades relevantes en la relación individuo-familia para constituir a la persona y permitir su participación desde lo social, a través de la familia. Asimismo, espacios sociales como la escuela o el grupo de amistades, dan continuidad o se entrelazan en esa formación del individuo, quien a la vez acompaña a otros en su proceso de socialización e historización humana. Al respecto, la última parte de este capítulo alude a esas dos instancias que en su momento se incorporan al individuo como parte de su socialización.

I.1. Acerca de la palabra familia: raíces etimológicas

La Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo-Americana, tomo XXIII, señala que el término familia procede del latín *familia*, derivación de *famulus*, siervo. Gente que vive en una casa bajo la autoridad del señor de ella. Número de criados de uno, aunque no vivan dentro de su casa. Conjunto de ascendientes, descendientes y colaterales de un linaje. La misma fuente indica que el término aplica a una asociación de personas

unidas por el vínculo de la sangre y que viven bajo el mismo techo. Conjunto de las personas procedentes de un mismo tronco, de una misma sangre, vivan o no reunidas bajo un mismo techo. Conjunto o reunión de personas que tienen un mismo origen o iguales intereses. Más adelante, podremos apreciar que el término familia se utiliza en los integrantes del estudio de caso y esta última intensión alude que no son una familia consanguínea, pero se consideran como tal.

Por otra parte, la ciencia social (Le Play, citado en la Enciclopedia Universal Ilustrado Europeo-Americana, tomo XXVIII: 199) clasifica a la familia en tres grupos: la familia patriarcal, la inestable y la troncal. Estos tipos corresponden a diversas organizaciones de la sociedad. Por la relevancia de esta clasificación para el desarrollo de la presente investigación, se considera pertinente incluir sus respectivas descripciones, que nos permiten ubicar las diversas circunstancias por las cuales este tipo de familias se conforman, asumiendo distintos roles a lo largo de su desarrollo y conservando características propias de la época. En todas ellas hallamos diversas formas de organización de sus integrantes y de las prioridades consideradas.

I.1.1. Familia patriarcal. Este tipo de familia es común a todos los pueblos pastores de Oriente, a los aldeanos rusos y a los eslavos de la Europa central. El padre conserva a su lado a todos sus hijos casados y ejerce sobre ellos una autoridad muy amplia. Salvo algunos objetos muebles, la propiedad queda indivisa entre los miembros de la familia reunidos así. El padre dirige los trabajos y aumenta, bajo la forma de ahorro, los productos no reclamados por las necesidades diarias de la familia. Entre los pastores nómadas, esta comunidad persiste durante la vida del padre. En la familia patriarcal, es el padre el sostén de la misma. Al

fallecer, la familia que él hubiera formado por varias familias, se desintegra y no vuelve a formarse otra. Le Play no indica en manos de quien quedan los bienes acumulados por el padre. Puede ser que la característica de nómada, los bienes sean abandonados y se disfruten por personas ajenas a la familia original.

I.1.2. Familia inestable. El segundo tipo de familia domina ahora entre las poblaciones obreras sometidas al nuevo régimen manufacturero de Occidente. Este tipo se multiplica, además, entre las clase ricas de Francia, por un conjunto de influencias, entre las cuales figura en primer término la división forzosa de bienes en la herencia. La familia, constituida por la unión de los esposos, aumenta desde luego por el nacimiento de los hijos; decrece luego a medida que éstos, desprendidos de toda obligación hacia sus padres y parientes más próximos, se establecen fuera del hogar paterno, ya guardando el celibato, ya constituyendo una nueva familia. La familia se disuelve al fin, por la muerte de los padres o, en caso de muerte prematura de éstos, por la dispersión de los hijos menores. Cada hijo dispone libremente la dote o cantidad que ha recibido al abandonar la casa paterna, y dispone y goza exclusivamente de los productos de su trabajo. Caso contrario a la familia patriarcal, la familia inestable se rehace a través de la conformación de otras familias que los hijos de la familia de origen crean, pero no necesariamente vuelven a ella.

I.1.3. Familia troncal. El tercer tipo de familia se desarrolla por sí mismo en todos los pueblos que, después de haberse apropiado los beneficios del trabajo agrícola y de la vida sedentaria, tienen el sentido de defender su vida privada contra la dominación de los legistas, las invasiones de la burocracia y las exageraciones del régimen manufacturero. Esta organización asocia un solo hijo casado a los padres, y establece a

todos los demás con una dote en un estado de independencia, que la rehúsa la familia patriarcal. Perpetúa, además, en el hogar paterno los hábitos del trabajo, los medios de la influencia y el conjunto de tradiciones útiles creadas por los abuelos. Constituye un centro permanente de protección, al cual pueden recurrir todos los miembros de la familia en las pruebas de la vida. Da así a los individuos la seguridad que no podrían encontrar en la familia inestable. La familia troncal surge a veces de las influencias tradicionales de la vida patriarcal; pero, según Le Play (op. cit), no se constituye definitivamente más que bajo la influencia bienhechora de la propiedad individual.

“En resumen, los pueblos europeos, al hacerse más libres y prósperos, transforman la familia patriarcal demasiada entregada al culto de la tradición, rechazando al mismo tiempo la familia inestable, minada sin cesar por el espíritu de novedad. Adheridos a las creencias religiosas y a la propiedad individual, organizan poco a poco la familia troncal, que satisface a la vez estas dos tendencias y concilia dos necesidades igualmente imperiosas, el respeto a las buenas tradiciones y la investigación de las novedades útiles.”(Tomo XXVIII: 200)

De acuerdo a esta clasificación, podemos decir que la familia troncal pasa a ser un eslabón relevante en la transmisión de costumbres de una generación a otra, manteniendo al menos dos características importantes: la repetición de ciertos patrones arraigados a la tradición de sus antepasados, y la inclusión e incorporación de las innovaciones que la propia evolución social va moldeando en la cultura donde la familia se encuentra en ese momento. Este tipo de familia, puede quizá asemejarse al que en la vida actual nos encontramos en algunas sociedades de tipo tradicional, con cierto arraigo a usos y costumbres, pero permitiendo la entrada de nuevos elementos que la sociedad les presenta.

De esta manera se abre una pequeña rendija por la que podemos visualizar un aspecto o rasgo característico de la familia: la conservación y retransmisión de usos y costumbres, además de la protección social y económica de sus integrantes.

Desde el planteamiento de Durkheim (1892, citado por De Singly, 2005: 5-15), la familia contemporánea reúne cuatro características: es relacional, es privada-pública, es individualista y carece de horizontes intergeneracionales. Es sabido que en toda familia, cada integrante desempeña una gran variedad de roles con respecto a cada uno de los demás integrantes. Estos roles pueden ser formales, determinados por el orden de nacimiento en la familia o por la relación con los hermanos, padres o cónyuges. También pueden ser informales, en relación con determinado estilo o forma de conducta que la persona haya desarrollado por sí misma al interior de la familia. Por analogía, estos roles formales o informales también pueden encontrarse en aquellas organizaciones consideradas como formales.

Asimismo, es importante tener en cuenta que como institución, la familia desempeña funciones que la propia sociedad le ha otorgado para situarse en el espacio social como un referente institucional capaz de transmitir de generación en generación las formas de vida y la parte social correspondiente.

I.2. Funciones de la familia.

Para reafirmar la importancia del estudio de la familia, dentro del ámbito social y en específico en la formación del individuo, a continuación se indican cuatro funciones que la familia tiene en la sociedad como una institución que soporta y alimenta a ésta, y que muy probablemente sin ella, la especie humana no podría haber continuado.

I.2.1. La familia como esencia de la reproducción: entre lo biológico y lo social

La familia es un puente entre la persona y la sociedad debido a la procreación, vista ésta biológica y culturalmente. Es el punto en el que convergen naturaleza y cultura (Escardó, 1978. 1); la biológica, como la forma en que se procrea la especie, y la cultural, como una forma establecida en que debe socializar el individuo. La familia tiene su origen en las tradiciones aprendidas que son reproducidas de distintos modos por el hombre, y que las adapta a su entorno. Más allá de los estándares económicos y políticos, la familia se convierte en la combinación de lo cultural con lo biológico. De este modo, haber experimentado la sexualidad puede llevar a formar la familia, ya que se elige ser padre o madre después de haber tenido que ser hijo, encontrando en la familia el espacio para desarrollar la sexualidad. Sin padre no hay hijo, y cada miembro de la familia se desarrolla sexualmente en ésta, tanto en la eventualidad de su aprendizaje como de su regulación. Al formarse una familia se crean también las relaciones de parentesco. Además, se aprende a vivir de acuerdo al género, lo que en su expresión cultural implica el juego de roles, formando así la identidad masculina o femenina; dando como resultado, desde la condición de género de cada miembro de la familia, el aprendizaje de las reglas y normas de comportamiento que facilitan la relación de una persona con su entorno social.

Asimismo, gracias al conocimiento de la sexualidad en pareja y la reproducción (o bien la adopción), se crea una base afectiva y emocional que proporciona los cimientos para el desarrollo de la vida humana. En la familia puede notarse el conocimiento previo del cuidado, de lazos cercanos, profundos y duraderos, con los cuales el individuo satisface sus necesidades psicoafectivas. Ahí se les da forma a pautas, roles y estilos de relación

e inclusión del individuo en espacios públicos, tales como los espacios organizados que conforman lo social.

I.2.2. La familia como formadora de la identidad personal: la constitución del sujeto psíquico

La familia es el grupo humano al que el individuo pertenece primero que nada, ya sea por nacimiento o por adopción (Escardó, 1978: 1). Tener nombre y apellido simboliza que se es parte de un colectivo (familia), pero también que se es un ser único e irrepetible (la individualización); el quién de una persona es en relación a otros. La familia puede crecer con nuevos integrantes, pero el que ya lo es no dejará de serlo. Tal es el caso de los rasgos de la persona. Pueden ser similares, como el caso de los gemelos homocigóticos, quienes parecen ser iguales, pero ambos tienen características propias de cada uno, lo que los vuelve seres no intercambiables y pertenecientes a una familia, la de su origen, en la que nacieron y fueron alimentados biológica y psicológicamente hablando.

Gracias a todo esto, dicha identificación da a la persona el conocimiento previo de sí mismo como un integrante único y el reconocimiento gradual de su irrepetibilidad y unicidad como persona. Dichas propiedades posibilitan la relación con otros partiendo de sus propios pros y contras. Al nuevo integrante de la familia, al nacer, se le da un nombre que puede tener distintos motivos, admiración, respeto, religión, permanencia, imitación, identificación, entre otros.

Asimismo, aceptar la realidad personal es algo natural. Cada persona se entiende a sí misma como no intercambiable gracias a su familia, que le da dicho reconocimiento. A partir de esto, el individuo puede desarrollarse como persona humana singular en todos

sus ámbitos. El desarrollo de la individualidad tiene sus bases en un movimiento entre relaciones gratuitas, afectivas y no afectivas, que inserta a la persona en un mundo posible de experiencias cercanas y duraderas, al contrario de las relaciones de función que se forman en la moderna y transformante sociedad actual. Por eso, la familia es fundamental en la afectividad, cuya importancia es base del desarrollo de la persona humana. Sin la afectividad, el hombre difícilmente podría mantenerse como un ser sociable.

Además, el desarrollo de la identidad personal, en cuya formación la familia asume su propio papel, que comienza cuando el individuo inicia su reconocimiento y distinción por su nombre por primera vez, posibilita la socialización de la persona en distintos espacios. Así, la familia, con el apoyo de cada uno de sus integrantes, actúa sobre la organización biológica de cada nuevo humano y tiene influencia en su psiquismo para que posteriormente viva en sociedad.

I.2.3. La familia como núcleo de la socialización primaria: el nutriente vital socio-afectivo

Así como la familia le da un nombre y una identidad al sujeto, es ahí donde se desarrollan los afectos, donde se le enseña a poner nombres a las cosas y aprende a descubrir el mundo (Giberti, 2005: 75-80). Es el lugar donde el individuo adquiere sus primeros conceptos del mundo y también una comunidad. Partiendo de esto, se le atribuye a la familia la cualidad de socializar valores y pautas de comportamiento en los ámbitos cognitivo, ético y estético. Desde la familia se aprenden las cualidades de las cosas, su ventaja o inutilidad, su bien o su mal, su belleza o fealdad. Con esto, la familia

tiene el papel de socializar, de iniciar a la persona en la sociedad. La habilita para diferenciar entre las cosas, entre los elementos de su entorno.

En muchos casos, en la familia conviven miembros de diferentes edades y sexos, con identidades propias y papeles diferentes. Por esta razón, en la familia hay encuentro y diálogo, incluso si éstos son de conflicto o de poca funcionalidad, que define los elementos básicos para transformar a los individuos en seres sociales.

En dicho proceso, la familia da criterios de selectividad y de valor, con lo cual se comienzan a formar pautas de relación, de conducta y se da forma a la conciencia ética. En los vínculos entre generaciones y de género, se aprenden las normas culturales, la forma de expresarse, de sentir, de pensar, de mostrar u ocultar los sentimientos, de creer, de valorar, de comportarse, de jugar papeles en los distintos ámbitos de la vida, de tomar responsabilidades y derechos; todo lo cual deja al individuo relacionarse con las diferentes dimensiones y ámbitos de la sociedad, creando las condiciones para vivir en sociedad de manera cívica.

Ahora bien, puede darse el caso de que, en el trayecto de la vida de la persona, por el hecho de influir en otros espacios sociales, algunas otras experiencias empiecen a ser vistas como criterios de selectividad y valor, y se incluyan los discernimientos aprendidos originalmente en la familia; pero es aquí, con esta cualidad de heterogeneidad, donde se obtiene principalmente la historia, y la vida descubre su sentido. Desde aquí se revela y experimenta la continuidad y proyección de la vida humana.

Cabe destacar también que el encuentro entre generaciones y de género, así como también la etapa del ciclo de la vida en que se encuentre la familia, incluye además del proceso de socialización un contexto. En otras palabras, la transmisión de pautas y normas de comportamiento se dan de forma activa y dinámicamente. El contexto implica que se reconozca un marco espacio-temporal, histórico único, en el que la tradición se sigue reinterpretando. Los conocimientos, valores o sentimientos son recogidos por los hijos en modos muy diversos, y viceversa, lo que hace que la familia sea un punto de socialización, así como de permanencia y de cambio en la relación personas-sociedad. Sin el espacio de interacción entre sociedad y afectividad, el individuo quedaría a merced de las condiciones que lo volverían un ser vivo únicamente biológico y muy poco social.

I.2.4. La familia como unidad económica: su acción regulatoria y formativa

Dar atención y cuidado a la familia incluye decidir y actuar (Bel, 2000), como administrar recursos, adquirir bienes y productos, cuidar, reparar y sustentar la vivienda; tareas domésticas cotidianas, como preparación de alimentos, nutrición, recreación, cuidado, traslado y apoyo permanente a los niños; relación y trato con instituciones y autoridades educativas, prevención de accidentes y enfermedades, visitas médicas, cuidado de enfermos, entre otros. Dichas actividades ocupan tiempo y se aceleran de acuerdo a la etapa en que se encuentra la familia y se dificultan de acuerdo al nivel socioeconómico de ésta. Conllevan responsabilidad para algunos miembros de la familia y requieren cierta habilidad para ejecutarlas. Son tareas que se repiten constantemente y pueden llegar a tener características conflictivas y de confrontación (como el cuidar enfermos crónicos, las obligaciones y quehaceres de la casa, las demandas de la escuela, etc.). Por otro lado, la familia con sus relaciones de apoyo y solidaridad tiene un papel

importante en la supervivencia de sus integrantes ya que, generalmente, los lazos familiares de solidaridad y cooperación se fortalecen, aunque la función económica de la familia cambia. Hay etapas en que la familia se ocupa de formar futuros actores sociales y económicos que podrán valerse por sí mismos más tarde casi naturalmente. Además, como lo señala Cabrillo (2000: 115-122), es importante reconocer que el pertenecer a una familia nos permite alcanzar ciertas metas al asociarnos con otras personas, mientras que condiciona nuestro comportamiento económico en al menos dos aspectos: 1º Fomenta la división del trabajo, aspecto constitutivo de toda organización, dentro y fuera del hogar, trabajo realizado por los distintos miembros de la familia, y 2º Nos hace más útiles, ya que desarrolla en algunos casos la generosidad y el buen actuar, sin el que no podría entenderse el comportamiento cotidiano, pero sin que ello sea una regla aplicable en su totalidad.

Así, entonces, se afirma que el hombre se concibe en el seno de la sociedad, por ser un ser social y, al lado de la sociedad, como fuente primaria que abastece y posibilita su crecimiento y evolución se encuentra la familia, independientemente del tipo de familia que se trate o del medio en el que se desarrolle, se funda una dialéctica donde la familia se produce y se reproduce en la sociedad y viceversa.

De este modo, puede señalarse que la vinculación del binomio familia-sociedad implica aspectos de orden biológico, psicológico, económico y social, entre otros, como se puede entrever en el párrafo que a continuación se reproduce, el cual es una intervención de uno de los participantes de los talleres conducidos por De Gaulejac y sus colaboradores, bajo el esquema de la sociología clínica, cuyo abordaje teórico se hará más adelante:

“Comencé a comprender que mi situación psicológica personal no estaba separada de la situación socioeconómica de mi familia, que los mecanismos de identificación se juegan también en un modelo social, y que no es simplemente una cuestión que se encierre en el complejo de Edipo”. (De Gaulejac, Rodríguez y Taracena, 2005: 44).

La familia es un ente constituyente del ser humano que le permite situarse en la sociedad, permanecer ahí y, más adelante, muy probablemente, separarse de ella, atravesando diversos espacios y distintas situaciones, bajo una diversidad de circunstancias, proyectadas como un gran abanico de posibilidades, creadas y representadas por organizaciones e instituciones que regulan lo social para que el individuo pueda estar en condiciones de permanecer en sociedad.

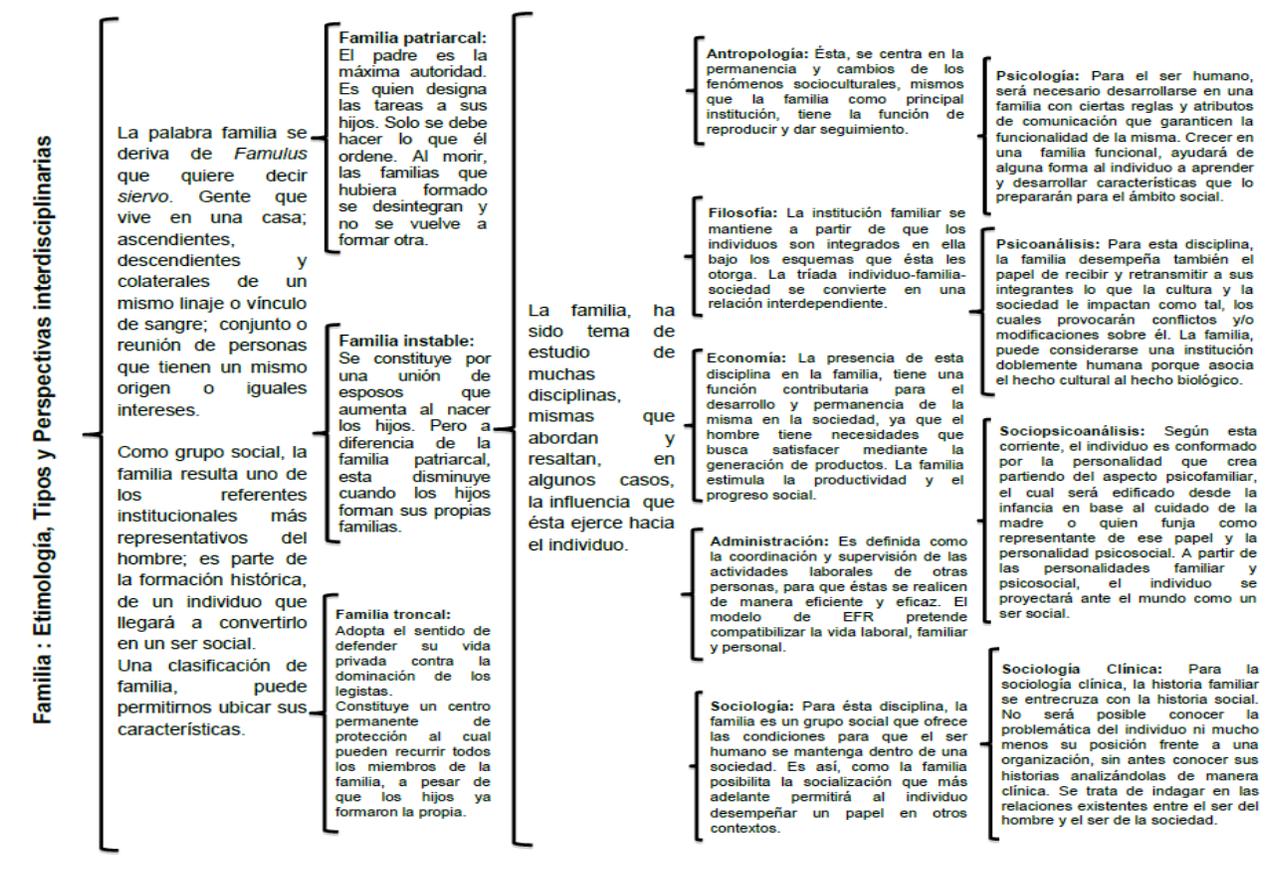
Ya sea en el terreno económico, en el social, en el político o en el biológico, inclusive, la familia se organiza para asegurar la permanencia de sus integrantes. Gracias a sus atributos de permeabilidad y adaptación, ella posee la capacidad para modificarse y acoplarse a nuevas circunstancias y condiciones marcadas por su entorno, reteniendo la facultad de influir en ese medio donde se desenvuelve de forma directa o indirecta, según las condiciones que se le presenten.

Considerando las funciones de la familia descritas anteriormente, enseguida se presentan algunas perspectivas disciplinarias que abordan el tema de la familia como un elemento central en el desarrollo de sus propuestas.

No es una revisión exhaustiva por cada una de las disciplinas documentadas, ya que no es el propósito principal de esta trabajo; sin embargo, se hace hincapié en algunas investigaciones y propuestas que se han abordado en torno a la familia, las cuales

brindan suficientes elementos para discutir el tema principal de esta disertación, la familia en el ámbito laboral de las organizaciones.

Esquema 2. Familia: etimología, tipos y perspectivas interdisciplinarias



Fuente: elaboración propia

I.3. El estudio de la familia desde diversas disciplinas

I.3.1. Antropología y familia

Se indica que el objeto central del estudio de la antropología es la permanencia y cambio de los fenómenos socioculturales (Fishburne, 1997: 9). La antropología asume que las sociedades humanas evolucionan por diferentes vías y que además los pueblos y las culturas han seguido diversas trayectorias que deben ser identificadas. De esta

manera, ella dirige su mirada tanto a grandes civilizaciones como a sociedades simples, adaptándose a la diversidad cultural, étnica y social, en y entre las sociedades.

En el proceso evolutivo de las sociedades, la antropología ha estudiado las diferentes formas de subsistencia en pueblos primordialmente de cazadores y recolectores, de pastores y agricultores, procurando explicar los procesos de integración de tales pueblos a las sociedades más complejas en el contexto de la expansión del sistema mundial capitalista.

Para ello se destacan principalmente como herramientas metodológicas de la antropología las siguientes: el análisis comparativo para identificar diferencias y similitudes entre los casos examinados. La observación participante, para el estudio detallado de culturas ágrafas, y la etnografía para delimitar los componentes culturales y sus interrelaciones de modo que sea posible hacer afirmaciones explícitas a cerca de ellos (García Jiménez, 1994, citado por Rodríguez Gómez, et al, 1996: 45).

Teniendo como objeto de estudio a la familia, en un trabajo denominado *Identidad étnica y familia, análisis antropológico en un estudio de caso*, realizado sobre la etnia tetelcinca, ubicada en el estado de Morelos, México, León (1986: 85-95), señala que la continuidad étnica se ha conservado, entre otras cosas, gracias al papel preponderante de la familia como una de las instituciones centrales encargadas de la reproducción social. La autora indica que el cúmulo de símbolos que permiten que los tetelcincas se identifiquen con sus coterráneos, se aprende mediante la socialización que lleva a cabo la familia entre sus miembros y, posteriormente, se refuncionaliza por conducto de otras instituciones sociales. También apunta que el estudio de la familia es fundamental para detectar los mecanismos que permiten la reproducción de la identidad étnica, ya que

esta institución es la encargada de transmitir a los menores el universo simbólico de referencia y, por lo tanto, su noción de pertenencia a un grupo.

La familia como institución tiene la función de reproducir y dar continuidad a la cultura. En ella, los individuos aprehenden las categorías conceptuales normativas de su grupo social a través de las cuales se relacionan con su medio. Para la autora, a veces se dice que la familia es un “constructo” cultural, y con ello se insinúa que puede ser o no una exigencia humana en el futuro. Pero la disyuntiva está en si es posible o no la vida humana sin constructos culturales y si la familia es o no una de las instituciones culturales para la pervivencia de la especie y del ser humano como tal.

Por el lado de la permanencia como institución, la familia no ha sido inmutable y han coexistido distintos modelos de organización familiar en el tiempo y el espacio. La autora abunda al respecto diciendo que “tenemos que la familia se organiza en torno a elementos que se le presentan, tales como: colonización, conquista, migración, movimientos sociales, hechos económicos, aspectos políticos, por citar algunos” (León, 1986: 93).

Con base en el estudio y conclusiones antes mencionados, se puede considerar que uno de los atributos más representativos de la familia es la capacidad de adaptación ante los cambios que la evolución social le ha impuesto.

I.3.2. Filosofía y familia

Por otra parte, bajo la perspectiva de la filosofía, Melendo (2010:3-29), en su documento titulado *Familia y persona: una relación biunívoca y constitutiva*, señala que el origen radical de la familia se encuentra en el exceso de ser propio de toda persona; el de la familia humana, y precisamente en cuanto humana, queda reforzado por el

carácter indigente de todo varón y mujer, que necesita de otros para alcanzar su plenitud personal. En toda familia se establecen relaciones estrictamente personales, es decir, presididas por el amor recíproco incondicional o, si se prefiere, incondicionado e incondicionable.

De ello podemos desprender, entre otras cosas, que la familia tiene funciones reproductivas, al menos en primera instancia, sin que sea una condición fundamental como antes se pensaba, pero que además introduce al sujeto a la parte social, que lo constituye como tal y sin la cual no podría sobrevivir. La relación entre la familia y el individuo es biunívoca y constitutiva en un sentido recíproco, pero además la cultura permanece y una de las fuentes de retransmisión es la familia. La institución familiar se mantiene a partir de que los individuos son integradas a ella, bajo los esquemas que la familia les otorgue; gracias a esta acción, el individuo se incorpora desde los primeros años de su vida a esa intrincada red social, la cual le proporciona los nutrientes biológicos, psicológicos y sociales con los que tendrá la posibilidad de permanecer como parte de la familia. De esta manera, puede interpretarse que la familia pasa a ser un proveedor de lo social gracias a los individuos que desde su seno se constituyen y forman parte de ésta prácticamente desde que nacen y hasta que fallecen. Por lo tanto, la tríada individuo-familia-sociedad se convierte en una relación interdependiente cuya explicación de la existencia y permanencia de alguno, se puede entender sólo considerando los dos entes restantes.

I.3.3. Economía y familia

El ámbito económico no ha sido la excepción para la familia. A lo largo de su historia, son evidentes los datos que dan cuenta de la presencia de la parte económica en la

familia, como un rasgo contributorio para el desarrollo y la permanencia en la sociedad (Cabrillo, 2000: 115-122). Economía y familia, pueden ser considerados un binomio inseparable para el desarrollo de la humanidad, ya que el hombre tiene necesidades y deseos que busca satisfacer obteniendo utilidades a través de la generación de productos y servicios. La economía sostiene que la sociedad busca maximizar utilidades y bienestar a lo largo del tiempo. Aquí la familia se convierte en un ente especial y en quien la sociedad puede descansar su progreso. Son los padres quienes, en la intención de ver crecer a sus hijos y de incorporarse al sector productivo, apuestan a la educación de los mismos. Esta tarea en ocasiones se comparte con el gobierno, pero es indudable que una buena parte y, en la mayoría de los casos a nivel mundial, la responsabilidad y el suministro económico para que ello se presente está en la familia. Una vez capacitados, instruidos, inducidos al sector productivo, gracias a la inversión económica hecha en ellos, es como tienen la posibilidad de incorporarse al sector económico y generar, desde su ámbito de competencia, las condiciones que les permitan mantenerse en sociedad y acceder a los beneficios y/o servicios, de acuerdo a sus posibilidades.

Desde la óptica capitalista de la economía, el matrimonio o la pareja habrán de tener hijos, y cuantos más hijos mejor, para que de esa manera se incremente la demanda de bienes y servicios. El matrimonio y la sociedad obtienen ganancias; estas ganancias son los hijos. El divorcio desde esta perspectiva queda descartado, ya que de presentarse, se podrán provocar principalmente dos efectos negativos para la economía: primero, si el matrimonio o unión que se disuelve en ese momento no tuvo hijos, se alarga o se anula la posibilidad de que los haya más adelante; segundo, si

hubo hijos, con la anulación del matrimonio o de esa relación, los hijos quedarán afectados económica y psicológicamente, con lo cual la demanda de bienes y/o servicios podrá verse disminuida. Por tanto, la familia desde esta postura de la economía tiene una relevancia de suma importancia para estimular la productividad y el progreso social, convirtiéndose en una fábrica de producción de seres humanos que demandarán los bienes o los servicios que ésta genere.

Se afirma que para los economistas el interés por la familia es bastante reciente. Tal es el caso de la llamada *Teoría del Capital Humano*, cuyo autor, Gary Becker (1987), planteó que las personas gastan en sí mismas y de formas diversas, pero que además al hacerlo, buscan un beneficio en el futuro, independientemente de que ese beneficio sea o no de carácter pecuniario.

Asimismo, aclara que quienes hacen esa inversión (en salud, en educación, en bienes inmuebles, entre otros) es probable que la realicen sin estar plenamente conscientes del esfuerzo requerido para maximizar esa inversión; lo cual parece indicar que no obstante que los riesgos sean latentes, el hombre invariablemente los correrá, a veces de manera consciente, pero en ocasiones, será de manera inconsciente, impulsado sólo por su propia condición natural.

A lo anterior, se agrega también que, según Becker, la conducta humana puede ser vista como un grupo de acciones motivadas por deseos y creencias de los involucrados, por el interés específico a ciertas áreas o bienes y por la acumulación “racional” de información.

Inmerso en el paradigma neoclásico, Becker considera a la familia monogámica como al tipo de organización familiar “omnipresente” en cuanto a su división del trabajo, y la expresión más completa en el proceso evolutivo de la organización familiar. De esta

forma surge la “Nueva Economía de la Familia” como la expresión de la teoría neoclásica para el estudio del comportamiento de la familia (Becker, 1987: 10).

Asimismo, llama la atención en la teoría de Becker, la consideración o inclusión de las labores desempeñadas en el hogar como parte del equilibrio económico en la sociedad. Sin embargo, sin haber podido superar una postura tendenciosa, señala que la labor productiva de la mujer está en el hogar, ya que por su condición biológica, ella puede desempeñar roles complementarios de “mujer-madre-cuidadora”, en contraposición al del hombre, “varón-padre-proveedor”.

Por lo tanto, según el autor, la economía y los roles a desempeñar de la mujer, están biológicamente predeterminados, con lo cual declara que serán eficientes y benéficas para la sociedad aquellas familias donde cada integrante se desempeñe en las actividades donde “naturalmente” sea más productivo.

Más aún, para Becker las causas de las afecciones sociales motivadas por la “flexibilización moral de la familia”, está relacionado con que las mujeres “desatienden” las tareas que “naturalmente” le corresponden.

Con lo anterior, el autor reitera su postura acerca del funcionamiento de la economía, situación distinta a lo que está ocurriendo actualmente en varios sectores de la sociedad, como los matrimonios sin hijos, madres solteras, padres solteros, divorcios, entre otros. En todo caso, el “buen funcionamiento” o “mal funcionamiento” de la sociedad, queda en manos de los individuos y las organizaciones humanas que se crean.

I.3.4. Administración y familia

La administración es definida como “la coordinación y supervisión de las actividades laborales de otras personas de tal manera que se realicen de forma eficiente y eficaz

(Robbins y Coulter, 2010: 7). Asimismo, se agrega que la eficiencia es hacer bien las cosas o lograr los mejores resultados a partir de la menor cantidad de recursos, y que la eficacia, es hacer las cosas correctas o realizar actividades de tal forma que se logren los objetivos de la organización.

Por su parte, Da Silva (2003: 6) define a la administración como un conjunto de actividades dirigido a aprovechar los recursos de manera eficiente y eficaz con el propósito de alcanzar uno o varios objetivos de la organización y agrega que la administración no es sólo un arte, sino también una ciencia que contiene principios definidos y conceptos que dirigen a la organización dentro de ciertos límites

Desde esta perspectiva, no es la excepción el que la familia este inmersa también dentro de las ciencias administrativas. En este sentido, es pertinente considerar el *Modelo de Empresas Familiarmente Responsables* (EFR), que está siendo promovido en nuestro país por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (<http://www.stps.gob.mx>, recuperado el 7 de diciembre, 2012), el cual constituye un instrumento de diagnóstico de la realidad laboral, en la medida en que fija con claridad el deber ser de las prácticas laborales de empresas familiarmente responsables y, sobre esa base, ayuda a identificar las brechas existentes, las oportunidades de mejora y los beneficios y costos implicados en los posibles cursos de acción de mejora continua para el desarrollo de los recursos humanos, como condición para elevar la productividad y la competitividad en un mundo globalizado.

Según la fuente de consulta, el Modelo de Empresas Familiarmente Responsables (EFR) representa un sistema de ética laboral integrado por tres grupos de prácticas

laborales claramente diferenciadas, aunque íntimamente relacionadas: la conciliación trabajo-familia, la equidad de género y la eliminación de la violencia laboral y el hostigamiento sexual.

a. La conciliación trabajo-familia está dirigida a promover que las empresas establezcan políticas de flexibilidad en espacios laborales, jornadas de trabajo, y otorguen servicios que apoyen a las y los trabajadores en la atención de sus responsabilidades familiares.

b. La equidad de género apunta a que la empresa distribuya equitativamente entre mujeres y hombres las oportunidades y recursos laborales: el acceso y permanencia en el empleo, los salarios, compensaciones y otros incentivos económicos; las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional; la promoción jerárquica y los ascensos; el fomento de una cultura de equidad y combate a la discriminación sexual, entre otros.

c. El combate contra la violencia laboral y contra el hostigamiento sexual se orienta a prevenir y eliminar las prácticas de violencia psicológica en el trabajo, acoso moral o *mobbing*, así como el hostigamiento sexual, es decir, aquellas solicitudes unilaterales, reiteradas y ofensivas de favores sexuales.

Sin embargo, es pertinente considerar que la intención de fusión de intereses en apariencia disímolos, tales como trabajo y familia, puede ser complicada y arrastrar otras problemáticas, como se señala a continuación:

“La conciliación trabajo-familia es uno de los grandes retos de la sociedad actual. Cada vez son más las empresas que buscan convertirse en Empresas Familiarmente Responsables (EFR) y desarrollan políticas para

lograr compatibilizar vida laboral, familiar y personal”. (Chinchilla, N y León, 2008).

No obstante, alrededor del esfuerzo para la implantación de las normas para un adecuado funcionamiento de las EFR, pueden entremezclarse situaciones que impidan o retrasen la consolidación de los esfuerzos, ya que en la empresa familiar los límites entre familia y empresa tienden a confundirse, y muchas veces son los propios propietarios los primeros en violentar las políticas internas.

“En el ámbito de la empresa familiar, la conciliación presenta una dificultad añadida, en especial para los miembros de la familia propietaria; ¿cómo se puede saber si una empresa es familiarmente responsable?, ¿cómo se puede mejorar el grado de conciliación?” (EFR: 1).

En el mismo documento son incluidos los resultados y comentarios de una encuesta aplicada durante el segundo semestre del 2012 a dueños y directores de empresas familiares; en ella se encontró que las principales desventajas que tienen este tipo de empresas son las siguientes:

- El acceso al capital en igualdad de condición que empresas más grandes o públicas.
- Los conflictos familiares y la falta de reglas claras para los familiares que trabajan en la empresa.
- La atracción y retención de talento con las habilidades y experiencias necesarias en los negocios.
- La falta de un plan de sucesión bien estructurado que ofrezca certidumbre tanto a los familiares que trabajan en la empresa, como a los empleados no familiares.
- La falta de visión de algunos socios de mayor edad.

Bajo el contexto que atañe a la presente investigación, de la encuesta antes referida, es de interés conocer las respuestas a la pregunta relacionada con la diferencia entre las empresas familiares de las no familiares. Por lo tanto, según la encuesta referida, las diferencias entre ambos tipos de empresa son las siguientes:

Agilidad.- La toma de decisiones es un proceso más fluido y menos burocrático y rígido.

Este comentario probablemente tiene que ver con que al estar al frente de las empresas familiares, las decisiones se tomen con mayor celeridad y evitando pasos innecesarios o convencionales que puedan ser obligatorios en empresas no familiares.

Motivación.- Mayor compromiso, más pasión y profundamente orgullosos de lo que hacemos.

He aquí el ingrediente asociado a la parte afectiva que se puede aplicar desde los primeros años de vida en la familia y que de alguna manera se refleja en este caso en la empresa familiar.

Continuidad.- Los puestos claves son más estables porque están ocupados por familiares.

La seguridad laboral, el conocimiento de que se cuenta con un empleo, puede ser sinónimo de ecuanimidad y sentido de pertenencia.

Perspectiva a largo plazo.- Somos más flexibles porque hay más contacto con la familia y se pueden tomar decisiones más rápidas.

Diligentes.- El entorno laboral es más cálido, más humano y comprometido.

Lo emocional y lo afectivo no están disociados del aspecto laboral, como veremos más adelante.

Con respecto al plan familiar y planes de sucesión, los resultados de la encuesta señalan dos comentarios que se relacionan con el tema de esta investigación.

“A diferencia de la opinión registrada a nivel mundial, las empresas familiares mexicanas señalaron que les gustaría una diversidad de procedimientos para disminuir o resolver conflictos familiares, entre los que destacan la evaluación del desempeño, el establecimiento de un Consejo Familiar, Acuerdo de Accionistas, y la participación de un tercero como mediador en los conflictos.” (EFR: 13).

“La principal razón de llevar a cabo una sucesión de la empresa está basada en la opinión de los dueños acerca de la habilidad y de aptitudes de las siguientes generaciones para administrar la empresa, además de expresar que los familiares no han mostrado interés en involucrarse en los negocios familiares.” (EFR: 13)

Por último los encuestadores señalan que para la mayoría de las empresas familiares sus valores y compromisos con la sociedad, en especial en la comunidad en la que operan, son mucho más amplios y efectivos que en otro tipo de empresas.

I.3.5. Sociología y familia

Merton (1968: 392-406), en sus estudios sobre estructura social y cultural, plantea una lista provisional de propiedades del grupo. La intención de incluirlo en este apartado obedece a que algunas de las propiedades de los grupos que él señala pueden aplicarse a la familia, como se indica en la tercera columna de la tabla.

La clasificación abarca diversos aspectos que son de importancia para el análisis de los grupos. De esta manera, con el planteamiento de Merton, el sentido de pertenencia, vinculación, duración, tamaño, integridad, diferenciación, estratificación, cohesión, unidad, interacción social, relaciones sociales predominantes, tolerancia, sistemas

normativos, estructura ecológica, autonomía, prestigio, poder relativo y estabilidad, son variables que los estudiosos de los grupos humanos pueden considerar, independientemente de la perspectiva o disciplina que sea de su interés.

Difícilmente podemos pensar que las reglas para pertenecer a un grupo queden claramente definidas desde sus inicios; sin embargo, éstas pueden establecerse en base a la duración y tamaño del grupo. Las relaciones afectivas probablemente sean otra característica y quizá la que de inicio de origen a la integración grupal. La apertura que le permita un grupo a sus miembros hacia otros grupos estará en función de diversos aspectos que pasan por la propia relación afectiva, de poder y control que implícitamente está presente en las relaciones humanas. Las llamadas “reglas del juego” o aspectos normativos que rijan a una agrupación humana marcan una diferencia con otros grupos y, a la vez, señala a sus integrantes las condiciones bajo las cuales se les está permitido comportarse al interior. La autonomía, con respecto a sus integrantes y hacia otros grupos, indica la búsqueda de un sello distintivo y de independencia frente a otros. El poder lleva de la mano, entre otros elementos, la capacidad del grupo para dominar a otros grupos y a los propios integrantes del mismo y le posibilitan desarrollar e implementar acciones que con toda seguridad los individuos por si solos no realizarían; es en grupo, donde el ser humano actúa y potencializa conductas y comportamientos que de forma individual no sucederían. La estabilidad nos indica la pauta de seguridad que el grupo otorga a sus miembros y que puede convertirse en una referencia de índole emocional al mismo tiempo.

Tabla 1 Propiedades y características del grupo

Propiedad	Características relevantes que la identifican	Implicaciones en el elemento social denominado familia
1. Claridad o vaguedad de las definiciones sociales de pertenencia a un grupo.	Los grupos difieren ampliamente en el grado de claridad con que puede definirse la pertenencia a ellos, y van desde algunos grupos informales con fronteras confusas, que sólo pueden identificarse mediante investigación sistemática, hasta los que tienen procedimientos claros y formalizados de "admisión".	En el modelo de familia moderna, la pertenencia aplica en lo formal y en lo informal. Se es parte de una familia cuyos padres se encuentran casados por una norma, pero también sin ella o, inclusive, solamente en "unión libre".
2. Grado de vinculación de los individuos con el grupo.	Se refiere al alcance e intensidad con que los individuos del grupo están comprometidos con él.	La vinculación es indistinta. En la familia puede o no existir de manera formal; sin embargo, se manifiesta en las relaciones interpersonales de sus integrantes; es claro que a mayor vinculación entre sus integrantes existe mayor intensidad en sus relaciones.
3. Duración real de la pertenencia al grupo.	Se refieren, respectivamente, a la duración real de la afiliación al grupo y a la expectativa normada de duración posible.	Se puede tener cierta certeza para la familia de cuándo inició, pero ello no asegura una permanencia.
4. Duración esperada de la pertenencia al grupo.		
5. Duración real del grupo.	La "edad" real de un grupo es una propiedad que posiblemente afecte a otras características del grupo, como su flexibilidad, su prestigio relativo, su sistema de controles normativos, entre otros.	Como cualquier forma de convivencia, la duración real y esperada en la familia, tiene un principio y se disuelve cuando los miembros así lo deciden de manera voluntaria o involuntaria; sin embargo, el vínculo afectivo puede
6. Duración esperada del grupo.		

		mantenerse entre algunos de sus integrantes y este rasgo puede marcar la diferencia con otros grupos.
7. Tamaño absoluto de un grupo, o de las personas componentes de un grupo.	Se refiere al número de individuos que forman el grupo.	El tamaño de la familia, como el de los grupos, varía y puede reducirse o incrementarse a voluntad de sus integrantes.
8. Tamaño relativo de un grupo, o de las partes integrantes de un grupo.	Se refiere al número de personas de un grupo (o de determinado estrato del grupo) en relación con el número de individuos de otros grupos en la misma esfera institucional.	Su tamaño es también relativo y queda a la decisión de sus integrantes y otros factores que lo influyen.
9. Carácter abierto o cerrado de un grupo.	Se refiere a los criterios para la afiliación al grupo, los cuales pueden tender a hacer el grupo relativamente abierto y accesible o relativamente cerrado y restrictivo.	En la familia, la apertura y accesibilidad están en función de los integrantes y es un tanto relativa; puede permitir ciertos cambios y ajustes, pero también puede cerrarse a ellos cuando sienta que está en riesgo su permanencia.
10. "Integridad": razón de los miembros reales a los miembros potenciales.	Se refiere a la razón entre los individuos reales de un grupo u organización y sus miembros potenciales, es decir, a los que respondan a los criterios operantes para la afiliación.	En el sentido amplio del término, en la familia puede haber variaciones en cuántos pueden integrarse a ella y cuántos pueden no ser incluidos.
11. Grado de diferenciación social.	Se refiere al número de posiciones y papeles funcionalmente percibidos dentro de la organización del grupo.	Los roles pueden estar casi plenamente definidos; pero, por alguna razón, también ser modificados.
12. Forma y altura de la estratificación.	Se refiere al número de estratos y a la distancia social relativa entre los estratos.	Los estratos se presentan según el tipo de sociedad donde la familia se ubique.
13. Tipos y grados de	Una propiedad que afecta a una	La cohesión de la

cohesión social.	gran variedad de conductas y de desempeño de papeles por los individuos de un grupo: a) cuestión social culturalmente inducida; b) cohesión social inducida por el contexto estructural.	familia puede ser sostenida por la dependencia emocional y afectiva entre los miembros que la conforman.
14. Potencial de fisión o de unidad de un grupo.	Se refiere a una variable distintiva de vida de grupo.	La posibilidad de continuidad y permanencia estarán en función de la solidez de la relación entre sus integrantes.
15. Extensión de la interacción social dentro del grupo.	Se refiere a la extensión esperada y real de la interacción social entre los ocupantes de determinadas situaciones en el grupo.	Los miembros de la familia pueden interactuar y extender su interacción hasta donde le sea posible, siempre y cuando mantengan una cohesión al interior de la familia.
16. Carácter de las relaciones sociales que predominan en el grupo.	Fue adoptada tradicionalmente como la más importante que distingue a diferentes tipos de grupos, como puede verse por clasificaciones consagradas como las de los grupos primarios y secundarios, intragrupo y extragrupo, grupo formal e informal, entre otros.	Las relaciones sociales dentro de la familia pueden ser de carácter primario e informal principalmente.
17. Grado de conformidad esperada a las normas del grupo: tolerancia para la conducta divergente y desviaciones institucionalizadas de las definiciones de las normas del grupo.	Se refiere a la cantidad de desviaciones en la conducta que los individuos del grupo que de ordinario admiten los demás del grupo. Las evasiones de las normas pueden hacerse funcionales para el grupo ("evasión institucionalizada de reglas institucionales").	En la familia, como en cualquier otro grupo social, se admiten algunas desviaciones de las normas, pero también infringir alguna de ellas pone en riesgo la aceptación del integrante que violente aquella.
18. El sistema de controles normativos.	Se refiere a los procedimientos modelados de control normativo que regulan la conducta de los individuos del grupo. Son expresamente formuladas y	Para las familias, los controles normativos no necesariamente están por escrito; sin embargo, son

	reforzadas a través de costumbres populares tradicionales.	reforzados por las costumbres populares tradicionales que se transmiten de generación y se van modificando muy lentamente, conforme los cambios en el entorno.
19. Grado de visibilidad u observabilidad dentro del grupo.	Se refiere a la medida en que las normas y el desempeño de papeles dentro del grupo se ofrecen fácilmente a la observación de otros individuos (inferiores, iguales y superiores en situación).	La situación de las normas puede variar conforme a las costumbres y tradiciones de la familia y se harán explícitas a otros individuos en la medida que la familia lo considere necesario y de acuerdo a las circunstancias. Se explicitan de manera formal o se infieren con base en el comportamiento de sus integrantes.
20. Estructura ecológica del grupo.	Se refiere a la variable ecológica única de la distribución espacial de los individuos de un grupo, considerando su espacio vital y el entorno en el que están presentes. La estructura del grupo estará en buena medida diseñada de acuerdo al medio en el que éste se encuentre.	En las familias, cada miembro tiene un espacio que explícita e implícitamente debe ser respetado por cualquier otro miembro; asimismo, la familia, como grupo, se adapta al entorno en el que se encuentre y puede adoptar y adaptar el comportamiento de sus integrantes, conforme el medio lo requiera.
21. Autonomía o dependencia del grupo.	Los grupos difieren en la medida en que se bastan a sí mismos o dependen de otros grupos o instituciones de la sociedad en general para la realización de sus funciones y la consecución de sus objetivos.	Dentro del grupo familiar se pueden encontrar diferentes grados de dependencia e independencia entre sus integrantes; las variaciones pueden

		estar asociadas a cuestiones de índole económica, social y/o psicológica.
22. Grado de estabilidad del grupo.	Se refiere a la capacidad de un grupo de resistir a la oposición desde fuera, de conservar su estructura y de cambiar en sucesión ordenada.	La estabilidad de la familia puede estar influida por factores externos e internos. La estructura básica puede permanecer, aunque no así sus integrantes, quienes pueden cambiar conforme a la evolución familiar.
23. Grado de estabilidad del contexto estructural del grupo.	Se refiere a la capacidad del ambiente social de un grupo particular para conservar su carácter.	Generalmente las familias conservan su carácter y sus representantes más sólidos tratan de hacer prevalecer la estructura original.
24. Modos de conservar la estabilidad del grupo y del contexto estructural.	Los grupos y sus contextos estructurales difieren en los procesos mediante los cuales conservan la estabilidad, ya sea mediante una <i>rigidez</i> relativa o mediante una <i>flexibilidad</i> relativa.	Las posturas de rigidez o flexibilidad de la familia están presentes a lo largo de su historia y, en este sentido, el contexto social juega un papel determinante para definir su apariencia.
25. Prestigio social relativo de los grupos.	Así como los individuos son identificados en la sociedad por su prestigio y su acceso a las oportunidades de retribuciones culturalmente valoradas, así también los grupos.	La familia, como grupo o elemento social, posee un prestigio socialmente avalado, el cual está en función de lo que sus integrantes construyan a lo largo de su trayectoria social.
26. Poder relativo de los grupos.	Se refiere a la variable capacidad del grupo para imponer sus decisiones; a) a sus miembros y b) a su ambiente social.	La capacidad de imposición de una familia puede ser más clara cuando está dirigida a sus miembros, pero no así hacia el medio social, donde más bien tiene

		que adaptarse y, paulatinamente, intentar modificar alguna variante, de acuerdo con los intereses de alguno de sus integrantes.
--	--	---

Fuente: Merton (1968).

La familia como grupo social, alude a una relación que puede ser tan sólida como sus integrantes lo establezcan; ella pasa por distintos momentos y situaciones que le ofrecen la posibilidad de permanecer o de rehacerse, según los cambios que su entorno le exija y los miembros que la integren. Es en la familia donde el individuo puede encontrar la opción de permanencia en la sociedad, aquella donde éste puede satisfacer algunos deseos y sentirse arropado al coincidir sus necesidades de orden biológico, psicológico, social o económico, con las de otros integrantes. Sin embargo, como cualquier grupo, la familia requiere de sus integrantes el someterse a pautas y reglas que le aseguren la permanencia y, en esta dialéctica, ellos estarán en condiciones de ejercer algunos cambios al interior. Los rasgos característicos de las familias estarán en estrecha relación con las particularidades de aquellos que la conforman; asimismo, la familia, en el sentido extenso, impondrá un estilo, un distintivo que de cierto modo le diferencien de otras.

De esta manera, la familia posibilita la socialización del individuo que más adelante formará parte de las organizaciones en el ámbito en el que se desempeñe. Es la familia el grupo social que ofrece las condiciones para que el ser humano se mantenga en la sociedad, desarrolle sus capacidades intelectuales, reproduzca y repita patrones de conducta, copie o modifique sus hábitos y, finalmente, permita a la propia sociedad

continuar a través de las organizaciones que la conforman. La familia en el sentido más amplio del término, puede ser considerado un grupo sui generis, que posee una estructura, una durabilidad relativa, que imprime un poder sobre sus integrantes, impone reglas, registra cambios y ajustes, goza de cierta autonomía y puede distinguirse de otros grupos.

Por otra parte, en un estudio longitudinal realizado con familias de diferentes culturas, Zachery (2001: 78-83) identifica que la socialización puede tomar lugar en diferentes contextos y estilos, teniendo en mente que es un proceso que requiere participación de todas las partes involucradas. La función primaria de la familia en la sociedad es transmitir a los nuevos miembros las normas de su cultura y la motivación para participar en las relaciones establecidas. La familia provee al niño de un importante vínculo que le permite interactuar con otros para desarrollarse; le ayuda a formar la personalidad del niño, creencias y autoconfianza. La socialización del niño se desarrolla a través de etapa; este desarrollo implica un proceso de transformación y reorganización continuo, al que llamamos socialización. El desarrollo no es sólo el resultado de la maduración en el niño, sino que también es resultado de la interacción simbólica entre el niño y su entorno. Los niños construyen el conocimiento con ejemplos y mediante ensayo y error.

En el estudio se concluye que la socialización dentro de la familia es vista como algo más que una manera de transmitir los valores del padre al hijo. El niño tiene que adquirir por sí mismo los elementos de la cultura, y aprende a transmitirlos a sus propios hijos, llegado el momento. La institución de la familia es un vehículo de entrenamiento social y moral.

Por su parte, Beck-Gernsheim (2003:12), en su trabajo denominado *La familia venidera*, señala que de esa diversidad de decorados de esperanzas y decepciones que se alcanzan a partir de esta mezcolanza de relaciones, han surgido, en la práctica, multitud de formas de vivir, amar y relacionarse, esperadas por unos, por otros más bien soportadas, y que otros, a su vez, impugnan encarnizadamente. Y el resultado de todas estas transformaciones es el siguiente: tanto en la política como el ámbito científico o en la vida cotidiana, con harta frecuencia ha dejado de estar claro quién o qué constituye la familia. Los límites se hacen borrosos, las definiciones vacilantes; crece la inseguridad.

Para Beck-Gernsheim (2003:13), es difícil hablar simplemente sobre el concepto de “familia”, pues muchos de los conceptos habituales ya no concuerdan con la realidad, suenan anticuados y puede que incluso un poco sospechosos, al ser incapaces de reproducir el sentimiento y la realidad vital de las nuevas generaciones. Gracias a las nuevas opciones de la tecnología médica, hoy son posibles formas de paternidad y maternidad que no se habían dado en la historia de la humanidad; es más, parecían completamente inimaginables. A raíz de la aparición de estas nuevas técnicas, entre la paternidad o maternidad biológica y social están surgiendo nuevas combinaciones de ambas.

La autora (2003:22) indica que, en los años cincuenta y sesenta, no existía aún, prácticamente, el concepto sociológico de “formas de convivencia”. Se hablaba de la “familia” y de la “sociología familiar”. Dado que apenas era posible ampliar el concepto de “familia” y, en todo caso, no podía incluir a los que vivían solos y las parejas no casadas, fue necesario un aparato conceptual más abstracto, tal como es el concepto

de “formas de convivencia”. La respuesta a la pregunta sobre “qué es lo que vendrá después de la familia resulta de lo más fácil: ¡la familia!”. De otro tipo, mejor, la familia pactada, la familia cambiante, la familia múltiple, surgida del fenómeno de la separación, de nuevos matrimonios, de hijos de pasados o presentes familiares tuyos, míos, nuestros; el crecimiento de la familia reducida, la unión de individuos aislados, el cuidado y énfasis de la misma, debido en gran medida al carácter de monopolio que va adquiriendo como un mundo alternativo viable en la sociedad de riesgo y bienestar actual. Desgajada de la tradición, abstracta y caracterizada por las catástrofes naturales o provocadas por el mismo hombre, la familia continuará siendo un ente constituyente del ser humano, a pesar de los cambios que puedan suscitarse en la misma sociedad.

Para Beck-Gernsheim (2003:36), donde antes, ciertamente, había muchas excepciones, pero expresamente también un conjunto de reglas que se mantenían en pie, hoy en día ya ha dejado de estar claro qué cosa es una excepción y qué es una regla. El paisaje de la vida familiar se ha abierto, el terreno se ha hecho inseguro. Cada vez hay más gente que hace un bricolaje (“hágalo usted mismo”) de sus propias formas de vida en común, a base de decorados móviles de estas o aquellas expectativas y esperanzas, algunas veces con éxito y otras sin él.

La familia sigue viviendo, pero cada vez resulta más frágil. El futuro de la familia vendrá de la mano de la “normalización de su carácter frágil” (2003:40). Asimismo, advierte que ha tenido lugar una transformación interna del significado del matrimonio, que pasa a ser, como lo indica Furstenberg (2003:42), “de un vínculo que, obviamente, valía para toda la vida, a una forma de vinculación que sólo se mantiene en determinadas condiciones.”

Vaskovics (2003:45-47) dice que: “en el transcurso de los dos últimos siglos se ha ‘constatado’ y pronosticado una y otra vez la crisis y la disolución de la familia”. A lo que él se opone resueltamente: “la familia como familia nuclear o como género ha mantenido su dominio hasta la actualidad...” En ese “completamente normal caos del amor” que postula,” siguen delineándose patrones de parejas totalmente claros y dominantes, los cuales, en la mayor parte de los casos, llevan a una familia totalmente normal”.

Beck-Gernsheim plantea los siguientes cuestionamientos:

“¿El sueño de todos, incluso de los jóvenes, es un nido como el que tenían padres y abuelos?, ¿será cierto que quien tenga sueños un poco diferentes acabará volviendo a encontrar el medio de regresar hacia aquél?”(2003: 40)

Sobre la dinámica de la evolución de la familia, la autora cuestiona:

...¿Se ha de esperar un fortalecimiento y una estabilización de la relación de pareja o, más bien al contrario, probablemente un incremento de la discontinuidad, el cambio y la fragilidad de la misma?, ¿de qué modo parece evolucionar la situación?” (2003:50)

Las respuestas a estas preguntas no serán sencillas. El propio individuo irá haciendo los ajustes necesarios. Es un hecho que su carácter de unidad y reproducción de lo social puede mantenerse, pero con ajustes muy precisos que impactarán en la sociedad y en las organizaciones que la conforman.

Para Beck-Gernsheim (2003:56), dada la fragilidad de las relaciones actuales, el hecho de evitar algunas cosas y el de tomar determinadas previsiones significa eludir las barreras que podrían “reducir drásticamente el margen de maniobra para futuras

decisiones correctoras”. La nueva divisa consistiría en vivir en pareja, pero dejando (de una forma soterrada, más que proclamándolo) expedita la salida.

Con relación a la posibilidad de formalización y duración de la relación formal de las parejas y de los matrimonios, Beck-Gernsheim (2003:57-58) nos indica que la evolución de la tasa de separaciones se traduce en un efecto de aprendizaje para la planificación de la vida de las mujeres más jóvenes. Cuanto más frágilmente se vive el rol de la familia, tanto menor será la disposición a comprometerse totalmente en el matrimonio y tanto más fuerte será la orientación hacia otras perspectivas, no siendo la actividad profesional la menor de ellas; cosa que, en caso de haber conflictos, significa que la mujer ya no está atada incondicionalmente al matrimonio y que también ella puede tomar una decisión personal para finalizarlo.

Para Beck-Gernsheim (2003:60-61), las historias se repiten, ya que hay un efecto generacional, como lo revelan los estudios empíricos, que en el caso de riesgos de divorcio se puede constatar una especie de “herencia social”. Hombres y mujeres que han vivido un divorcio en su familia de origen demandan, claramente, el divorcio con mayor frecuencia que aquellos cuyos padres mantuvieron su matrimonio de por vida. Estos cambios afectarán en la dinámica organizacional inducida por la familia, predisponiendo probablemente a sus integrantes para organizarse de otra manera y a no considerar el matrimonio como la única opción de unión formal y afectiva con otra persona. Sus relaciones familiares no serán precisamente desde el orden biológico y reproductivo, sino de carácter afectivo y social; tal vez traten de no repetir la historia de sus padres.

Ya no se puede en absoluto seguir definiendo qué es la “familia” o la “familia directa”; en todo caso, ya no es algo que pueda ser definido en general, sino únicamente en relación con cada individuo. En suma, lo que antaño era la imagen de la familia se descompone ahora en distintas imágenes, en secciones particulares y cambiantes. En otras palabras, el concepto de familia, como tradicionalmente se conocía, ya no es ni será el mismo. La propia evolución de la sociedad arrastra consigo los cambios en sus esquemas y lleva elementos que saltan a la vista de propios y extraños con la diversidad y complejidad que caracterizan al ser humano. La forma y cantidad de la expresión de los afectos y sentimientos está sufriendo modificaciones.

Es por ello, indica Beck-Gernsheim:

“...que en la situación posterior al divorcio, las relaciones familiares se van reclasificando, siguiendo las leyes de la elección, de las inclinaciones personales; toman el carácter de ‘parentescos electivos’. Y dado que estos ya no están determinados por el destino, precisan tanto más de la aportación propia, de cuidados activos por parte de uno mismo. La dosificación en cuanto a la manifestación de los afectos y sentimientos en los hijos, cuyos padres divorciados decidan vivir con otra persona, se presentan cada vez más frecuentemente, y ahora estos hijos, al parecer, o toman distancia con relación a sus padres naturales o estrechan con mayor fuerza sus lazos, una vez que estos se han separado”. (2003: 60-61)

Las “reglas del juego han cambiado” porque los escenarios son distintos, no obstante que los actores puedan ser casi los mismos. La interacción social está llevando al individuo a adaptarse a nuevas formas de conducirse en la sociedad para poder tener acceso a lo que ésta le ofrece.

Asimismo, las formas de expresión de los sentimientos conllevan una serie de ajustes al interior del propio sistema familiar precisamente por el encuentro de nuevas formas de convivencia. Los hijos, a su vez, tienen que estar atentos a cómo distribuyen y dosifican sus sentimientos, exteriorizándolos u ocultándolos, según el entorno. Han de aprender que mucho de lo que a ellos les mueve –y acaso justo aquello que más los mueve– no pueden comunicarlo. Dado que circulan entre partidos diversos –y, a veces, entre frentes enemistados el uno con el otro–, han de aprender a ser prudentes, a obrar con habilidad, a encontrar, entre una serie de señales contradictorias, el propio camino”.(2003:60-61)

Las reglas para la actuación correcta no pueden consultarse en ningún sitio. En el desarrollo actual de la familia, hay una dinámica peculiar. La fragilidad del modelo familiar tradicional, que hoy en día ya apunta, seguirá, según ello, incrementándose y generando en el futuro más rupturas, afectando cada vez más a grupos que, hasta ahora, habían permanecido estables.

Para la autora, la familia (2003:80-81) se convierte en una ‘frase transitoria de la vida’, es más, en una ‘comunidad a tiempo parcial’. Según esto, si bien es verdad que la familia tradicional no desaparecerá, cada vez se hará más rara, dado que al lado surgen otras formas de convivir y relacionarse. Y entonces será cuando realmente habrá dejado de atar de por vida a multitud de personas, haciéndolo únicamente en determinados períodos y fases de la vida. Pasamos, como ella misma señala, de la biografía ‘normal’ a una ‘biografía de retazos’: he aquí algo característico de la modernidad. Y acaso sea aquí precisamente donde está su núcleo creador de identidad, más allá de todos sus episodios, etapas y rupturas.

Asimismo, plantea el siguiente cuestionamiento: “¿Cómo afrontan los hombres y las mujeres esas ‘libertades arriesgadas’ que se van revelando en el curso de los procesos

de individualización?, ¿cómo reaccionan a esa ‘inseguridad fabricada’, característica de la época de modernidad avanzada en que vivimos?” (2003:83). Para ello, se hace necesario un mecanismo previsor que posibilite al o a los involucrados tomar medidas de manera anticipada, para no ser víctima de su propio descuido. La posmodernidad no está dando pauta para someter a criterio del destino lo que para ella es inminentemente responsabilidad del propio ser humano. Con ello, la condición de “arquitecto de su propio destino” estará forzando al hombre “tomar las riendas de su vida”, a fin de poder evitar o disminuir el efecto de los embates que se presentan como resultado de esos nuevos modelos de convivencia, sin dejar de lado, el impacto que estos cambios puedan tener al interior de las organizaciones conducidas por el mismo que las ha creado; es decir, el propio ser humano.

En esa línea, indica Beck-Gernsheim (2003:117), las nuevas formas de convivencia incluyen el que los matrimonios no se formalicen como en épocas pasadas. Antes de ‘sufrir un revés’ como el de sus padres, los hijos de éstos están decidiendo compartir sus espacios con sus parejas y ‘probar un tiempo’ para intentar saber si ello funciona. Es un hecho que no todas las familias viven en armonía, son pacientes y amorosas entre sí, no todos los miembros de la familia se mueven únicamente por motivos nobles.

Sin embargo, advierte Beck-Gernsheim (2003:132), el amor y la armonía tampoco reinan en las familias formalizadas por documentos del Estado o de la Iglesia. Ahí también se presentan conflictos, fricciones, desilusiones, encuentros y desencuentros.

Para el caso de las mujeres, se trata de una carrera de resistencia o lo que es vivir bajo una presión continua. Agrega:

...“Cada vez hay más mujeres liberadas, al menos parcialmente, de esas ataduras familiares...Estos cambios están abriendo nuevas posibilidades y quizá sea la mujer con posibilidades reproductivas quien decida encarar y probar tener hijos en un esquema distinto al tradicional, como una forma de anclaje, de búsqueda de sentido, de reafirmación de su autoestima o de liberación de género. Multitud de relaciones habrán quedado muy atrás, como algo perteneciente al pasado; el compañero o la compañera sentimental de un periodo de la vida, por ejemplo, difícilmente será por definición compañero de la ancianidad. Quizás entonces, según dicen algunos, serán los lazos de amistad los que proporcionarán apoyo y seguridad, la asistencia necesaria a la vejez, acaso sean los que constituyan la familia del futuro”. (2003:139)

Por otra parte, en cuanto a la redistribución de las responsabilidades entre las parejas o los matrimonios, para Beck- Gernsheim, la posibilidad, en el futuro, de conciliar las tareas familiares con las profesionales tendrá que incrementar la disposición de los hombres a responsabilizarse en mayor grado en las tareas de índole familiar (2003: 159)...“El hijo deseado podrá ser el nuevo deber de los padres, el cual consiste en conseguir unas ‘óptimas posibilidades’ de arranque para el hijo, de modo que lo que vivimos hoy en día como una actitud reivindicativa de los padres constituiría un intento de realizar ese imperativo.” (2003:165).

Sin duda alguna, la sociedad sigue cambiando. La revolución francesa, la perestroika, la caída del muro de Berlín, entre otros, son acontecimientos que han traído asociados consigo cambios culturales de trascendencia, que la propia sociedad ha incorporado y esa dialéctica permanente de cambio, se ha reflejado en un sinnúmero de eventos del cual el propio sujeto social es parte.

Asimismo, las diferencias raciales que durante años marcaron las pautas para los modos de convivencia y de relaciones conyugales, han cambiado; la llamada “globalización” hizo arribo también en el ámbito social y familiar.

“El número de parejas biculturales sigue creciendo, de modo que ya no es ninguna rareza ser, por ejemplo, blanco y asiático o árabe y judío o latino y asiático o árabe y latino, entre otros... El mundo de la vida cotidiana actual se presenta mucho más entremezclado, al producirse el encuentro entre personas de distintos medios sociales, estratos o regiones, y no pocas de ellas llegan a casarse. Pues, las barreras que antes existían (desde las restricciones jurídicas hasta la resistencia del entorno familiar), aunque no hayan desaparecido del todo, son mucho menos poderosas que antes: se ha abierto paso el principio de la libre elección de pareja. Por ello, aquellos que hoy en día se unen (pasando o no por el juzgado) son, frecuentemente, de muy distinta procedencia.” (2003:244).

Tal condición nos indica que la propia sociedad ha modificado la situación del individuo que la conforma, ingresando con ello en una dialéctica permanente, de la cual recibe una importante influencia desde los espacios sociales en los que participa a lo largo de su trayectoria, y en los que él puede incidir considerando nuevas o distintas necesidades, como el ejército, el cual dentro de sus modificaciones considera la inclusión de mujeres en sus filas; el de las empresas llamadas “socialmente responsables”, que establecen el compromiso de cuidar el medio ambiente y devolver parte de la riqueza obtenida en las comunidades donde operan; las empresas “familiarmente responsables”, cuyas políticas internas están encaminadas a proteger y salvaguardar el patrimonio y los intereses familiares; las organizaciones altruistas, ocupadas en la recaudación de fondos económicos para ayudar a personas con bajos recursos, entre otros.

Así, entonces, para la familia y el matrimonio al no ser la excepción en estos cambios, se indica la necesidad de realizar ajustes, tal como se señala a continuación:

“Dos extraños se encuentran y se redefinen.... Antes, el matrimonio y la familia estaban fuertemente anclados en una red de relaciones que se vinculaban al ámbito de la comunidad mayor [...].A diferencia de otros tiempos, en los que la fundación de un nuevo matrimonio sólo significaba un incremento de diferenciación y complejidad respecto a un mundo social ya establecido, los miembros de la pareja actual se ven confrontados con la tarea, frecuentemente ardua, de crear ellos mismos su propio mundo privado, donde vivirán”(Berger y Kellner, 1965, citados por Beck-Gernsheim, 2003:244-245).

Se plantean nuevos escenarios y condiciones que exigen procesos adaptativos y contingentes para los involucrados en estos cambios sociales y familiares. Ante ello, la posibilidad de concebir a la familia como garante de la sociedad, sólo desde lo biológico y desde lo social, como una extensión, nos traslada a otras alternativas de reproducción de la familia. El concepto de familia no desaparecerá, paradójicamente se fortalecerá pero a partir de nuevos esquemas y conceptualizaciones que años atrás ni siquiera nos imaginábamos. Una de las características de la posmodernidad es, sin duda, su reiterado descaro al confirmarnos que la incertidumbre es cada más evidente en la vida del ser humano; sin embargo, dicha vacilación explícita permite al sujeto innovar sus propias formas de convivencia, induciéndole a otros escenarios sociales antes desconocidos o ni siquiera imaginados. Estamos, ante ello, en un reacomodo de roles, condiciones, reglas del juego, revaloración de prioridades, que posiblemente reafirmen una de las características del ser humano: su capacidad de adaptación y acomodamiento ante nuevas circunstancias.

I.3.6. Psicología y familia

Se dice que la psicología durante dos milenios fue inseparable de la filosofía hasta el punto de que el término que la distingue no existía (Mueller, 1960). Para señalarlo de forma sintética, podemos afirmar que la nueva psicología se asocia con el surgimiento de la escuela positivista, a lo que sigue la psicología experimental en Alemania y posteriormente el psicoanálisis, la reflexología, el conductismo y enseguida la teoría del fondo y la formas (Gestalt). En esa época, destacaron como principales campos de investigación la psicofisiología, la etología, la psicología genética y la caracterología. Posteriormente, se inician trabajos desde la psicología social y la psicología fenomenológica. Más recientemente, inician las aportaciones desde la terapia familiar y de pareja, como disciplinas o derivaciones de la psicología, cuyos objeto de estudio y atención son precisamente los que de alguna manera, atañen a esta investigación: la familia y de forma indirecta, la pareja; relación que se genera, con motivo de la socialización y acoplamiento social del individuo en la familia.

Con base en ello, podemos afirmar que es la terapia familiar, desde diversas perspectivas teóricas, la que ha aportado de forma más clara al estudio de la familia y a la búsqueda de alternativas para la solución de problemáticas humanas. La diversidad de las aportaciones se encuentran asociadas a la multidisciplinariedad e interdisciplinariedad que caracteriza a las ciencias humanas.

De tal suerte que de acuerdo con el *Vocabulario de Terapia Familiar* (Simon, et al., 1997), los conceptos de salud y normalidad no pueden definirse sencilla o inequívocamente en el caso de los individuos ni de las familias. En el documento se indican que puede decirse que existen cuatro perspectivas de la normalidad:

Salud (ausencia razonable de la enfermedad y angustia), utopía (ideal), promedio estadístico y sistema transaccional implícito en los procesos de cambio a través del tiempo. (Offer y Sabshin, 1966, citados por Simon, et al., 1997:164)

Para los autores, la cuarta perspectiva, probablemente sea la más afín a los terapeutas de la familia, porque puede aplicarse mejor a la expresión “familias funcionales” que a la expresión familias “sanas” o “normales”.

En esa misma línea, partiendo de la observación de los modelos de comunicación característicos de las familias disfuncionales, Satir (1964, citada Simon, et al., 1997: 167) formuló varias reglas de comunicación, que pueden garantizar la funcionalidad de la familia:

1. Las transacciones que son iniciadas también son terminadas.
2. Las preguntas se formulan con claridad y se responden con claridad.
3. La hostilidad y el conflicto son reconocidos e interpretados.
4. Los miembros de la familia tienen conciencia de sí mismos y de cómo son percibidos por los demás.
5. Cada miembro es capaz de expresar opiniones diferentes sobre los demás y de comunicar las esperanzas, temores y expectativas que tiene con respecto a las partes interactuantes.
6. Se admite la diferencia de opiniones.

7. Los miembros de la familia son capaces de elegir entre varias alternativas de conducta. Cada uno de los miembros de la familia tiene capacidad para aprender de la experiencia y rechazar modelos obsoletos.
8. Los mensajes que los miembros de la familia se envían mutuamente son enunciados con claridad y la conducta correspondiente es coherente con el mensaje; existe una diferencia mínima entre los sentimientos manifestados y los mensajes comunicados. En consecuencia, se envía la menor cantidad posible de mensajes encubiertos.

Con estas llamadas reglas, es claro que al menos se parte de un nivel de comunicación ideal, el cual puede presentarse en condiciones de una convivencia entre individuos funcionales, que han vivido y se han desarrollado en ambientes funcionales. No se especifica si todas las reglas deben ser atendidas para considerar a una familia como funcional, que tampoco es el caso de la presente tesis; sin embargo, de alguna manera, puede quedarnos claro que los individuos cuyas familias sean funcionales, pueden estar en condiciones de desempeñarse en las organizaciones en condiciones de funcionalidad interpersonal adecuadas.

Lo anterior, probablemente quede mejor especificado, al retomar del mismo documento lo que Beavers (1977, citado por Simon, et al., 1997:167):

Para Beavers existen varios atributos que caracterizan a la familia funcional:

1. Un sistema común de valores que pueden ser religiosos en el sentido tradicional, pero no necesariamente.

Motivo de la educación en la familia y en otros espacios, los valores pueden ser fomentados desde la familia y en consecuencia, ser reproducidos a través de conductas y comportamientos en las organizaciones.

2. Una preocupación recíproca, una inversión en el bienestar de cada miembro, el ensalzamiento y no la desvalorización mutua, pero sin privarse de la capacidad de límites y trazar la independencia individual.

Sin llegar a las manifestaciones exacerbadas de histrionismo, se pueden observar también en las organizaciones comportamientos que están asociados a este tipo de atributos. Una de ellas, el llamado trabajo en equipo con sus atenuantes y consideraciones en el interior de las empresas, como expresión moderna y posmoderna de las organizaciones.

3. Una amplia gama de sentimientos como, por ejemplo, la ternura, la alegría, el dolor, la hostilidad, entre otros, que permite aflorar el conflicto, la confrontación y la disputa, es decir la clase de interacción que tiende a clarificar la atmósfera y genera soluciones.

Bajo el esquema de análisis de problemas y toma de decisiones, podemos encontrar una serie de pasos, cuyo objetivo es llegar a una probable solución a un problema que atañe a la organización. En ésta, pueden darse acaloradas discusiones donde el individuo manifieste abiertamente su acuerdo o desacuerdo, manteniendo y respetando ciertas reglas de civilidad aprendidas probablemente desde la familia.

4. La voluntad de confiar, de creer que las personas dentro y fuera de la familia en general tienen buenas intenciones y no son hostiles y tendientes al rechazo.

Partir de la consideración que las personas que rodean al individuo están posibilitadas para establecer relaciones interpersonales funcionales, es una condición a manifestarse desde la familia, que se mantiene y se desarrolla a lo largo de otros espacios de interacción, tales como las escuelas, con las amistades, en las empresas, entre otros.

5. La oportunidad de dialogar que permite que cada uno sintonice lo que el otro está sintiendo y, no obstante, mantenga y manifieste su propia posición: un diálogo en el que se procura la imparcialidad, la justicia y la reconciliación.

Este atributo puede estar asociado al desarrollo de la individualidad desde la familia, donde al integrante se le da un nombre, se le asignan ciertas responsabilidades y está posibilitado para dar su punto de vista o expresar sentimientos, emociones y pensamientos, que pueden ser parecidos al de los demás o diferir en otras condiciones.

I.3.7. Psicoanálisis y familia

Desde la intervención clínica del psicoanálisis, hayamos un aspecto que es de nuestro interés resaltar por los motivos que más adelante se mencionan. Nos referimos a la práctica psicoanalítica y su paso y relación con la familia del paciente. Al respecto, Gaspari (2000), citando a Freud dice:

“...Quien conozca las profundas desavenencias que puedan dividir a una familia no se sorprenderá, como analista, si encuentra que los allegados del enfermo revelan a veces más interés en que él siga como hasta ahora, y no que sane.”(Freud, 1917, citado por Gaspari, 2000:20).

Ante ello, y he aquí los motivos, se puede indicar que en un principio Freud no había considerado a la familia como una variante o parte del entramado que detonaba más adelante en un síntoma del paciente en consulta. Sin embargo, con el tiempo y derivado de la perseverante labor en la construcción de la teoría psicoanalítica, Freud abrió paso a la consideración de la familia como un elemento fundante del conflicto de sus pacientes.

No se conoce de Freud algún escrito donde él haya trabajado en la práctica con el paciente y sus familiares, pero si existen evidencias de su derivación posterior, como se indica a continuación:

“La noción del padecimiento había atravesado la piel de cada individuo, y la mirada indagatoria fue a parar a la peculiaridad de la relación, a la organización, jerarquizándolas por sobre cada elemento. De a poco se hizo pasar a la familia al consultorio y paralelamente se delinearon distintos modelos para pensar y abordar el nuevo campo.” (Gaspari, 2000:26).

De esta manera, se reconocía que el padecimiento ya no era sólo del paciente que llegaba a consulta; él era el “emergente” y “portavoz” de una problemática cuyos orígenes y acontecimientos se hallaban en la familia.

“Algunos –en un camino resolutivo diferente del de Freud- se decidieron a hacer pasar a la familia al consultorio, ya no como los acompañantes de quienes había que lograr una actitud de colaboración con el ‘enfermo’, sino como una trama generadora de padecimiento.” (Gaspari, 2000:27).

Así, entonces, desde la perspectiva del psicoanálisis existen autores tales como Roudinesco (2004), quien en su obra *La familia en desorden* retoma un texto del antropólogo Levi-Strauss (1956, citado por Roudinesco, 2004:13), donde él señala que la vida familiar está presente en prácticamente todas las sociedades humanas, incluso

en aquellas cuyas costumbres sexuales y educativas están muy alejadas de las nuestras. Señala que tras haber afirmado durante alrededor de cincuenta años que la familia, tal como la conocen las sociedades modernas, no podía ser sino un desarrollo reciente, resultado de una prolongada y lenta evolución, los antropólogos tienden ahora a la opinión contraria; a saber, que la familia, basada en la unión más o menos duradera y socialmente aprobada de un hombre, una mujer y sus hijos, es un fenómeno universal, presente en todos los tipos de sociedades.

En este sentido, Roudinesco (2004:14) indica que “el carácter de fenómeno universal de la familia, que supone por un lado una alianza (el matrimonio) y por otro una filiación (los hijos), radica entonces en la unión de un hombre y una mujer, es decir, un ser de sexo masculino y otro de sexo femenino”. Pero también advierte que “si la institución de la familia se apoya en la existencia de una diferencia anatómica, también supone, en igual medida, la existencia de otro principio diferencial cuya aplicación asegura, en la historia de la humanidad, el paso de la naturaleza a la cultura, por lo que para ella la familia puede considerarse como una institución humana doblemente universal, porque asocia un hecho de cultura, construido por la sociedad, a un hecho de la naturaleza inscrito en las leyes de la reproducción biológica”. La familia juega un doble papel: la reproducción biológica y la reproducción cultural. Con ello podemos ver puntos de coincidencia señalados con anterioridad como una de las funciones primordiales de la familia. La condición del ser humano potencializado en su aspecto biológico (reproducción de vida) y en su condición de ser social (reproducción cultural).

Asimismo, según la autora, se pueden distinguir tres grandes períodos en la evolución de la familia (2004:19-20). En un primer momento, la llamada familia ‘tradicional’ sirve,

ante todo, para asegurar la transmisión de un patrimonio. En un segundo momento, la llamada familia 'moderna' se convierte en el receptáculo de una lógica afectiva, cuyo modelo se impone entre fines del siglo XVIII y mediados del XX. A partir de la década de 1960, se impone la llamada familia 'contemporánea' –o 'posmoderna'–, que une por un período de extensión relativa a dos individuos en busca de relaciones íntimas o expansión sexual.

Efectivamente, las modalidades de familia han variado según las circunstancias y el propio estilo que desde lo social se le ha marcado. En cada una de estas etapas, la familia se ha encargado de retransmitir lo que culturalmente le pertenece, induciendo a sus integrantes a asimilar dichos comportamientos y creencias con el propósito de que estos se reproduzcan de una generación a otra. De la mano de este mecanismo de transmisión, la familia también ha sido objeto de recepción y retransmisión de lo que desde lo social se le ha impuesto; en este sentido, la familia retransmite lo que desde su posición le pertenece como rasgo distintivo, pero también induce los cambios que desde la cultura le impactan. Estos aspectos son retomados en las conclusiones de la investigación, por considerarse centrales en el tema de la misma.

Bajo la perspectiva del psicoanálisis, referente al complejo de Edipo y su relación con el tema de la familia, Roudinesco señala que “es posible plantear la hipótesis de que Freud reinventó Edipo para responder de manera racional al terror ante la irrupción de lo femenino y la obsesión por la borradura de la diferencia sexual que habían embargado a la sociedad europea de fines de siglo, cuando se extinguían en Viena el poder y la gloria de las últimas monarquías imperiales. Con la ayuda del mito reconvertido en complejo, Freud, en efecto, restablecía simbólicamente las diferencias

necesarias para el mantenimiento de un modelo de familia cuya desaparición en la realidad se temía.” (2004:71).

El planteamiento del complejo de Edipo permite, entre otras cosas, una posible explicación a lo que más adelante sucede con la separación del hijo con la madre y de la incorporación de éste a lo social. De este modo, para el psicoanálisis, el cachorro humano pasa de la dependencia a la independencia, cuando desde la figura paterna se hace el corte al cordón umbilical imaginario que hasta ese momento ligaba al hijo solamente con la madre. Roudinesco dice que “Freud daba así al mundo occidental una teoría antropológica de la familia y la sociedad fundada en dos grandes elementos: la culpa y la ley moral. Y de ello podemos deducir la idea –freudiana, si se requiere– de que las condiciones de la libertad subjetiva y el ejercicio del deseo siempre suponen un conflicto entre lo uno y lo múltiple, entre la autoridad y su cuestionamiento, entre lo universal y la diferencia.” (2004:93).

Un planteamiento muy audaz de Roudinesco, es el considerar a la culpa y a la ley moral como dos elementos centrales para dar una teoría antropológica de la familia y la sociedad en el hecho de que efectivamente el sentimiento de culpa generado por la muerte simbólica del padre desde el mito del complejo de Edipo genera una condición moral, la cual impone al individuo la necesidad de relacionarse con otra persona de sexo contrario y reproducirse solo en unión con ella. De esta manera, se asegura la continuidad reproductiva en lo biológico y en lo social del individuo a través de la familia, y de la sociedad por medio de la familia, como su principal proveedor.

Por lo tanto, la tríada individuo-familia-sociedad, como se señala en páginas anteriores, se convierte en una relación interdependiente cuya explicación de la existencia y permanencia de algunos se puede entender sólo considerando los dos entes restantes.

Roudinesco afirma que Freud hace de la familia una necesidad de la civilización basada, por un lado, en la 'coacción al trabajo' y, por otro, en el poder del amor: <éste último exigió que no fuesen privados ni el hombre de la mujer, su objeto sexual, ni la mujer de esa parte separada de sí misma que era el hijo> (Freud, 1929, citado por Roudinesco, 2004:99). Por tanto, "la familia no sólo se define como el crisol de una fuerza esencial para la civilización, sino que, de conformidad con la tesis del asesinato del padre y la reconciliación de los hijos con la figura de éste, se la juzga necesaria para cualquier forma de rebelión subjetiva: la de los hijos contra los padres, los ciudadanos contra el Estado, los individuos contra la masificación." (2004:99).

Sin embargo, se considera que la reproducción masiva del individuo a estas alturas podría convertirse en una amenaza para la sociedad. La regulación de las relaciones conyugales y el aseguramiento de la familia monogámica cobran un especial interés y el papel de la iglesia, como ente moral regulador es determinante. La iglesia, carga consigo el adoctrinamiento de la sociedad para alinear sus intenciones a fines de reproducción biológica, siempre y cuando esta sea al alcance de una sola pareja y dentro del esquema del matrimonio; en este mismo sentido, el Estado diseña reglas y compromisos que deberán acatar los hombres y las mujeres dentro de la sociedad para tratar de asegurar que dichos nexos perduren y se alineen a lo que ideológica y culturalmente convenga.

Al respecto, según Roudinesco, “la valorización del matrimonio por amor se tradujo en la elaboración de una moral civilizada. Esa moral exigía que el amor y la pasión, antaño reservados a los amantes, fuesen en lo sucesivo asumidos por los esposos. Para ser útil a la familia industriosa, la libido debía canalizarse, desexualizarse, moderarse e incluso orientarse hacia actividades calificadas de “rentables”, como la instrucción o la economía.”(2004:105).

En consecuencia, según Roudinesco “la expansión de esta moral civilizada corrió paralela con una mutación de las prácticas de contracepción. Investido de un nuevo poder genealógico, el niño fue entonces considerado, en el seno de la familia burguesa, como una inversión en la transmisión del patrimonio y como un ser deseable. Esta transformación de la sexualidad y de la visión de la mujer y el niño dentro de la familia generó un ordenamiento inédito de las relaciones de la alianza. En lugar de quedar relegada a su papel de esposa o madre, la mujer se individualizó a medida que el acceso al placer se distinguía de la procreación.” (2004:105).

Por lo tanto, se advierte que en ese ajuste de lo social suscitados por los propios cambios, los papeles tanto de la mujer como del hombre se han modificado. La mujer ya no es únicamente la que suministra el cuidado de los hijos; entra en otra dinámica social y tiene también la posibilidad de incorporarse a la vida económica; el hombre, además de acercar los medios para que su familia subsista, puede y debe participar en el cuidado de los hijos.

De nueva cuenta, la sociedad incide en el individuo y en la familia, llevando con ello a un reacomodo de actividades y de ejecución de responsabilidades que en este caso, son compartidas por el hombre y la mujer que forman esa familia.

Asimismo, Roudinesco indica “la familia, sea cual fuere su evolución y cualesquiera que sean las estructuras a las que se vincula, será siempre una historia de familia. La familia, en el sentido freudiano, pone en escena a hombres, mujeres y niños que actúan inconscientemente como héroes trágicos y criminales. Nacidos condenados, se desean, se despedazan o se matan unos a otros, y sólo descubre la redención al precio de una sublimación de sus pulsiones.” (2004:120).

Bajo este argumento, y considerando la propiedad de pertenencia (Merton, 1968) como una característica que conlleva un sentido de afiliación, podemos adelantar que en caso de que la familia sufriera modificaciones en su estructura y en su composición, al ser interiorizada por el individuo, se aseguraría su permanencia a través de las *imago*s que el humano se forma y retransmite en las organizaciones que el propio individuo crea.

Para Roudinesco hay una familia que se está gestando desde ahora, le nombra la ‘familia venidera’. Esta puede ser y son formas y familias distintas a las actuales. El modo de familia tradicional (padre, madre e hijos) se ha modificado.

Roudinesco (op. cit., págs. 214-217) termina diciendo que:

“...a quienes temen, una vez más, su destrucción o su disolución, se objetará que la familia contemporánea, horizontal y en ‘redes’, se comporta bastante bien y asegura correctamente la reproducción de las generaciones. La reivindicación actual de la familia como el único valor seguro al cual nadie puede ni quiere renunciar. Los hombres, las mujeres y los niños de todas las edades, todas las orientaciones sexuales y todas las condiciones la aman, la sueñan, la desean.... Desde el fondo de su

desamparo, la familia parece en condiciones de convertirse en un lugar de resistencia a la tribulación orgánica de la sociedad mundializada. Y sin duda logrará serlo, con la condición de que sepa mantener, como un principio fundamental el equilibrio entre lo uno y lo múltiple que todo sujeto necesita para construir su identidad. La familia verdadera debe reinventarse una vez más.” (2004:214-217).

Parafraseando a Beck-Gersheim (2003), “¿qué vendrá después de la familia, la respuesta es sencilla, vendrá la familia.” La familia no se ha terminado, ni se terminará. Los ajustes se harán como hasta ahora se han realizado. La familia ha evolucionado y quienes la integran también; ella es más que sólo aquella que procura el sustento alimenticio; la familia es la que en condiciones extremas puede dar al individuo una seguridad psicológica, un rasgo de pertenencia, pero advertimos que el sujeto habrá de demandar su propio espacio para que se respete su identidad; de lo contrario, se buscarán otras formas de convivencia y en un sentido más amplio; sin embargo, seguiremos hablando de la familia bajo otras condiciones, con otros actores y probablemente en distintos escenarios, tales como los grupos de autoayuda, empresas familiarmente responsables, familias virtuales, familias monoparentales, de parejas homosexuales, de matrimonios ensamblados, entre otros tipos de familia.

Por otra parte, en el esquema del psicoanálisis aplicado, se encuentran investigaciones tales como la de *Deep Roles: Twelve Primordial Roles of Mind and Organization* (Moxnes, 1999:1427), donde el autor señala que la familia es el equipo original y la organización más elaborada y desarrollada para manejar incluso las tareas más complicadas que un ser humano puede enfrentar. Ninguna otra organización es tan complicada como la familia. Cada negocio o grupo de trabajo desarrollará roles familiares, por lo que las funciones organizacionales profundas son el producto de

muchas mentes individuales. Estas funciones son fantasías primarias colectivamente proyectadas de las mentes individuales hacia las organizaciones. En el análisis final, ellas funcionan como protección contra sentimientos de caos, confusión, ambivalencia y ansiedad. Moxnes plantea la posibilidad de extender aquello que desde su perspectiva teórica es considerado como el inconsciente colectivo. Al respecto, deben tomarse algunas previsiones, toda vez que la estructura psíquica individual es producto de un acontecer de lo social, pero dotado de lo que cada sujeto, desde su historia personal, puede asumir y replicar en el mundo que le rodea. Aseverar que las funciones o roles profundos se replican en lo social, ya que son producto de un acontecer sujeto-sociedad, podría llevarnos a una interpretación sesgada, donde el sujeto sólo es influenciado por lo que está alrededor, asumiendo en consecuencia una intervención unilineal de lo social hacia el sujeto, dejando a un lado la acción opuesta, que conlleva la capacidad de autodeterminación del individuo.

Por otra parte, en su artículo titulado *Why Psychoanalytical Knowledge Helps Us Understand Organizations: A Discussion with Elliot Jaques*, Amado (1995:351) indica que el psicoanálisis no sólo es una teoría para entender la psicopatología individual y una técnica terapéutica. Es principalmente un método de investigación de procesos psíquicos inconscientes. Para Elliot Jaques, según Amado, una organización es 'un sistema interconectado de roles (posiciones) con rendición de cuentas explícitos e implícitos y autoridades', un sistema, el cual, si es bien gestionado, podría dar como resultado una 'organización adecuada y evitar fuerzas psicopatológicas' para ser operada.

Aquí quedan al descubierto las llamadas prácticas administrativas, las normas de pagos justos diferenciados y las prácticas sistemáticas independientes de la personalidad. Pareciera que estas prácticas se dieran en automático, cuando no podemos dejar de lado que son, en buena medida, producto de decisiones que están asociadas al poder, al funcionalismo y a las prácticas de opresión y simulación de intereses ajenos.

Elliot Jaques (1955, 1989,1991, citado por Amado, 1995:351-357) postula una "organización necesaria". El funcionalismo aplica perfectamente a las organizaciones norteamericanas. Pero no hay que dejar de lado que las cosas no son creadas por expertos neutrales; por encima de ellos están los aspectos culturales y simbólicos, para ser entendido esto en un contexto más amplio. Indica el autor que una organización es un grupo de seres humanos vivos. El diseño formal u oficial para la vida, nunca es completamente responsable de lo que hacen los participantes. También es siempre completado por lo que se llama la "estructura informal" que se presenta cuando el individuo pone en juego su propia personalidad, sus problemas e intereses especiales. Las normas se aplican a diferentes personas que representan roles diversos; sin embargo, ninguna organización duradera es capaz de mantener la experiencia humana en estas funciones formalmente definidas. Así, entonces, en la práctica (Selznick, 1957, citado por Amado, 1995:353), los hombres tienden a interactuar como personas de múltiples facetas, para adaptarse a la rutina diaria de manera que se extienden los límites concedidos por sus roles asignados. Tal es el caso del rol del padre quien desempeña ese rol en su familia y con sus hijos biológicos o adoptivos, pero que en una empresa familiar puede representar la figura paterna para aquellos que se

identifiquen con él por el ser de mayor de edad y/o ser el miembro fundador de la empresa, entre otros motivos.

I.3.7.1. Aportaciones del psicoanálisis para el estudio de la familia y de las organizaciones

Por considerarse una base importante en el cuerpo de fundamentación teórica de la presente investigación para el análisis del estudio de caso, a continuación se presentan en orden alfabético las definiciones teórico-conceptuales de algunos términos desarrollados principalmente por Freud y otros estudiosos del psicoanálisis. La fuente de consulta fue el *Diccionario de Psicoanálisis* (Laplanche y Pontalis, 2004). Asimismo, se agregan algunos comentarios interpretativos de aplicación en el ámbito de la familia y de las organizaciones.

Ambivalencia.- Presencia simultánea, en relación con un mismo objeto, de tendencias y actitudes y sentimientos opuestos, especialmente amor y odio.

Al interior de la familia y de las organizaciones, frecuentemente puede observarse la ambivalencia en sus integrantes y ésta se enfatiza al ponerse en riesgo la seguridad psicológica de los mismos, manifestándose a través de conductas cargadas de emotividad que llevan a descalificarse entre sí y a actuar de forma contradictoria y dubitativa en su entorno.

Consciente.- La conciencia desempeña un papel importante en la dinámica del conflicto (evitación consciente de lo desagradable, regulación más discriminativa del principio del placer) y de la cura (función y límite de la toma de conciencia), pero no puede definirse como uno de los polos que entran en juego en el conflicto defensivo.

El estado y ejecución de actos conscientes es de hecho una condición para desplazarse en el ámbito familiar y desempeñarse en las organizaciones. El individuo puede, si es que su dinámica psíquica lo permite, intentar conducirse de forma aceptable socialmente y evitar situaciones que le impliquen incomodidad y desequilibrio emocional.

Ello.- Una de las tres instancias distinguidas por Freud en su segunda teoría del aparato psíquico. El ello constituye el polo pulsional de la personalidad; sus contenidos, expresión psíquica de las pulsiones, son inconscientes, en parte hereditarios e innatos, en parte reprimidos y adquiridos. Entra en conflicto con el yo y el super yo, ya que constituyen diferenciadores de aquél.

Como instancia psíquica en la psicodinamia, el ello es frecuentemente reprimido por los mecanismos de defensas sociales e institucionales, para que el individuo pueda estar en condiciones de interactuar en el medio social en el que se encuentre.

Formación reactiva.- Actitud o hábito psicológico de sentido opuesto a un deseo reprimido y que se ha constituido como reacción contra éste (por ejemplo, pudor que se opone a tendencias exhibicionistas).

Las formaciones reactivas pueden ser muy localizadas y manifestarse por un comportamiento particular, o generalizadas hasta constituir rasgos de carácter más o menos integrados en el conjunto de la personalidad.

En la cultura popular mexicana, es frecuente el uso de los “chistes” hechos en relación al tema de la “muerte”, las llamadas “calaveras” y las “bromas de doble sentido”. Estos son ejemplos de formaciones reactivas que aluden al temor de la muerte o a la

evitación de hablar de lo sexual en el sentido burdo, respectivamente, optando por emitir comentarios o ejecutar acciones que en apariencia denotan lo contrario o que no tienen relación con el verdadero origen de la pulsión.

Ideal del yo.-Término utilizado por Freud en su segunda teoría del aparato psíquico, instancia de la personalidad que resulta de la convergencia del narcisismo (idealización del yo) y de las identificaciones con los padres, con sus substitutos y con los ideales colectivos. Como instancia diferenciada, el ideal del yo constituye un modelo al que el sujeto intenta adecuarse. Mientras el yo obedece al super yo por miedo al castigo, se somete al ideal del yo por amor.

Al nivel de la familia y de las organizaciones mismas, el ideal del yo se sitúa principalmente en la persona que para otro pueda representar la figura ideal o idealizada, de quien se pueden imitar conductas y comportamientos que suponen ser los “indicados” y que generalmente el individuo considera no tenerlo en su repertorio personal. En condiciones extremas, se puede perder inclusive la propia identidad y alinear la conducta a lo que el sujeto considere lo idóneo.

Identificación.-Proceso psicológico mediante el cual un sujeto asimila un aspecto, una propiedad, un atributo de otro, total o parcialmente, sobre el modelo de éste. La personalidad se constituye y se diferencia mediante una serie de identificaciones.

La identificación (en el sentido de identificarse) reúne en su empleo corriente toda una serie de conceptos psicológicos, tales como: imitación, empatía, simpatía, contagio mental, proyección, entre otros.

Muy de cerca con el ideal del yo, este mecanismo se asemeja a lo que el individuo considera como el deber ser, conduciéndose como piensa que debe hacerlo. Las conductas identificatorias, pueden llevar al sujeto a verse en condiciones de riesgo. Generalmente la identificación en organizaciones empresariales queda del lado de la figura que representa la autoridad y a la que el individuo (empleado) imita o busca imitar por su identificación con ésta.

Inconsciente.- Se utiliza en ocasiones para connotar el conjunto de los contenidos no presentes en el campo actual de la conciencia, sin efectuar una discriminación entre los contenidos de los sistemas preconscious e inconsciente. Está constituido por contenidos reprimidos, a los que ha sido rehusado el acceso al sistema preconscious-consciente por la acción de la represión.

Presente en la psique de cualquier integrante de los espacios sociales, el inconsciente forma parte de una dinámica que lleva al individuo a reprimir sus pulsiones y a utilizar mecanismos de defensa que funcionan como instrumentos para conducirse en el ámbito social y, por ende, en las organizaciones.

Intelectualización.- Proceso en virtud del cual el sujeto intenta dar una formulación discursiva a sus conflictos y a sus emociones, con el fin de controlarlos. Es el predominio otorgado al pensamiento abstracto sobre la emergencia y el reconocimiento de los afectos y de los fantasmas.

La intelectualización debe relacionarse con otros mecanismos descritos en psicoanálisis, principalmente con la racionalización. Una de las finalidades primordiales de la intelectualización consiste en mantener a distancia y neutralizar los afectos.

Encaminándose hacia aspectos que están en estrecha relación con elementos de la mejora continua, este mecanismo de defensa encaja en las conductas alineadas a la racionalización y al logro de objetivos instrumentales que justifiquen el deber ser y sus formas de manejarse. La mejora continua y la calidad total, son modalidades de la gestión empresarial moderna que permiten a las organizaciones intelectualizar sus acciones para el desempeño de sus empleados.

Introyección.- El sujeto hace pasar en forma fantaseada, del “afuera” al “adentro” objetos y cualidades inherentes a estos objetos.

Asociada a la identificación, la introyección en los espacios sociales representa un pasaje de forma fantaseada de lo que él pueda considerar una cualidad del objeto, el cual puede ser una persona de mayor jerarquía o que posea rasgos asociados a las figuras parentales del individuo.

Mecanismo de defensa.-Diferentes tipos de operaciones en las cuales puede especificarse la defensa. Los mecanismos preponderantes varían según el tipo de afección que se considere, según la etapa genética, según el grado de elaboración del conflicto defensivo.

Existe acuerdo en afirmar que los mecanismos de defensa son utilizados por el yo, pero permanece sin resolver el problema teórico de saber si su puesta en marcha presupone siempre la existencia de un yo organizado que sea el soporte de los mismos.

El fin defensivo puede utilizar las más variadas actividades (fantasía, actividad intelectual), y la defensa puede afectar no sólo a las exigencias pulsionales, sino

también a todo aquello que puede suscitar un desarrollo de angustia; emociones, situaciones, exigencias del super yo, entre otros.

Aquellos instrumentos de la psicodinamia que el individuo no sólo en las organizaciones utiliza, sino también en cualquier espacio social o en situación de interacción con otros, para reprimir la pulsión, canalizando su conducta hacia comportamientos socialmente aceptados.

Negación.- Procedimiento en virtud del cual el sujeto, a pesar de formular uno de sus deseos, pensamientos o sentimientos hasta entonces reprimidos, sigue defendiéndose negando que le pertenezca.

De los mecanismos más arcaicos de la psicodinamia, éste suele ser utilizado en la familia y en las organizaciones cuando sus integrantes niegan la ejecución de un hecho o se desvía alguna situación incómoda, dirigiendo la pulsión hacia otro objeto. Un familiar que no ha fallecido o un despido laboral que nunca se presentó, supuestamente.

Objeto.- En el sentido tradicional de la filosofía y de la psicología del conocimiento, es lo que se ofrece con caracteres fijos y permanentes, reconocidos por la universalidad de los sujetos, con independencia de los deseos y de las opiniones de los individuos. Objeto se toma en un sentido comparable al que le atribuía el lenguaje clásico (“objeto de mi pasión, de mi resentimiento, objeto amado”). No debe evocar la idea de “cosa”, de objeto inanimado y manipulable, tal como corrientemente se contrapone a las ideas de ser vivo o de persona.

Para el individuo, su propia familia o la organización son su objeto de pulsión. En cualquier de estas instancias, puede canalizarse una buena cantidad de energía que de otro modo podría terminar con la vida psíquica y somática de éste. Para el psicoanálisis, la dialéctica constante entre la pulsión de vida y la pulsión de muerte.

Preconsciente.-En la segunda tópica freudiana se utiliza, sobre todo, como adjetivo para calificar lo que escapa a la conciencia actual sin ser inconsciente en sentido estricto.

Mediante un esfuerzo mental, y a partir de la psicodinamia, el individuo puede estar en condiciones de usar la información que requiera, independientemente del espacio social u organizacional en el que se encuentre.

Proyección.-Operación por medio de la cual el sujeto expulsa de sí y localiza en el otro (persona o cosa) cualidades, sentimientos, deseos, incluso “objetos”, que no reconoce o rechaza en sí mismo. Se trata de una defensa de origen muy arcaico que se ve actuar particularmente en la paranoia, pero también en algunas formas de pensamiento “normales”, como la superstición.

Un hombre de negocios considerará todos sus objetos desde el punto de vista de lo que puede comprarse o venderse (“deformación profesional”); la persona de buen humor tiende a ver la vida “de color de rosa”.

Como mecanismo de defensa, la proyección puede ser probablemente uno de los más utilizados en la familia y principalmente, en las organizaciones. La proyección parte del hecho de traspasar a otra persona lo que el individuo no acepta en sí mismo. Generalmente, este mecanismo se encuentra asociado a aspectos negativos o no

aceptables, por lo que a partir de la economía psíquica de cada individuo, la situación incómoda e inaceptable se “transfiere” a otro individuo, miembro de la familia o de la organización.

Pulsión.- Proceso dinámico consistente en un empuje(carga energética, factor de motilidad) que hace tender al organismo hacia un fin. Según Freud, una pulsión tiene su fuente en una excitación corporal (estado de tensión); su fin es suprimir el estado de tensión que reina en la fuente pulsional; gracias al objeto, la pulsión puede alcanzar su fin.

Considerada como la energía psíquica que mueve a cualquier individuo, ésta para el psicoanálisis se vale de los mecanismos de defensa para su manejo. En este sentido, la pulsión de vida apunta a la parte creativa y sublimada que utiliza el individuo en las organizaciones en las que participa, ocupándose en actividades que le permitan atenuar o canalizar esa pulsión.

Pulsiones de muerte (Thanatos).- Designa una categoría fundamental de pulsiones que se contraponen a las pulsiones de vida y que tienden a la reducción completa de las tensiones, es decir a devolver al ser vivo al estado inorgánico.

Las pulsiones de muerte se dirigen primeramente hacia el interior y tienden a la autodestrucción; secundariamente se dirigirían hacia el exterior, manifestándose entonces en forma de pulsión agresiva o destructiva.

Identificada como aquella que puede llevar al individuo a una etapa de quietud total, la pulsión de muerte, en la familia y en las organizaciones, puede estar ubicada en apariencia contradictoria, en aspectos tales como la búsqueda de la excelencia, o la

llamada productividad, donde el individuo buscará alcanzar la meta, a pesar de estar en riesgo su salud física y mental.

Pulsiones de vida (Eros).- Gran categoría de pulsiones que Freud contrapone, en su última teoría, a las pulsiones de muerte. Las pulsiones de vida, que se designan también con el término “Eros”, abarcan no sólo las pulsiones sexuales propiamente dichas, sino también las pulsiones de autoconservación.

Contraparte de la pulsión de muerte, la pulsión de vida es identificada como la energía que implica la intención del individuo por generar actividades que le motivan a la vida, a la creación. Los autocuidados de la salud física y mental, las medidas preventivas y precautorias para salvaguardar su integridad física, entre otras, pueden ser acciones asociadas a la pulsión de vida en el individuo.

Racionalización.-Procedimiento mediante el cual el sujeto intenta dar una explicación coherente, desde su punto de vista lógico, o aceptable desde el punto de vista moral, a una actitud, un acto, una idea o un sentimiento, cuyos motivos verdaderos no percibe; especialmente se habla de la racionalización de un síntoma, de una compulsión defensiva, de una formación reactiva. La racionalización también interviene en el delirio, abocando a una sistematización más o menos marcada. No implica una evitación sistemática de los afectos, pero atribuye a éstos motivaciones más plausibles que verdaderas, dándoles una justificación de tipo racional o ideal (por ejemplo, un comportamiento sádico, en tiempo de guerra, justificado por las necesidades de la lucha o el amor a la patria).

Como se indica en el párrafo anterior, la racionalización como mecanismo de defensa, se acompaña de otros mecanismos. En las organizaciones se puede identificar con comportamientos que en apariencia están permitidos para salvaguardar los intereses de éstas. Una conducta de agresión en contra de algún miembro de la organización empresarial, puede ser una manifestación de la racionalización basándose en que no se han cumplido las metas esperadas; en la familia, una conducta cargada de sobreprotección de los hijos, justificándose en las condiciones de inseguridad y violencia prevalecientes en el medio.

Regresión.-En sentido formal, la regresión designa el paso a modo de expresión y de comportamiento de un nivel inferior, desde el punto de vista de la complejidad, de la estructuración y de la diferenciación.

El concepto de regresión es más bien un concepto descriptivo, como hizo observar el propio Freud. No basta, evidentemente, recurrir a este término para comprender en qué forma el sujeto retorna al pasado.

Una manifestación extrema de la regresión es cuando el individuo adopta posturas o “conductas infantiles” para conducirse y canalizar su energía pulsional. Se reconoce como un mecanismo primario que posibilita al sujeto el manejo inconsciente de la pulsión.

Represión.- Operación por medio de la cual el sujeto intenta rechazar o mantener en el inconsciente representaciones (pensamientos, imágenes, recuerdos) ligados a una pulsión. La represión se produce en aquellos casos en que la satisfacción de una

pulsión (susceptible de procurar por sí misma placer) ofrecería el peligro de provocar displacer en virtud de otras exigencias.

Llevada a la familia o a las organizaciones, la represión puede presentarse cuando el individuo asocia su conducta y sus comportamientos de aplacamiento de la pulsión a través de la sublimación, como mecanismo de mayor agudeza y precisión.

Sentimiento de culpabilidad.- Sistema de motivaciones inconscientes que explican comportamientos de fracaso, conductas delictivas, sufrimientos que se inflige el sujeto; sin embargo la palabra sólo puede utilizarse con reservas, ya que el sujeto puede no sentirse culpable a nivel de la experiencia consciente.

En el ámbito de la familia o de las organizaciones, el sentimiento de culpabilidad estaría del lado de aquel que se manifiesta cuando el individuo no ha cumplido con el mandato o disposición asociada a la tarea.

Sublimación.-Proceso postulado por Freud para explicar ciertas actividades humanas que aparentemente no guardan relación con la sexualidad, pero que hallarían su energía en la fuerza de la pulsión sexual. Freud describió como actividades de resorte principalmente la actividad artística y la investigación intelectual.

Se dice que la pulsión se sublima, en la medida en que es derivada hacia un nuevo fin, no sexual, y apunta hacia objetos socialmente valorados.

Puede ser quizá el mecanismo por excelencia más utilizado por el individuo en el ámbito de las organizaciones, ejecutando tareas o desempeñando roles asociados a la creatividad y al estado del arte.

Super yo.- Una de las instancias de la personalidad, descrita por Freud en su segunda teoría del aparato psíquico, su función es comparable a la de un juez o censor con respecto del yo. Freud considera la conciencia moral, la auto-observación, la formación de ideales, como funciones del super yo.

Identificada como una instancia que ejerce toda la fuerza descarnada en la carga moral y el deber ser, el super yo puede estar ubicado en la persona que representa la autoridad, o las reglas y políticas normativas de las organizaciones o de instituciones como la familia.

Yo.- Instancia que Freud distingue del ello y del super yo en su segunda teoría del aparato psíquico. Desde el punto de vista tópico, el yo se encuentra en una relación de dependencia, tanto respecto a las reivindicaciones del ello como a los imperativos del super yo y a las exigencias de la realidad. Aunque se presenta como mediador, encargado de los intereses de la totalidad de la persona, su autonomía es puramente relativa.

Instancia “mediadora” en la psicodinamia, cuya labor le permite al individuo manejarse en condiciones de optimización de sus conductas y comportamientos, mediando entre las exigencias del super yo y del ello.

Yo ideal.- Formación intrapsíquica que algunos autores, diferenciándolo del ideal del yo, definen como un ideal de omnipotencia narcisista forjado sobre el modelo del narcisismo infantil.

Situado en el terreno del deber ser, pero más en el “sueño” o aspecto ideal del individuo, indicando cómo quiere verse desde su narcisismo, el yo ideal se construye a

partir de identificación con el objeto y la separación de este en etapas posteriores. En condiciones extremas dentro de las organizaciones y en el ámbito familiar, el yo ideal llevará al individuo a mostrar comportamientos arrogantes y de descalificación de otros miembros.

I.3.8. Sociopsicoanálisis y familia

Gerard Mendel, uno de los teóricos más importantes del sociopsicoanálisis, señala que la personalidad del individuo se constituye a partir de una doble estructuración: la personalidad psicofamiliar y la personalidad psicosocial (Mendel, 1996). La primera personalidad se construye durante la infancia, particularmente a partir de las identificaciones con los padres y del conflicto edípico.

Para Mendel es a partir de la personalidad psicofamiliar que el individuo hace proyecciones en el campo de lo social. Desde esta perspectiva, el individuo interpreta y se conduce por el mundo social; por lo tanto, desde su inconsciente la sociedad es vivida como una familia, las personas de mayor jerarquía como los padres y la transgresión a la autoridad de estos padres sociales como fuente de culpabilidad.

A su vez, la personalidad psicosocial se desarrolla a partir del ejercicio de la apropiación del propio acto (1996:35); es decir, cuando el individuo encuentra la realidad social bajo diversas formas y entonces se produce una confrontación que no es forzosamente violenta. Para ello, se hace necesario lo que el autor llama la “socialización identificatoria”, la cual tiene su origen a partir de que el niño internaliza sus imágenes y las relaciones que mantiene con sus padres, adquiriendo un conjunto de prácticas y valores, para extenderse luego a los adultos que remplazan a los padres.

“Hablar de socialización identificatoria significa que las relaciones que el niño y el adolescente establecen con la realidad externa, con el entorno son relaciones indirectas...” (1996:39).

Sin embargo, este tipo de socialización no es precisamente con los padres, sino con personas adultas con las cuales se mantiene una relación interpersonal cercana (tíos, abuelos, maestros, entre otros), y que gracias a la cercanía afectiva, el niño o el adolescente busca imitar.

“Será, efectivamente, a través del adulto, imitándolo, identificándose con él, haciendo y siendo como él, como el niño y el adolescente aprenderán a manejar sus relaciones con el mundo externo. Se trata entonces de una realización con la realidad exterior mediatizada por el adulto.”(1996:39).

Pero además de la socialización identificatoria, Mendel indica que para la conformación de la personalidad psicosocial, se requiere un ingrediente más, la socialización no identificatoria, la cual establece un modo de relación con la realidad que se lleva a cabo sin la intermediación directa del adulto (1996:40).

Las características de la socialización no identificadora son las siguientes:

- a). Procede de una relación directa con el entorno. Se da en el barrio, en la colonia y con los amigos.
- b). Se desarrolla en un marco social. No obstante que no está como mediador un adulto, esta socialización se presenta en un entorno social específico.
- c). Se desarrolla generalmente dentro de pequeños colectivos, grupos pequeños, pequeñas bandas.

En resumen, para Mendel, la personalidad del individuo está conformada por dos personalidades, la psicofamiliar y la psicosocial. La primera de ellas se construye durante los primeros años de vida y en el seno familiar. Este tipo de personalidad es a la que alude el psicoanálisis y la que se manifiesta generalmente en el proceso psicoterapéutico. El segundo tipo de personalidad, la psicosocial se arma a partir de la incorporación del individuo con lo social. Para ello, es necesario que en la vida de éste tengan lugar dos tipos de socialización: la socialización identificatoria y la socialización no identificatoria, las cuales fueron explicadas en párrafos anteriores.

Bajo esta óptica, Mendel advierte que la sociedad no es una familia, lo cual puede explicarse efectivamente a partir de su planteamiento acerca de la conformación de la personalidad del ser humano.

En este sentido, del sociopsicoanálisis para el estudio de la familia, es precisamente el reconocimiento de ésta como un elemento importante y trascendente para la constitución psíquica del ser humano.

Si para los psicoanalistas fue necesario llevar a la familia al consultorio, no como acompañantes del paciente, sino como una “trama generadora de padecimiento”, para los sociopsicoanalistas fue imprescindible reconocer en la familia el primer escalón en la conformación psíquica del individuo, para dar paso posteriormente a la instancia social, para conformar lo que Mendel nombró “personalidad psicosocial”.

De lo anterior, dan cuenta dos investigaciones de corte sociopsicoanalítico, de las cuales se presentan brevemente sus resultados.

Sobre la subordinación, desde un enfoque que podríamos llamar de corte sociopsicoanalítico, Oglensky (1995), en un estudio de caso afirma que el sujeto reproduce patrones que tempranamente introyecta. Las figuras de autoridad de los lugares de trabajo no son “pantallas en blanco”, son agentes interactivos con sus propios estilos emocionales y necesidades de relación. Por lo tanto, las proyecciones transferenciales de los subordinados, deseos y conflictos se pueden igualar con las que fueron emocionales significativas en las primeras etapas de la vida.

Lo anterior hace pensar, una vez más, que la familia está presente en las organizaciones y que el inconsciente se actualiza constantemente (Freud, 1925). Indicamos que el inconsciente es como la capa más profunda donde el sujeto psíquico va hilando y construyéndose. Consideramos que la ubicación de una organización, como grupo formal, de inicio nos induce a pensar en que esta formalidad es precisamente el origen de las organizaciones; sin embargo, sí el inconsciente se actualiza constantemente, el motivo de la organización formal obedece, entre otras cosas, a la contención del deseo inconsciente del yo (como la instancia regulatoria y representante del principio de realidad) y del super yo (constituido por las normas y reglas impuestas por la sociedad, a través de instituciones como la familia o la escuela), por medio de las organizaciones, las cuales fungen como un continente de aquello que le permite al hombre construir y construirse en sociedad. Esto es, el flujo del inconsciente como fuerza psíquica es contenido en las primeras etapas de la vida por la madre, o por quien lleva a cabo tal función; por tanto, la función materna puede ser considerada como una de las primeras y principales actividades en la sociedad para apaciguar y contener ese derroche de pulsión -entendida como energía que surge del

inconsciente y de la cual Freud desarrolló la teoría de la represión para explicar la psicodinamia del sujeto psíquico-, como la fuente de estímulos, hallada en el sujeto. Más adelante, la díada madre-hijo es interrumpida por la presencia de la figura paterna, quien establece el corte, en términos psicoanalíticos, y abre la posibilidad al sujeto de conocer otras alternativas de relación. Es, precisamente, en este episodio dialéctico de la vida, de relaciones de objeto, que se abren al sujeto alternativas de interacción que encajan con las organizaciones en las cuales él va participando. La organización o el espacio organizado pueden convertirse en un representante, en una metáfora de la familia, o de la madre, que contuvo al sujeto, y que ahora lo recibe bajo un esquema que se prolonga y se repite a lo largo de gran parte del resto de sus días. Por lo tanto, las normas que desde casa se dictan, pueden estar presentes en algunas organizaciones, sin que éstas necesariamente tengan como objetivo final el cuidado, explícitamente hablando, de sus integrantes.

Por otra parte, Ben-Asher y Goren (2006, citando a Ogden, 1979), indican que la identificación proyectiva es un proceso psicológico que en diversas ocasiones pasa a ser un mecanismo de defensa para las personas, un medio de comunicación, una forma primitiva de relación de objeto y una vía para el cambio psicológico. En esa identificación proyectiva, el sujeto asume aquello que del objeto considera bueno y elimina aquello que considera malo. Llevada a los extremos, la identificación proyectiva puede situar al sujeto en una esquizofrenia paranoica o bien, en un mecanismo, como se dijo antes, de identificación con el otro, que sirve para establecer sus relaciones interpersonales e, inclusive, para su relación de pareja.

En su investigación, Ben-Asher y Goren (2006:17-35) muestran que la identificación proyectiva sirvió de apoyo para que los padres de sus hijos, soldados israelitas, protestaran contra el ejército israelí, a raíz de que éstos habían contraído cáncer, ya que durante su entrenamiento fueron llevados a un río que contenía desechos de metales pesados. Ben-Asher y Goren acuden al concepto de mecanismo de identificación proyectiva para explicar la conducta de los padres en defensa de sus hijos, concluyendo que los padres, quienes no pertenecían al cuerpo militar, percibieron la amenaza en contra de la salud de sus hijos, quienes, en un principio, se negaban a reconocer que había sido durante el entrenamiento que se habían contaminado y que corrían un altísimo riesgo de fallecer al permanecer en esas condiciones.

Como parte del estudio de caso, los investigadores transcriben algunos diálogos para demostrar cómo la conducta de los padres de los soldados es crucial para asumir, de alguna manera, el papel del padre bueno, la parte sana, y resguardar a sus hijos de la condición adversa y la amenaza de muerte, por la situación de la contaminación durante la etapa de entrenamiento. Al asumir que la identificación proyectiva pasa a ser un mecanismo social de interrelación, Ben-Asher y Goren indican que gracias a que los padres no estaban en la posición de sentir alguna culpa o amenaza, la cual sí había en sus hijos, ellos tuvieron la capacidad para abogar por estos y solicitarle al ejército que reconociera dicha situación.

Con relación a la conducta inicial de los hijos, es evidente que ellos, identificados proyectivamente con el “objeto de relación” llamado “ejército”, no tenían la posibilidad de reconocer tal riesgo, ni mucho menos de denunciar esta situación ante sus superiores y, en consecuencia, separarse psicológicamente de éste, asumiendo un

papel diferente que representara la parte buena de su interrelación con su objeto de relación.

De esta manera, se encuentra en la teoría sociopsicoanalítica una posibilidad argumentativa que nos permite explicar algunas conductas y comportamientos que los individuos manifiestan o que inconscientemente reprimen, subliman o proyectan, en los espacios organizacionales donde se desplazan.

I.3.9. Sociología clínica y familia

Por su parte, la sociología clínica aborda como problemática fundamental la construcción del sujeto a partir de los entrecruzamientos de lo psíquico y lo social (*Historia de vida. Psicoanálisis y sociología clínica*, De Gaulejac, et al, 2005). Rodríguez (op. cit., 2005: 168) señala que esta disciplina no es una propuesta que haya surgido en los últimos años. Se ha construido paulatinamente y ha tenido que enfrentar algunas dificultades para establecer su definición. Se afirma que la sociología clínica es una disciplina en construcción, que se ha derivado de la psicología y comparte el interés por el análisis de las problemáticas de lo psíquico y lo social.

Para Rodríguez (2005:169) la sociología clínica francesa está construida por una dimensión interdisciplinaria, como la psicología, el psicoanálisis, la psicología social, la filosofía, el marxismo, la antropología, la historia, la sociología, la ciencia del lenguaje y la etnografía; retoma algunos de sus conceptos y métodos, otorgándoles en ocasiones diferentes significaciones a partir de los contextos de intervención. Esta disciplina no se opone a la psicología, sino que pretende continuar en el campo sociológico los diferentes elementos del proyecto psicosocial. Indica que ambas aproximaciones comparten herencias teóricas de autores que, desde el siglo XIX a 1950, establecieron

las bases para el estudio sobre lo psíquico y lo social. Es decir, que su origen es una fuente común, pero que a partir de los años 70, cuando las circunstancias sociohistóricas se modificaron y cambiaron, a su vez, los juegos institucionales del poder, las trayectorias de estas disciplinas se separaron ilusoriamente. La sociología clínica se interesa en el individuo en situación, rechazando separar lo individual y lo colectivo, lo afectivo y lo institucional, los procesos inconscientes y los procesos sociales.

Asimismo, se reconocen esencialmente tres campos de aplicación de la sociología clínica:

- a). El análisis de las organizaciones.
- b). El campo de la exclusión social.
- c). El trabajo de los grupos de implicación e investigación.

Es de interés particular centrarse en esta propuesta debido a la cercanía con las organizaciones y con los individuos, considerando aspectos del orden consciente e inconsciente, donde, como lo demostró el psicoanálisis, las fronteras son efímeras.

El término de sociología clínica implica continuar con la reflexión en tres líneas, por las siguientes razones:

- El análisis de las articulaciones entre los determinismos sociales y los psíquicos, ya que las historias sociales e individuales se entrecruzan y de ello pueden surgir algunas explicaciones a conductas y comportamientos de la persona que forma parte de las organizaciones humanas donde se encuentre. Lo individual y lo social, en la familia se articulan de diversas maneras, por ejemplo: en la reproducción cultural; en la formación de la identidad personal, tener nombre y apellido simboliza que se parte de un colectivo (familia), pero también que se es único e irrepetible. Lo

individual y lo social se articulan también en la familia, desde el aspecto de la socialización primaria, la familia transmite los valores y las pautas de comportamiento en los ámbitos cognitivo, ético y estético; en el entrecruzamiento, la familia también funciona como una unidad económica que regula y fomenta la división del trabajo y, en algunos casos, la generosidad y el buen actuar en la sociedad.

- La cuestión del sujeto en las ciencias humanas y sociales, cuyo objeto de estudio es sin discusión el individuo incorporado en el ámbito social y en las organizaciones humanas.
- El proceso clínico como condición necesaria en el desarrollo de una sociología crítica, que permita acercarse al fenómeno y aproximarse a los actores (De Gaulejac, 2005) para analizar el ser del hombre desde su individualidad, y el ser de la sociedad en la cual se desarrolla.

Tal reflexión nos indica, una vez más, que el individuo está multideterminado y que también posee capacidad de autonomía. Se establece que es producto de una historia compleja referida a su existencia singular, la cual está inscrita en una dinámica familiar, y su existencia social puede ubicarse como representación de las relaciones sociales que caracterizan una época, una cultura, una clase social. Por su parte, la autonomía radica en su voluntad libre y racional para tomar sus decisiones y emprender acciones distintas a los demás o parecidas en algunos aspectos; es a partir de la voluntad racional que el hombre se manifiesta ante lo social, independientemente de que como consecuencia, sus actos tengan un efecto de beneficio o no para sí mismo o para los demás.

Para estudiar los fenómenos sociales organizados, tales como el de la familia, desde la sociología clínica, es importante tener en cuenta los orígenes de ésta y la complejidad de su conformación. Para la sociología clínica, lo individual no se antepone a lo social; como indica Rodríguez (citado por De Gaulejac, 2005:233) la aproximación clínico-social toma en cuenta las relaciones entre los diferentes niveles de acción social: el personal, el intermedio y el macro social, y se trabaja la relación entre los diferentes niveles de análisis y de acción.

La constitución del sujeto psíquico alude con esto a una consideración fundamental: los fenómenos de transmisión, reproducción y construcción de la identidad son procesos complejos que se encuentran en la articulación de los procesos sociales y psíquicos. Es en esta articulación donde debemos dirigir y comprender estos fenómenos.

Para De Gaulejac (2005:13) el término sociología clínica sigue siendo un enigma ya que “una sociedad no se cura”.

“Se trata de aproximarse a los actores, de tomar en cuenta lo que viven, de producir las significaciones sobre sus prácticas y sus representaciones sociales que hagan en su propia capacidad de interpretar su conducta. En otros términos, la sociología clínica tiene por objeto la dimensión existencial de las relaciones sociales. En particular, se interesa en las relaciones que existen entre el ser del hombre y el ser de la sociedad.”

Para la sociología clínica, la historia familiar se entrecruza con la historia social; la historia de los padres atraviesa la historia de los hijos, inclusive antes de que ellos hayan nacido. En las historias de los individuos, atravesadas por las de los padres y por la de otros grupos sociales en los cuales el sujeto participa, es en donde la sociología clínica interviene. La multideterminación del individuo y su capacidad de cambio, se inscribe en un momento específico, pero para la sociología clínica no es sólo ese el momento a considerar, sino uno de varios en los que se registra y se escribe la historia

del ser; de tal suerte que el intercambio dialéctico entre el individuo y la sociedad son momentos atravesados por otros tantos que le anteceden a ambos protagonistas (el sujeto y lo social) y a los cuales es necesario considerar para su análisis y explicación de comportamientos humanos.

Historia e historicidad son elementos que para sociología clínica juegan un papel fundamental en el análisis de lo social y de lo individual. La historia, considerada como aquella que forma parte del pasado de una sociedad, o las historias familiar o personal del sujeto, que se ubican en un lapso determinado, pero que vienen cargadas de otras historias donde sus antepasados estuvieron presentes. La historicidad, indicada como un proceso dinámico que nunca puede darse por adquirido y que consiste en aprender del pasado para ubicarse mejor en el presente y proyectarse en el futuro (Cerero, 2007:66).

Se reitera que para la sociología clínica, lo social y lo individual están estrechamente vinculados. La constitución del sujeto se vale de los aspectos intrapsíquicos, avalados por el psicoanálisis y los elementos sociales, que desde la postura sociológica son constituyentes del sujeto. El inconsciente social se entrelaza con el inconsciente psíquico. Por lo tanto, es necesario analizar en primer lugar la autonomía relativa de los procesos sociales y psicológicos y, por otro lado, las conexiones, las interacciones y los vínculos entre estos dos registros. El método clínico implica en este caso acercarse al fenómeno, no al enfermo, para tratar las posibles explicaciones a las problemáticas del sujeto, situarlas tanto en su contexto social, como en su contexto individual, teniendo en cuenta las esferas macro, intermedia y cercana. La historia se analiza como un conjunto de determinaciones, a través de la historia de vida, con tres elementos principalmente (2005:44): los relatos de vida, los medios de objetivación de su historia (árboles

genealógicos, fotos, correspondencia, diario íntimo, etc.) y los medios de proyección y de expresión (dibujos, dramatización, juego de roles).

I.3.9.1. La historia de vida. Su relevancia en el estudio de la familia y de las organizaciones

En un estudio comparativo de la profesión del maestro, uno realizado en 1900 y el otro en los años 1970, Francine Muel-Dreyfus (citado por De Gaulejac, 2005:21) utiliza abundantemente las historias de vida:

“No es posible analizar históricamente o sociológicamente a las instituciones sin analizar los agentes reales de la historia institucional. Para ello, es necesario tomar en cuenta, a la vez, las trayectorias sociales afectivas de los individuos y las representaciones individuales de la historia social familiar, es decir, las reconstrucciones singulares de ‘la novela social familiar’. La sociología se hace, entonces, sociología psicológica y analiza de manera clínica las autobiografías.”

Las historias de vida articulan historias familiares, sociales e individuales, que pueden manifestarse en las organizaciones que conforman lo social. Asimismo, Ferraroti (1983) señala que “toda práctica humana individual es una actividad sintética, una totalización activa de todo el contexto social. Una vida es una práctica que se apropia de las relaciones sociales (las estructuras sociales), las interioriza y las transforma en estructuras psicológicas por su actividad de desestructuración-reestructuración.” (Ferraroti, 1983, citado por De Gaulejac, 2005:22), el cual se encuentra en estrecha relación con el planteamiento de Bordieu acerca de la noción de incorporación de habitus. El habitus es el resultado de un conjunto de prácticas que se capitalizan de acuerdo a su relevancia, y se traducen en la capacidad del individuo para dar respuesta a las condiciones concretas de existencia en un momento dado, transmitiéndose de generación en generación. Son “tipos de programas históricamente montados” que

indican las formas individuales de ser y de comportarse en situaciones sociales. En otras palabras, "el habitus es la presencia activa de todo el pasado del que es producto"(Bourdieu, 1980, citado por De Gaulejac, 2008). Por lo tanto, existe un inconsciente social que organiza todos los procesos conscientes e inconscientes que intervienen en la construcción social de los individuos. De este modo, establecemos que la sociología clínica se puede interesar por aquellos espacios en los que el hombre transita como ser social, llámense organizaciones, y en aquellos entes que constituyen en buena medida el ser del hombre y el ser de la sociedad, tales como la familia, las amistades o la escuela, entre otros.

Para la sociología clínica el estudio y abordaje de la problemática se ejecuta considerando, a partir de la imaginación del sujeto y de su relación con otros.

"Cuando uno cuenta algo sobre sí, siempre cuenta cuentos... La historia y el relato que hace sobre sí mismo el sujeto sólo se puede entender en relación con la historia misma y es en función de ésta que el sujeto se construyó como tal, en cuanto sus relaciones familiares, deseos, relaciones interpersonales, implicaciones escolares o laborales, entre otras." (Cerero, 2007:66).

Es a partir de la articulación de esas historias y de la historicidad del individuo, como éste puede vislumbrar la posibilidad de un cambio sobre sí mismo y sobre su inclusión en el ámbito social del cual forma parte.

"...Es a partir de las determinaciones, tanto sociales como de la interpretación de la historia personal, que se puede ubicar en el presente del sujeto y en función del lugar que se ocupe en la historia, se funda un porvenir... La memoria es la vez saber sobre los hechos y los hombres, y lección normativa para la acción futura. (De Gaulejac, 2002, citado por Cerero, 2007:66).

De esta manera, la historia de vida y su relato correspondiente pueden ser trasladados a la familia de origen del individuo y en consecuencia a cualquier organización donde

éste se encuentre incluido, para articular las relaciones dialécticas de los tres elementos principales de la presente investigación: el individuo, la familia y la organización.

Por lo tanto, a fin de ubicar la base teórica sobre la cual descansa nuestra investigación, se indica la siguiente reflexión apoyándose en las aportaciones del psicoanálisis, el sociopsicoanálisis y la sociología clínica.

El individuo, en primera instancia, puede nacer y crecer en el seno de una familia, la cual además de aportarle el alimento biológico, lo constituye como sujeto psíquico y social al formarle su identidad personal y ser el nutriente vital socio-afectivo. De ahí, entremezclándose en ese proceso dialéctico, se encuentran también la escuela (como institución y elemento social) y el grupo de amistades, que en términos de Mendel (1996), son los encargados de la conformación de la personalidad psicosocial del individuo. Dotado, a partir de entonces de una historia personal que le significa y de la cual puede hacer su propio relato, el ser humano se incorpora a las organizaciones donde podrá revivir de manera consciente o inconsciente, generalmente, aquellas historias, empleando diversos mecanismos. Asimismo, estará probablemente en condiciones de aprender de esas organizaciones otros instrumentos que utilizará en su trayectoria personal.

I.4. Escuela y Amistades: su aportación como espacios sociales para el individuo en las organizaciones

Como se ha visto, la realidad para el individuo se construye socialmente. La socialización primaria es la que se transmite por los padres hacia los hijos durante sus

primeros años de vida; la socialización secundaria, se da a partir de los espacios que el individuo comparte fuera de la familia.

De esta manera, la familia, la escuela o el grupo de amistades, aparecen como elementos centrales para el desarrollo del individuo en sociedad. Su inclusión cobra relevancia en tanto que esos elementos no forman parte de una investigación en el marco de los estudios organizacionales hasta el momento. El hacerlo pareciera correr un riesgo bastante alto, con posibilidades de no alcanzar siquiera una justificación de importancia, ya que desde una lectura pragmática, puede decirse que las organizaciones, como instancias formales, con esquemas y estructuras predefinidas, ordenadas y formalizadas, con roles y responsabilidades predeterminados, están encaminadas sólo al logro de objetivos racionales colectivos. No obstante, como se señaló en párrafos anteriores, detrás de ese propósito formal en las organizaciones, parece que no sólo existe una intención impersonal, sino que implícitamente confluyen en ellas diversas fuerzas internas inconscientes, asociadas a las pulsiones de sus integrantes, que buscan ser satisfechas para apaciguar su fuerza y permitir su permanencia en el entorno social; pulsión de vida-pulsión de muerte, utilizando mecanismos de defensa personales o adoptando aquellos que la organización ha implementado desde la parte racional instrumental, para su funcionamiento.

En tal sentido, además de la familia, también la escuela o las amistades pueden ser reconocidas como dispositivos sociales y formativos de la personalidad del individuo que más adelante se traslada a las organizaciones.

La escuela es el vehículo de transmisión de valores hacia los hijos y el medio de recreación de la educación que los padres dan a éstos desde la familia. Por lo tanto, como institución, la escuela podrá ser legitimada siempre y cuando propague a los hijos lo que los padres y la sociedad pretenda fomentar y preservar en un momento determinado; es decir, será reconocida como tal si tiene la capacidad de resguardar y retransmitir aquello que para un grupo determinado sea de interés y se considere necesario.

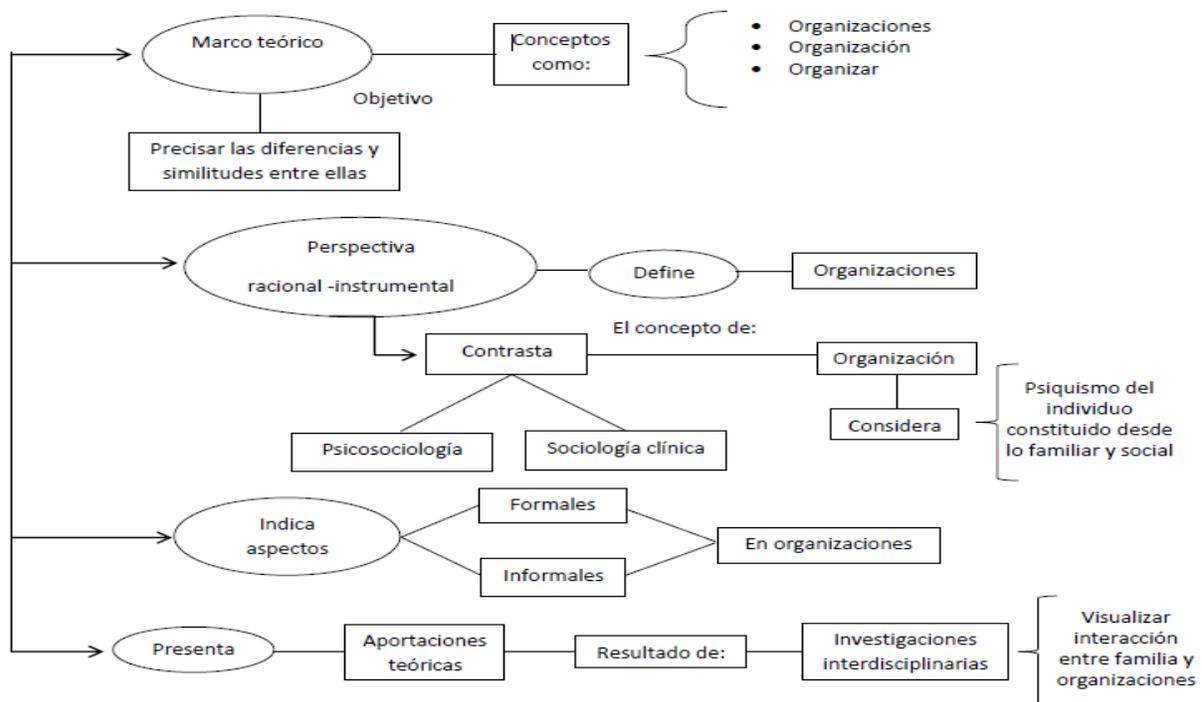
De esta manera, la escuela es investida como un garante de la transmisión de valores y conocimientos que la sociedad considere legítimos y necesarios para perpetuarse.

Por otra parte, en la fase de la socialización secundaria, además de la escuela, el grupo de amigos y profesores, son considerados como retransmisores de lo que la sociedad pretenda perpetuar a través de la cultura y los valores que ésta posea.

Capítulo II. Organizaciones y estudios organizacionales

Como parte del cuerpo del marco teórico de la presente investigación, en las líneas siguientes han sido considerados los aspectos relacionados con conceptos, tales como, organizaciones, organización y organizar, con el objetivo de precisar las diferencias y ciertas similitudes entre ellos. Asimismo, se indica lo que desde la perspectiva racional-instrumental son las organizaciones y se contrasta contra lo que a partir de la psicología y la sociología clínica, como disciplinas sociales, es la organización, considerando elementos tan importantes como el psiquismo del individuo constituido desde lo familiar y lo social. Se señalan también aspectos “formales” e “informales” que prevalecen en las organizaciones, al ser y estar constituidas desde la perspectiva del individuo y sus implicaciones en el ámbito de las mismas y se presentan algunas aportaciones teóricas, resultado de investigaciones interdisciplinarias, las cuales permiten visualizar la intersección entre la familia y las organizaciones, como parte central de esta disertación.

Esquema 3. Planteamientos básicos



Fuente: elaboración propia.

II.1. Planteamientos básicos: organizaciones, organización y organizar

Para Clegg y Hardy se acabó la certeza con relación a lo que delimita o lo que son las organizaciones; como lo señalan:

“...si alguna vez existió, sobre qué son las organizaciones; se acabó, también, la certeza sobre cómo éstas deberían ser estudiadas, el lugar del investigador, el papel de la metodología, la naturaleza de la teoría. Definir a los estudios organizacionales no es de ninguna manera una tarea fácil. Nuestro enfoque es conceptualizar los estudios organizacionales como una serie de conversaciones, en particular aquellas de los investigadores de estudios organizacionales que ayudan a constituir organizaciones a través de términos derivados de paradigmas, métodos y supuestos, derivados estos mismos de conversaciones anteriores.” (1996:3).

Ante ello, se abre, para los estudios organizacionales y quienes abordan este campo del conocimiento, la oportunidad de establecer puentes teóricos que posibiliten la intersección de disciplinas y voces en el campo de las ciencias sociales.

Clegg y Hardy (1996:3) plantean el cuestionamiento siguiente y una respuesta según su perspectiva: ¿pero qué son estas conversaciones, sobre qué tratan y por qué existen? Creemos que son conversaciones en evolución, con vocabularios y gramáticas emergentes, y con varios grados de discontinuidad. A veces son marcados por voces del centro de análisis y práctica, a veces parecen provenir de donde no se esperaba. Reflejan, reproducen y refutan las tradiciones de discurso que han dado forma al estudio de las organizaciones y las prácticas en las que los miembros de las organizaciones participan. Ellos se refieren a organizaciones como objetos empíricos, organización como discurso teórico y organizar como proceso social, y a las intersecciones y brechas entre y dentro de ellos.

Señalan que las organizaciones son objetos empíricos: “podemos referirnos al ‘Banco Mundial’ como una ‘organización’ con recursos y capacidades específicas, con reglas que la constituyen; con una unión que la define más o menos libremente; con una historia; con empleados, clientes y otros agentes interesados. Sin embargo, si van a formar bases para la acción, estos límites, estas reglas, esta historia, estos agentes deben ser representados e interpretados, por ejemplo: una regla debe ser representada como algo que se puede hacer cumplir y obligatorio antes de significar algo, y puede no significar nada o puede significar muchas cosas para los miembros y su experiencia de la vida organizacional cotidiana.” (1996:4)

De ello, se puede inferir que las organizaciones se expresan a través de sus integrantes quienes con sus propias historias personales, historias organizacionales indican, entre otras cosas, un engarce entre los discursos individuales y sociales. Asimismo, puede señalarse la articulación de lo que desde la sociología clínica puede ser el ser del hombre y el ser de la sociedad (De Gaulejac, 2005).

La investigación y quienes las realizan, siempre estarán acompañados del matiz con el que se quiera mostrar el hecho, dejando con ello de lado algunas otras alternativas que explorar en el objeto de investigación. De esta manera, Clegg y Hardy indican que:

“Como investigadores, participamos en estos procesos de representación e interpretación. Elegimos qué sentido empírico queremos darle a las organizaciones decidiendo cómo queremos representarlas en nuestro trabajo. La representación, de cualquier manera, siempre involucra una elección respecto a qué aspectos de la ‘organización’ deseamos representar y cómo la representaremos... Que las organizaciones logren la representación en términos particulares es siempre un efecto del privilegio teórico que ofrecen ciertas maneras de ver, ciertos términos de discurso, y su representación conversacional. Al mismo tiempo, estos términos de representación son ya formas de no ver, formas de no dirigir otras representaciones conversacionales y, por lo tanto, maneras de no reconocer otros atributos posibles de las organizaciones.” (1996:4)

Asimismo, abundando en el tema no manifiesto de las investigaciones en torno a las organizaciones y de las conclusiones que de ellas se emiten, Clegg y Hardy indican la importancia de la subjetividad y reconocen que ésta se encuentra en estrecha relación con el tipo de ocupación o profesión de quien la realiza.

“Se deja entrever la posibilidad de la intersubjetividad presentada en las organizaciones cuando apuntan a que, el modo en que los aspectos de las organizaciones se representan, los medios de representación, las características consideradas relevantes, aquellas características comentadas y aquellas ignoradas, no son atributos de la organización.

Son un efecto de la interacción recíproca de múltiples conversaciones: aquellas que son profesionalmente organizadas, a través de bitácoras, agendas de investigación, citas y redes; aquellas que toman lugar en el mundo empírico de las organizaciones. Las dinámicas de reciprocidad en esta interacción mutua pueden variar: algunas conversaciones de práctica informan a aquellos de la profesión; algunas charlas profesionales dominan la práctica; algunas conversaciones prácticas y profesionales se sustentan entre sí; otras hablan más allá, se omiten e ignoran unas a las otras.” (1996:2004).

Al respecto, los profesionales de la medicina humana, cuyas conversaciones pueden tener que ver con el salvar la vida de un paciente, realizar alguna intervención quirúrgica, suministrar un medicamento o realizar recomendaciones preventivas de la salud. Para aquellas disciplinas cuya orientación están alineadas al ámbito de lo social, tales como la sociología, la antropología, la historia, el psicoanálisis, los estudios organizacionales, entre otros, los intereses van en el sentido de tratar de estudiar fenómenos y conductas que el hombre manifiesta al transitar por la vida, dentro de los grupos e instituciones que él ha creado. Las llamadas bellas artes, de las cuales se desprenden intereses y manifestaciones de quienes las ejercen que pueden estar asociadas a la expresión de la belleza o a la interpretación del mundo que les rodea. Las llamadas ciencias exactas, cuyo nivel de abstracción exige en sus profesionales capacidades de concentración y de análisis muy específicas. En consecuencia, no es extraño pensar que de acuerdo a la profesión o labor que se desempeñe, los individuos manifiestan sus opiniones y adoptan códigos o expresiones verbales que están relacionadas con aquellas. De esta manera, si queremos comprender cómo se manejan las organizaciones, habremos de voltear nuestra mirada hacia los discursos de quienes las integran; las organizaciones son entes vivos, cuyos rasgos nos indican la forma en cómo están constituidas, las personalidades de sus participantes, su flexibilidad, su

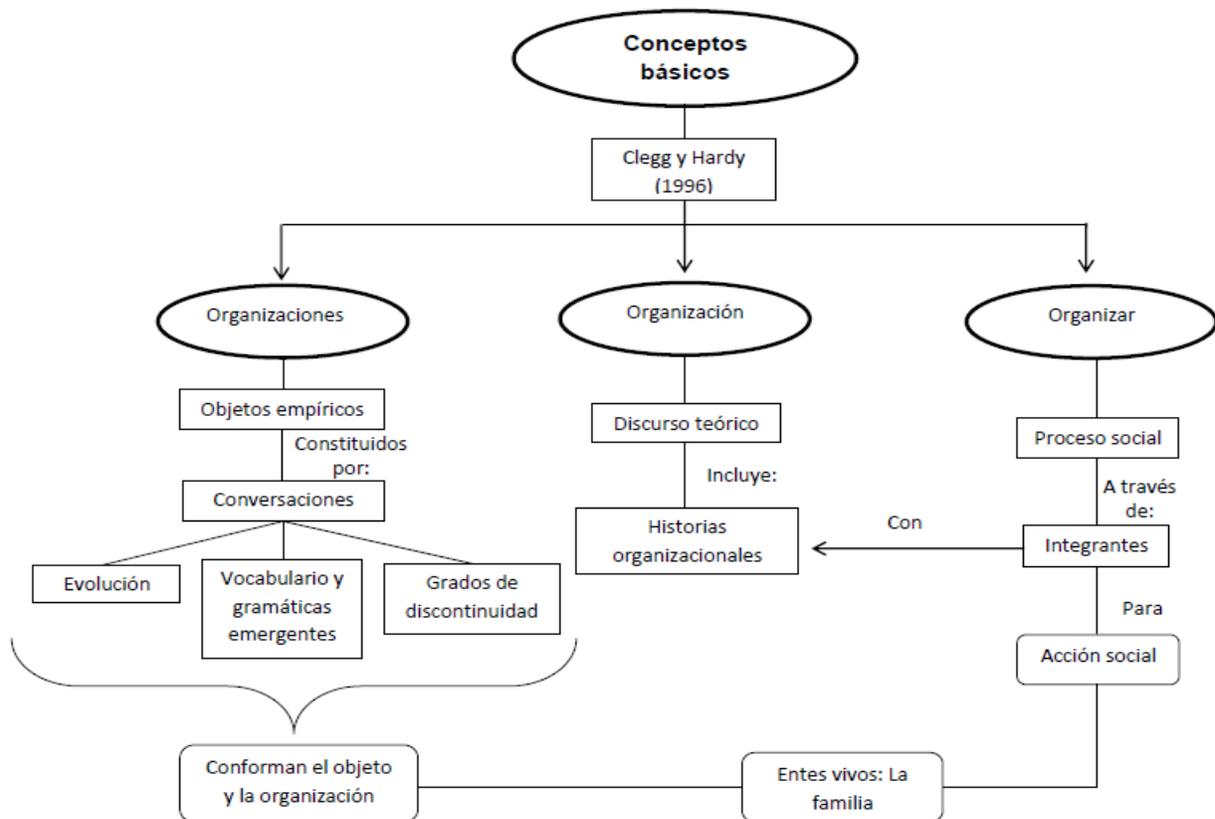
capacidad de adaptación a los cambios, sus normas, su grado de cohesión, grado de diferenciación social, sus controles normativos (Merton, 1968).

Para Clegg y Hardy, las organizaciones pueden equivaler a entes vivos, que se alimentan de la gran diversidad de acontecimientos del entorno social, considerando aspectos de orden político, económico, social.

“Las organizaciones son, por ello, sitios de acción social, más o menos abiertos a conocimientos disciplinarios tanto explícitamente organizados como formales, tales como el mercadeo, la producción y así sucesivamente, y también a prácticas conversacionales integradas en la amplia estructura social, tales como de género, étnicas y otras relaciones sociales culturalmente definidas, para conocimientos disciplinarios formalmente organizados, como la antropología, la sociología o incluso los estudios organizacionales.” (1996:4).

Cabe señalar aquí, que en el caso de la presente investigación, la familia en el ámbito laboral de las organizaciones, el abordaje desde la sociología clínica, se considera que es relevante por ser una disciplina de reciente construcción que tiene como base al psicoanálisis y a la sociología. Su centro de atención es el individuo desde su conformación individual y teniendo en cuenta la parte social donde este se desenvuelve, incluyendo los eslabones que se tienden entre sí desde ambas instancias, para dejar claro que el individuo es en cierta medida parte de la historia que él construye por sí mismo y en parte, es un producto del momento histórico por el que atraviesa.

Esquema 4. Conceptos básicos: organizaciones, organización y organizar



Fuente: elaboración propia

II.2. Organización: algunas definiciones, su alcance y aplicación desde la perspectiva racional-instrumental

Hablar del concepto de organización, en un planteamiento desde los estudios organizacionales, puede parecer redundante; sin embargo, es importante ubicar el terreno de su aplicación desde diversas perspectivas, iniciando por el origen del término, pasando por algunas concepciones desde la etnografía, como una unidad sociológica y como sistema social, hasta llegar a la perspectiva de la psicología social.

Si bien es cierto que el término “organización”, en sus orígenes, aparece ligado a otro que tiene que ver con armonía (Montaño y Rendón, 2000:63-84), como posibilidad de

reunir bajo la misma unidad componentes diversos, e incluso de conjuntar extremos y elementos difícilmente combinables, al día de hoy no se puede afirmar que las organizaciones sean agrupaciones donde los seres humanos vivan y convivan armoniosamente. Puede ser la intención, racional e instrumental, que justifique este propósito; pero, si analizamos más a fondo la naturaleza del ser humano y su condición de ser vivo, desde planteamientos como el psicoanálisis-que lo sitúa como un ser en cambio permanente, con tendencia a la destrucción y al principio del placer-, podremos entender que los espacios o estructuras llamados “organizaciones” no son precisamente lugares donde prevalezca la armonía y la sana coordinación funcional de todos sus integrantes. La sublimación, como uno de los mecanismos de defensa indicados por el psicoanálisis para canalizar aquella energía hacia algo socialmente aceptado, estaría dándonos la pauta para tratar de entender algunas de las conductas que el individuo manifiesta al desempeñarse en la sociedad. De tal modo que expresiones donde emerge la creatividad, tales como las artes plásticas, la literatura, la música o la poesía, entre otras, se presentan como un pasaje de la pulsión de muerte a la pulsión de vida y viceversa, para intentar canalizar aquella energía que prevalece en la psique del ser humano, y que de no ser regulada en la psicodinamia, le causaría su propia destrucción.

Por ello, la condición de vivir en sociedad puede ser, como lo señala Freud (1929), en *El malestar en la cultura*, el hecho de que el ser humano reprima la pulsión de muerte, el *thanatos*, e intente hacer prevalecer la pulsión de vida, que le permita el paso de la carencia a un intento de permanencia y trascendencia a través de las organizaciones e instituciones que él mismo diseña y crea para mantenerse en sociedad.

II.2.1. La definición de los clásicos: Weber, Barnard y Marx

Max Weber (citado por Hall, 1996:29-30) distingue primero al “grupo corporativo” de otras formas de organización social. El grupo corporativo involucra “una relación social que está cerrada o limita la admisión de extraños por medio de reglas... hasta donde su orden es impuesto por la acción de individuos específicos, cuya función regular es ésta, la de fungir como jefe o cabeza y por lo general tiene un personal administrativo”. La organización (grupo corporativo) incluye algunas partes de la población y excluye a otras. De manera que la organización en sí tiene una frontera. La definición sugiere también que las organizaciones contienen una jerarquía de autoridad y una división del trabajo al realizar sus funciones. Las organizaciones trascienden las vidas de sus miembros y tienen metas, como sugieren las “actividades con propósitos”. Las organizaciones están diseñadas para hacer algo.

Barnard (citado por Hall, 1996:30-31) señala que la organización “es un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas”. La actividad se realiza mediante una coordinación consciente, deliberada y con propósitos. Las organizaciones requieren comunicaciones, voluntad de los miembros para contribuir y un propósito común entre ellos. Son los individuos los que deben comunicarse, ser tomados en cuenta y tomar decisiones.

Aunque Marx (citado por Hall, 1996:31) no desarrolló una definición formal de las organizaciones, su análisis del orden social contiene muchas implicaciones sobre las organizaciones. La noción clave de Marx es la praxis o actividad práctica humana. Otro componente clave de la perspectiva marxista son los resultados. Una forma de resultado de las organizaciones es el proceso mismo de la organización –las formas en

que el trabajo se lleva a cabo, los procedimientos utilizados, los arreglos de poder, entre otros.

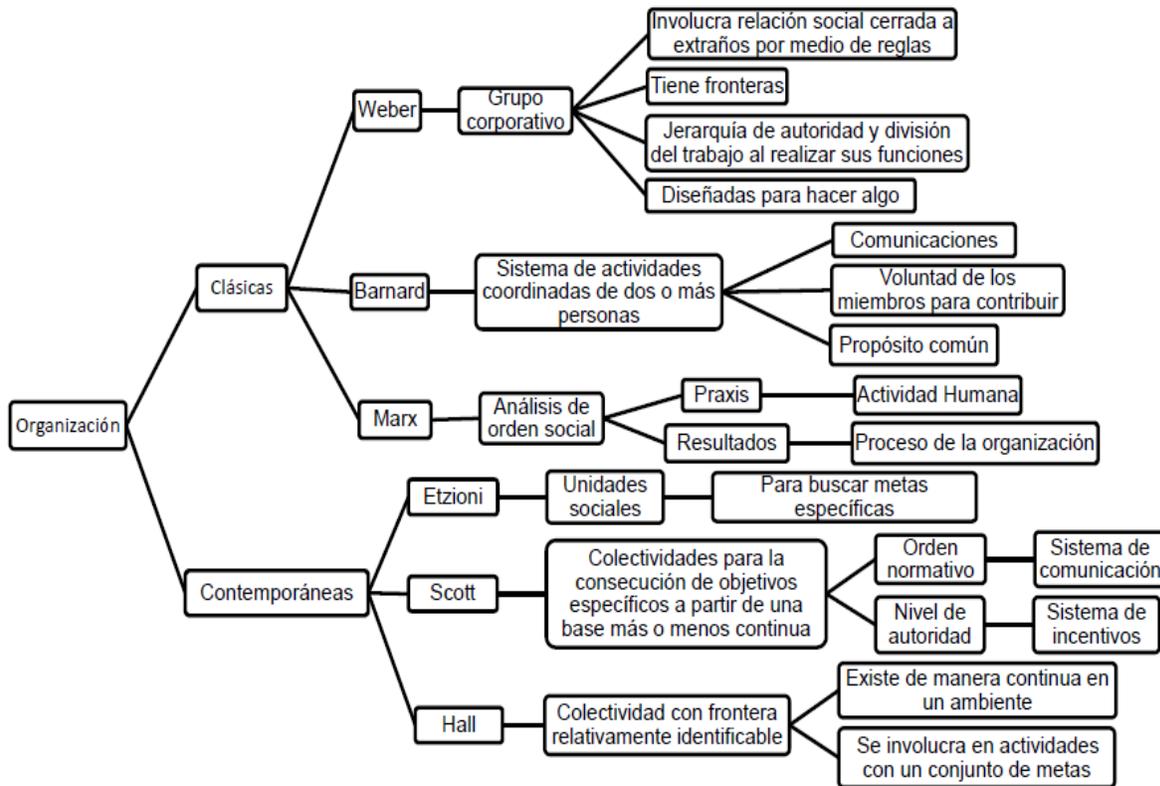
II.2.2. Las definiciones contemporáneas: Etzioni, Scott y Hall

Para Etzioni (citado por Hall, 1996: 31), las organizaciones son unidades sociales (o agrupamientos humanos) construidos y reconstruidos de forma deliberada para buscar metas específicas. Se incluyen las corporaciones, ejércitos, escuelas, hospitales, iglesias, prisiones. Se excluyen las tribus, clases, grupos étnicos y familias.

Scott (referido por Hall, 1996:31) define a las organizaciones como colectividades que se han establecido para la consecución de objetivos relativamente específicos a partir de una base más o menos continua. Queda claro que las organizaciones tienen características distintivas aparte de la continuidad y especificidad de metas. Estas incluyen fronteras relativamente fijas, un orden normativo, nivel de autoridad, un sistema de comunicación, y un sistema de incentivos que permite que varios tipos de participantes trabajen juntos en la consecución de metas comunes.

Por su parte, Hall (1996:33) señala que una organización es una colectividad con una frontera relativamente identificable, un orden normativo, niveles de autoridad, sistemas de comunicación y sistemas de coordinación de membrecías; esta colectividad existe de manera continua en un ambiente y se involucra en actividades que se relacionan por lo general con un conjunto de metas; las actividades tienen resultados para los miembros de la organización, la organización misma y la sociedad.

Esquema 5. Organización: perspectiva clásica y contemporánea



Fuente: elaboración propia

De las posturas antes comentadas en torno a la organización, destacan las nociones de orden y reglas conscientemente coordinadas por sus miembros. Sin embargo, como se puede apreciar más adelante, las organizaciones se organizan bajo un esquema de orden racional, que excluye toda posibilidad consciente de lo irracional y sin reglas. Esta condición, en apariencia inamovible, al parecer ahuyenta cualquier intención de agrupación formal que no tome en cuenta estas reglas, escritas o implícitas, de orden racional; ya que pueden ser excluidas, o ser llamadas de otra manera, aunque su fin sea similar al de las primeras; como es el caso de los llamados grupos informales o elementos sociales no organizacionales, como familia, escuela o grupo de amistades.

Sin embargo, como se indica a continuación, alrededor de las organizaciones se inscriben subjetividades, deseos inconscientes, pulsiones de sus integrantes, que implica precisamente la connotación de ser organizaciones humanas.

II.3. El concepto de organización desde la perspectiva psicosociológica

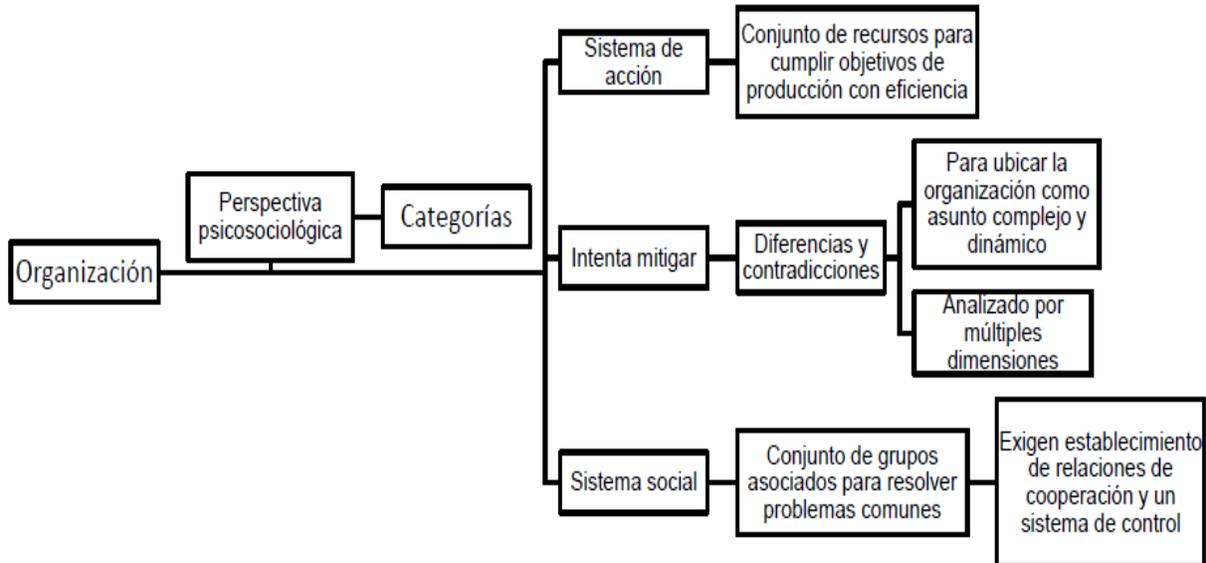
Por su parte, desde el enfoque de la psicosociología se dan las condiciones para considerar la problemática de las organizaciones desde aspectos de carácter humano, insertadas en el ámbito social. Las diferentes interpretaciones del concepto organización que hasta ahora se han abordado, se pueden agrupar en dos categorías Lévy (2006:203-211): la de un sistema de acción, es decir, un conjunto de recursos (técnicos, humanos, materiales) dispuestos para cumplir objetivos de producción con la mayor eficiencia posible, y la de un sistema social, es decir, un conjunto de grupos asociados para resolver problemas comunes que exigen el establecimiento de relaciones de cooperación y un sistema de control, cuyas reglas alineen las conductas de sus integrantes para alcanzar los objetivos por los cuales fueron creadas.

Ello resulta un reto teórico para tratar de hacer coincidir estos dos enfoques, o al menos mitigar sus diferencias o sus contradicciones y, por lo tanto, definir las condiciones para un funcionamiento armonioso y coherente de la organización. Por tanto, el problema que se plantea es entender cómo estos dos enfoques, en apariencia contradictorios, pueden coexistir y estructurarse de manera que las organizaciones vayan de la mano con las actividades cotidianas de la vida, aún con sus contradicciones internas. Ese es el punto de vista de la organización desde la perspectiva psicosocial. Se trata de ubicar a la organización como un asunto complejo y dinámico, el cual puede ser analizado desde múltiples dimensiones, aun con las dificultades que este esfuerzo implica.

Algunas de estas dimensiones se refieren a las cuestiones relativas a las relaciones entre las organizaciones e individuos y a las relaciones entre la organización y su entorno (social, cultural, económico, tecnológico), enfocándose principalmente a los procesos de cambio que afectan a las organizaciones, grupos e individuos. Como se indica, desde esta perspectiva, el tema de cambio es indiscutiblemente el foco central de interés, no sólo como un objeto de estudio en sí mismo, sino también en cuanto a la forma en que puede ser fácil o no, y el método con el cual puede darse. De esta manera, el método de investigación-intervención, el cual permite la elección de la participación de los investigadores en el proceso que se proponen entender, hace alusión a una posición de orden clínico, cuya alternativa, sin ser limitativa metodológica y epistemológicamente hablando, significa ponerse en contacto con los procesos internos que animan a la vida organizacional, considerando aspectos que pasan por lo manifiesto, pero que también aluden a la dinámica relacional, donde se encuentran la subjetividad y el choque de fuerzas opuestas, deseos insatisfechos, resultados divergentes, entre otros. Se trata de ir captando la vida de la organización y las reacciones experimentadas por los sujetos al interior de ellas, sin el prisma deformador de los modelos reduccionistas y teóricos que sólo pretenden informar.

En este sentido, los estudios organizacionales, como una disciplina en construcción, ofrecen las posibilidades para abordar las problemáticas suscitadas al interior de las organizaciones.

Esquema 6. Organización: perspectiva psicosociológica



Fuente: elaboración propia

II.4. Organizaciones y elementos sociales organizados

Siguiendo la línea indicada por Clegg y Hardy (1996), con relación a las organizaciones y su diversidad en tanto objetos sociales, podemos decir, junto con Barba que:

“...Todo tipo de organización está constituida por y para las personas. El estudio crítico de las organizaciones constituye una vía para obtener un conocimiento riguroso del humanismo en el ámbito organizacional. Por ello pensamos que una pequeña contribución al mismo puede alcanzarse a partir del análisis de las fuentes que configuran el perfil de la persona desde la perspectiva convencional del pensamiento organizacional. Así, por ejemplo, buscar y entender las racionalidades que conviven con la racionalidad instrumental, de tal suerte que sea posible entender al individuo en la organización en un marco complejo plurrracional. Sin descalificar las contribuciones del pensamiento positivista, incorporar el análisis interpretativo para acceder al conocimiento de los aspectos subjetivos del individuo en la organización.” (2007:46)

De lo anterior, puede inferirse que la distancia entre organizaciones racionales y elementos organizados, desde la perspectiva positivista, no indica una separación tajante e irremediable con otros elementos sociales que se organizan a partir de hechos que el propio hombre, inmerso en el mundo organizado, produce desde lo simbólico, desde el inconsciente.

De esta manera, se presentan dos condiciones inherentes en el individuo: la parte irracional o conducta primaria y la parte racional, que puede ser regulada gracias a su participación en organizaciones o en espacios organizados.

Esquema 7. Las organizaciones formales: un puente entre los elementos sociales y los sujetos organizados.



- Jerarquía A
- Jerarquía B

Fuente: elaboración propia

En el esquema anterior se esboza la forma en que los elementos sociales, las organizaciones y los sujetos organizados pueden colocarse en la base o en la cúspide de la pirámide, según la perspectiva desde la que se realice su abordaje; es decir, si se

analiza desde la participación de sujetos organizados, mismos que forman parte de una organización o bien, desde los elementos sociales que sin ser en estricto sentido organizaciones, si pueden organizarse y participar en la conformación de las organizaciones formales a través de la participación de sujetos que las diseñan, modifican o disuelven, como se ha mencionado anteriormente. Asimismo, también se indica que las organizaciones formales pueden jugar un papel de mediación entre las bases y los extremos (los sujetos y la familia, la escuela o los amigos), poniendo al alcance de éstos los recursos, políticas o reglas necesarias para estar en condiciones de formar parte de ellas, o de al menos tenerlas en consideración como rasgos distintivos de las organizaciones formalmente instituidas.

En ese sentido, indicamos que Caldera (2007:143-144), a través de un análisis acerca del comportamiento que se presenta en las organizaciones de la sociedad civil, plantea que en la organización coexisten elementos de índole económico y otros, los cuales podemos interpretar que van más allá de sólo eso; alcanzando a decir que su presencia se sustenta en la necesidad afiliativa, que fomenta la cercanía entre los individuos, además del intercambio. Característica que coloca a este tipo de organizaciones, según la autora, en un lugar distinto a las organizaciones públicas o privadas con fines económicos. El intercambio se realiza para satisfacer intereses, sí, pero no sólo intereses económicos ni materiales. Los intercambios en las organizaciones son necesarios para mantener la cohesión y la armonía, y muchas veces, estos intercambios son más simbólicos que materiales.

La autora afirma que, independientemente de la actividad que realicemos, pertenecemos a un ente organizado, sea una sociedad, una comunidad, una

organización, un clan, una tribu, una familia, etcétera, donde debemos coexistir para sobrevivir; a su vez, las condiciones de coexistencia de los grupos humanos organizados conllevan algún tipo de interacción y de intercambio, entendiendo a este último de muchas formas. En este sentido, como lo menciona Godelier (citado por Caldera, 2007:129), se puede afirmar que las sociedades humanas encuentran su fundamento y existencia en dos fuentes principales: a) el intercambio contractual y b) la transmisión y lo no contractual; es decir, que en las relaciones sociales hallamos aquello que puede atribuirse al contrato y aquello que no es negociable y que se sitúa del lado de la reciprocidad. Así pues, se plantea como pregunta principal de su investigación la siguiente: “¿el hombre actúa e intercambia solamente para satisfacer sus intereses individuales?” Al respecto, externa que, como es sabido, las teorías económicas clásicas y neoinstitucionalistas consideran al hombre como un ser egoísta, interesado, racional y ambicioso; pero aclara que, “sin embargo, el hombre no responde necesariamente a estas características, ya que, por ejemplo, en las llamadas organizaciones de la sociedad civil (OSC), el comportamiento del hombre presenta características totalmente distintas, si no es que contrarias.

Entre sus conclusiones, Caldera (2007:143-144) afirma que existe la incorporación de otros elementos en estas organizaciones, cuestiones tales como el amor, la solidaridad, la generosidad, la fraternidad, el don y el contra don, entre otras, las cuales son distintas al intercambio oportunista planteado por el nuevo institucionalismo económico, colocándose del lado de la reciprocidad, lo que implica la emergencia de una contradicción entre la visión económica organizacional y la visión humanista

Según la autora, la *Ley de Fomento a las Actividades de las OSC* define a estas organizaciones como aquellas agrupaciones u organizaciones legalmente constituidas, sin fines de lucro, sin proselitismo partidista ni político-electoral, sindical o religioso, que desempeñen alguna de las siguientes actividades: asistencia social, apoyo a la alimentación popular, cívicas, asistencia jurídica, apoyo al desarrollo de los pueblos y comunidades indígenas, promoción de la equidad de género, servicios a grupos sociales con capacidades diferentes, cooperación para el desarrollo comunitario, apoyo y promoción de los derechos humanos, promoción del deporte, servicios para la atención de la salud, apoyo en el aprovechamiento de los recursos naturales y promoción del desarrollo sustentable, fomento educativo, cultural, artístico, científico y tecnológico, de acciones para mejorar la economía popular, participación en acciones de protección civil, apoyo a la creación y fortalecimiento de organizaciones, entre otros.

En este sentido, cobra relevancia la teoría del don propuesta por Mauss (2009), en cuyo ensayo sobre el tema, aborda la manera en que el intercambio de objetos entre los grupos articula y construye las relaciones entre ellos. El donar o dar un objeto (don) hace grande al donante y crea una obligación inherente en el receptor por la que tiene que devolver el regalo. La serie resultante de los intercambios que se dan entre los individuos de un grupo, y entre otros grupos distintos, establece una de las primeras formas de economía social y solidaridad social utilizada por los seres humanos. El don establece fuertes relaciones de correspondencia, hospitalidad, protección y asistencia mutuas.

Mauss (2009:74) sostiene que en las economías y los derechos anteriores a los nuestros, nunca se observan, por así decirlo, simples intercambios de bienes, riquezas

y productos en un comercio llevado a cabo entre individuos. Ante todo, no son los individuos, sino las colectividades las que se comprometen unas con otras, las que intercambian y asumen contratos. Las personas que intervienen en el contrato son personas morales: clanes, tribus y familias que se enfrentan y se oponen, ya sea en grupos que se encaran frente a frente en el mismo terreno, ya sea por intermedio de sus jefes, ya sea de ambas formas a la vez. Además, señala que existe lo que él denomina un sistema de prestaciones totales en el que intercambian no sólo bienes y riquezas, muebles e inmuebles, económicamente útiles; intercambian, ante todo, cortesías, festines, ritos, colaboración militar, mujeres, niños, danzas, fiestas, ferias en las que el mercado no es más que uno de los momentos y la circulación de las riquezas no es más que uno de los términos de un contrato mucho más general y mucho más permanente.

Por lo tanto, afirmar que el individuo es egoísta por naturaleza y que solo gracias a su inmersión en lo social es como logra cambiar su condición, puede ser tarea difícil de probar desde el ámbito teórico, ya que existen diversas posturas filosóficas contrapuestas entre sí. Sin embargo, es factible afirmar que el individuo incorporado en lo social, tiene la posibilidad de aprender e introyectar, de algún modo, comportamientos muy cercanos a la colectividad, que se acompaña de conductas de afiliación y de cooperación.

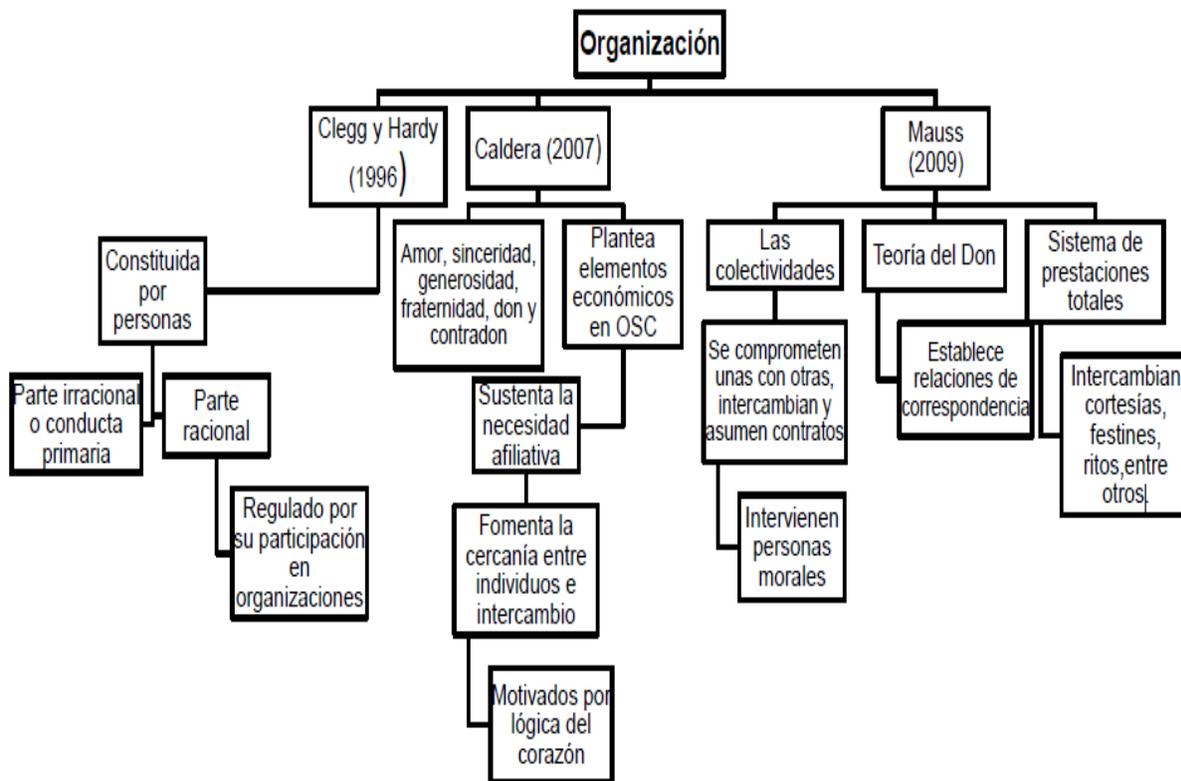
Asimismo, Caldera (2007:143), señala que el interés que motiva al intercambio en estas organizaciones está más cerca de la lógica del corazón, de la estima, de la voluntad y del placer del sí, que de la búsqueda del interés material. En las OSC, la mayor parte

del trabajo lo realizan los voluntarios, no existiendo un contrato ni una remuneración de por medio; no obstante, hay cooperación e intercambio.

Según la autora, los intercambios en las OSC están más del lado de la subjetividad, están más cerca de las explicaciones acerca de la reciprocidad por medio del ciclo del don-contra don, que de las explicaciones netamente económicas, las cuales han permeado al ámbito del estudio de las organizaciones, existiendo como condición necesaria para la cooperación y el intercambio un regulador, el cual es representado por el contrato. El intercambiar un saludo, una sonrisa, una palmada en la espalda, unas simples palabras, significa, a su parecer, entrar en la lógica del don/contra don, razón por la cual es necesario reflexionar en torno a ella para poder comprender y explicar el actuar en cualquier tipo de organización.

Sin embargo, es pertinente indicar que desde la racionalidad instrumental o desde la lógica del corazón y de la estima, las organizaciones -del tipo que sean, del tamaño, de su objetivo o razón de conformación-, se organizan siempre y cuando consideren aspectos formales, tales como la misión, visión, metas, entre otros; pero que además de esto, subyacen en ellas aspectos o rasgos de informalidad que desde el estudio de las mismas, no deben ser ignoradas o soslayadas, si se busca describir, correlacionar o explicar los comportamientos al interior de las organizaciones.

Esquema 8. Organización: perspectivas complementarias



Fuente: elaboración propia

II.5. Un acercamiento a los elementos sociales y a las organizaciones desde la perspectiva de la sociología clínica

Como se ha venido señalando a lo largo de esta investigación, a todos los sujetos les antecede una historia, la cual inexorablemente está ligada a los aspectos de su vida familiar. El grupo de amistades y la escuela son elementos que se incorporan en forma gradual en la biografía personal de los individuos. Estas historias son trasladadas de manera manifiesta o implícita al ámbito de las organizaciones. Algunas de ellas encuentran el campo ideal para reproducirse casi de manera literal en ellas. Matizadas con colores diferentes, las historias de los integrantes de las organizaciones hallan su

espacio propicio en conductas asociadas al poder, al conflicto, al uso de la autoridad, al placer, al odio, a la mentira, a la lealtad, al respeto, a la responsabilidad, al honramiento de la palabra, entre otras.

El fomento de la familiaridad al interior de las organizaciones puede fortalecer los rasgos de compromiso entre sus integrantes. Desde el momento en que se establecen aspectos de rutina y lenguaje donde prevalece lo cotidiano, donde la convivencia está asociada al trabajo rutinario, las personas que integran a las empresas marcan un indicador que nos remite a lo familiar, a lo cotidiano. Esas redes se fortalecen en la medida que la rutina, la convivencia diaria por más de 8 horas durante 5 ó 6 días a la semana, se realiza. Las cadenas compuestas por múltiples eslabones, donde convergen historias familiares y personales, dan la pauta para consolidar lo empresarial en algo familiar. Las figuras parentales son reproducidas en lo subjetivo de una u otra manera en la empresa y se asocian, generalmente de manera inconsciente, a roles y eventos que en lo cotidiano se reproducen en el día a día. Las organizaciones, que en su más recurrente ejemplo, pueden ser las empresas, representan, en este sentido, una posibilidad de aquello, que se suma a los espacios sociales en los que los individuos despliegan sus rasgos de personalidad y son lugares que pueden regir ciertas formas de comportamiento a partir de lo que la empresa determine como su cultura organizacional.

Sin embargo, es importante aclarar que detrás de esa llamada cultura organizacional preexiste una cultura social y es a la que Freud se refiere en su trabajo denominado *El malestar en la cultura*, Freud (1929) donde indica que el hombre, para poder vivir en sociedad y sostenerse en ella, ha de pasar por un proceso de acomodación y

adaptación. Lo que llama pulsión de vida y pulsión de muerte pueden ser indicadores del equilibrio que el ser humano debe guardar para permanecer en sociedad. La sumisión de ese impulso de destrucción, de “fuerza bruta”, se ve reprimida ante la intención del grupo de permanecer en sociedad. En este sentido, el ello ve soterrada su fuerza por aquello que le exige un orden, una sumisión, para dar paso a la posibilidad de vivir en sociedad. La sociedad se sitúa en la parte central de la constitución del ser psíquico en lo social. Los espacios que conforman a esta sociedad enfocan sus objetivos hacia el logro de metas en común. Más allá del valor ético, moral, económico o social, los objetivos trazados por las organizaciones remiten a la búsqueda de agrupación, de integración de aspiraciones de sus miembros, las cuales pueden estar en contra de otras agrupaciones o de muchas más personas en el mundo; pero, al final de cuentas, son ideas, objetivos, creencias que le permiten al hombre unir fuerzas e intereses.

De esta manera, la familia, la escuela, los amigos establecen caminos importantes para que el sujeto se “integre” en sociedad. También, por el contrario, estos mismos actores sociales pueden imponer una condición al sujeto psíquico que le impida mayor crecimiento y, en consecuencia, el no poder incorporarse a la sociedad. La historia individual se construye en lo social y desde lo social. No existe sujeto alguno del cual su historia personal se encuentre disociada de otras historias personales. Ese mismo cuerpo, ese mismo ser, cuyos movimientos se ejecutan en espacios que inciden en el acontecer de la vida, está impregnado de historias de quienes sus orígenes subyacen desde lo social.

Por otra parte, para la práctica terapéutica de corte psicoanalítico es importante “recordar para no repetir”. Esta frase puede convertirse en un referente para el terapeuta y su paciente. En el proceso de revisión psicoanalítico, se pueden hallar rasgos que inciden en la historia del sujeto analizado, de los cuales sus características nos remontan a un sinfín de elementos en los que sus orígenes pueden indicarnos un pasado. Así, entonces, frase como “nada es de la nada” o “nadie da lo que no tiene”, pueden ser, en este contexto, indicadores de aquellas situaciones en las que las personas tienen sus historias introyectadas desde un pasado que les antecede y que es preciso tratar de acceder a él, para analizar y encontrar posibles explicaciones a lo que en el presente ocurre. Los sujetos en su presente, y gracias a grupos como la familia, la escuela o las amistades, además de sus rasgos hereditarios, caminan en lo social con un sello particular. Pero el llamado sello particular lo es en tanto que puede ser diferente al de los demás; sin embargo, pasa de lo exclusivo a lo más conocido cuando analizamos sus historias personales. Si en el proceso terapéutico, la reconstrucción de historias de vida apunta a la vida personal del sujeto, ella forzosamente debe también incluir a las historias de vida social o las historias socio-individuales, cuya carga psíquica es reflejo de un diverso número de intersecciones que desde lo social el sujeto lleva consigo. Lo individual lo es en tanto se separa y se analiza como en la lente especial haciéndole un “zoom” o acercamiento de la cámara y tomando únicamente al sujeto en lo individual; sin embargo, este acercamiento será sólo un recurso que en poco tiempo del proceso habrá de abrir su espectro para tener en cuenta el entrelazamiento de otros elementos, tales como las organizaciones que atraviesan la historia del sujeto.

Las organizaciones son espacios sociales cuyas características estructurales le confieren el calificativo de formales, es decir, de “organizaciones formales”, ya que sus propósitos pueden estar delimitados y registrados como elementos rectores, normativos y conductores de lo que para dicha organización se convierte al deber ser. A dichas organizaciones estructuradas, desde lo formal acuden sujetos cuyas historias personales pueden presentarse también desde lo formal y, por supuesto, desde lo manifiesto. En este sentido, el sujeto juega inconscientemente por decirlo de alguna manera, con una “doble máscara”; una es aquella que desde lo manifiesto la organización le demanda desde lo formal. Esa historia o deber ser que están asociados al ideal del yo, a lo que la institución busca y desea encontrar en sus integrantes. Por lo tanto, aquellas políticas que se ven reflejadas como las del hilo rector de las conductas y comportamientos de los integrantes de la organización son señaladas desde el documento que oficialmente se conoce como el deber ser de la organización; en otras palabras, la misión, visión y los valores. La misión, como la razón de ser; la visión, como la proyección en una línea de tiempo de esa organización de lo que es la misión; los valores, como los enunciados que trasladados a comportamientos aceptados de los actores, pueden contribuir a que la misión se alcance. Sin embargo, en forma paralela corren por las organizaciones de forma latente, o inclusive también de manera manifiesta, situaciones que van asociadas a la parte inconsciente o preconscious de los integrantes de la misma organización. Estos rasgos pueden reflejarse de formas diversas y son el producto de historias de vida personales.

Esas historias de vida personales es evidente que fueron construidas desde lo social y se manifiestan en lo social y en lo individual del sujeto. Si para el sujeto, la familia fue

metafóricamente hablando un alimento que le sirvió de nutriente biológico, afectivo, social y económico, la organización puede ser el espacio donde aquellas historias individual-sociales se reproduzcan y se recreen parcialmente. Por tanto, desde esta perspectiva, son las organizaciones espacios de reproducción de aquello que desde la familia, o desde cualquier otro grupo social, como las amistades o la escuela, se aprehendió. Sea esta aprehensión desde la psique, como el súper yo, yo ideal o el ideal del yo, es en las organizaciones donde se reproducen. Las reglas de convivencia, los elementos de jerarquías, el asumir roles diversos, el ejecutar tareas compartidas, entre otros, son situaciones conocidas para todos los integrantes o posibles participantes de una organización. En ella, se presentan los espacios propicios para que los individuos manifiesten o repriman sus inquietudes. En ese sentido, la organización pasa a ser un ente regulador, represor o detonante de deseos, cuyo origen no está en dicha organización, sino que fueron inscritos desde otros elementos sociales que le anteceden y que son parte de esa historia personal. De igual manera, esa organización puede ser un ente regulador y formador o modelador de ciertos criterios o normas que el sujeto puede reproducir también en espacios sociales denominados familia o amistades, entre otros. Por tanto, se convierte en un movimiento dialéctico, cuyo actor y receptor principal es el individuo, y de quien su historia está asociada a situaciones y grupos que forman parte de su vida.

Asimismo, se advierte que las historias de vida vienen cargadas de otras historias que se intersectan a lo largo de acontecimientos que las llevan a coincidir. Son historias de familia, de razas, de clases sociales, de pueblos, de sociedades diversas, de momentos sociopolíticos, cuyos caminos se hace coincidir en momentos de la vida en común de

una sociedad organizada, tales como el trabajo, la escuela, la investigación, las marchas populares, entre otros; es decir, en el punto de encuentro que le es común o necesario en ese momento a los involucrados.

Por tanto, bajo la perspectiva de los estudios organizacionales, se afirma que la sociología clínica es una disciplina que ayuda al acercamiento del objeto de estudio, denominado familia, en este caso. Sin embargo, como lo señala De Gaulejac (2005), en el origen etimológico de la palabra clínica, en griego *klinicos*, “cerca de la cama del enfermo”, tiene que ver con el acercamiento al paciente, dejando de lado la visión parcial, organicista y funcionalista acerca de los órganos del enfermo. En sociología, continúa De Gaulejac:

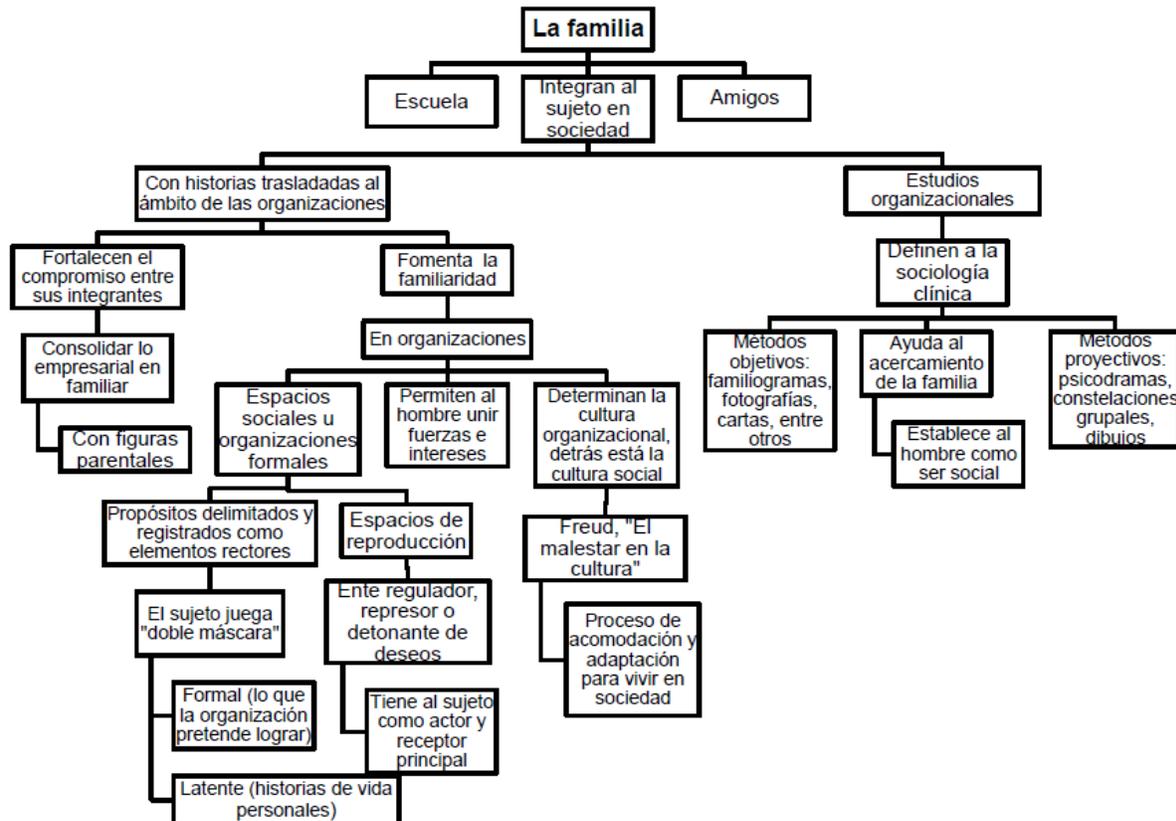
“...se trata de aproximarse a los actores, de tomar en cuenta lo que viven, de producir las significaciones sobre sus prácticas y sus representaciones sociales que hagan en su propia capacidad de interpretar su conducta. En otros términos, la sociología clínica tiene por objeto la dimensión existencial de las relaciones sociales. En particular, se interesa en las relaciones que existen entre el ser del hombre y el ser de la sociedad.”

A ello, se agrega que la sociología clínica (Taracena 2010:53-86) resulta una disciplina que toma principalmente de la sociología, del psicoanálisis y del existencialismo, sus bases para tratar de explicar situaciones que le dan al ser humano la posibilidad de comprender su realidad. Apoyándose en conceptos centrales como el *habitus* (Bourdieu, 1979, citado por Taracena, 2010) y el *inconsciente* (Freud), desde los autores Bourdieu, Freud y Sartre, respectivamente, los teóricos de la sociología clínica advierten que no es suficiente la consideración de lo social o de lo vida psíquica del individuo, construida principalmente en la infancia del sujeto, para comprender los fenómenos y conductas manifiestas o latentes del ser humano. Establecen que el hombre es un ser social que

se construye desde lo social, pero se reconoce que lo social se encuentra inscrito en lo económico, político y cultural. Por lo que respecta a la conformación del inconsciente del sujeto, como parte de su psique, es imprescindible considerar un inconsciente social, en el cual se inscriben aquellas vivencias o fenómenos que se encuentran alrededor del sujeto mismo. La psique humana es, en lo individual, una alternancia que sólo se presenta desde lo social porque es ella quien le da la posibilidad de su emergencia, a partir de los espacios sociales donde el hombre se desarrolla. A su vez, ese sujeto individualizado tiene la posibilidad de construir y formar parte de lo social, pero sólo desde lo social. El sujeto está “sujeto” a lo social y se puede percibir a sí mismo como “sujetado”, una vez que tiene consciencia de sí mismo y de lo que le rodea.

Más aún, la sociología clínica se acerca a lo social desde los sujetos sociales porque ellos viven en sociedad. Es en este momento donde acude a diversos métodos objetivos, tales como los familiogramas, fotografías personales, cartas, o aquellas de índole proyectivo, como los psicodramas, las constelaciones grupales, los dibujos, entre otros. Apoyándose en ellos, el especialista puede conducir las sesiones para generar algunas interrogantes e interpretaciones, deconstrucciones y reconstrucciones de historias personales.

Esquema 9. La familia



Fuente: elaboración propia

Por otra parte, como se indicó en párrafos anteriores, las historias de vida como método para indagar el pasado de los sujetos resulta una cuestión interesante en la construcción de disciplinas como la sociología clínica. A partir de las historias de vida, se pueden encontrar interpretaciones de lo que es la realidad para el sujeto en análisis. Para Freud, el método por excelencia es la asociación libre; para Bourdieu, el análisis social. Sin la intención de forzar similitudes entre ambos recursos, resulta pertinente reconocer que gracias al contenido de las historias de vida, los sujetos pueden externar sus deseos inconscientes, sus recuerdos reprimidos, sus impulsos y, con ello, abrir la

posibilidad de conocer y reconocerse a sí mismos como sujetos capaces de encontrar una interpretación o entendimiento de lo que es su vida actual, asociada a hechos del pasado y entrelazada con otras historias que le anteceden y son parte de su contenido inconsciente. Ante ello, se reconoce la necesidad de un inconsciente social, no precisamente colectivo, sino aquel que se construye en la sociedad y que impacta de manera categórica en la historia de cada sujeto.

Los estudios organizacionales, como disciplina, pueden y deben considerar a la familia como un elemento sustancial cuyos rasgos están proyectados al interior de todas las organizaciones. La familia no es ajena y sí se encuentra impregnada también de historias que van más allá de una simple consideración. Lo familiar es también social; las organizaciones se presentan como un fenómeno en bloques; sin embargo, este bloque también es individual y social, y va acompañado de diversos elementos que se incorporan en el individuo, lo atraviesan en su historia y están con él siempre. Por lo tanto, la separación entre organización formal y grupo informal resulta, en este sentido, una división sólo de carácter artificial y de constructo teórico, más no de sentido profundo por lo antes dicho.

¿Cabe, entonces, la posibilidad de acudir a disciplinas de la ciencia, como la sociología clínica, para explicar fenómenos que suceden en las organizaciones, y con ello enlazar los fenómenos que en principio parecieran irreconciliables? Pensamos que la respuesta es afirmativa, basándonos en la consideración de dos disciplinas centrales en el tema: el psicoanálisis y la sociología clínica.

Para el psicoanálisis, es el inconsciente su objeto privilegiado (De Gaulejac, 2005). A través del análisis del relato, el investigador busca las apuestas inconscientes que determinan la vida del individuo, poniendo el acento sobre el rol del deseo y de la angustia. En la sociología clínica, ya que su objeto se centra en la fabricación de la identidad social, y en el engarce entre lo individual, lo social y las instituciones, el relato es utilizado para comprender al individuo como la expresión de un grupo, de una clase, de una cultura, de una historia social. Es en las organizaciones donde convergen situaciones de orden social que fueron construidas en otros espacios cuya circularidad dialéctica se presenta como una posibilidad de explicación al interior de las organizaciones formales constituidas.

Queda establecido que las organizaciones formales presentan jerarquías, roles, funciones y responsabilidades; sin embargo, advertimos que también en grupos informales, como la familia, independientemente del tamaño o forma que tome, los roles y responsabilidades pueden estar presentes. De antemano, se conoce que muchas empresas pequeñas y algunas medianas tienen sus orígenes en negocios familiares. Estos negocios familiares se organizan de manera formal para atender la demanda, crecer y expandirse. En esa conformación de estructuras, también queda claro que en su conformación, prevalecen situaciones del orden del inconsciente que señalan la importancia de un discurso subyacente que remite al inconsciente de sus integrantes.

En este sentido, es pertinente señalar que se presenta una triple complejidad en el tema. La primera, la familia, es un grupo social que inaugura la formación del sujeto, como se señala en las primeras líneas de esta investigación, atravesando su historia desde muy pequeño, situación que lo marca desde entonces. La segunda, la

organización como empresa familiar, resalta elementos que desde el inconsciente cada persona, cada integrante de la empresa, que puede ser parte de la familia, también tiene en su haber como historia personal registrada. La tercera, si a ello se le agrega la posibilidad del negocio, funcionando con las reglas que marca la formalidad, se visualiza una intrincada red y entrecruzamiento de múltiples intereses, deseos inconscientes, pulsiones, entre otros, que complejizan las relaciones al interior de estas organizaciones y pueden marcar un rumbo y hacer de la organización una empresa con un sello especial capaz de trascender a otros miembros de la empresa que no forman parte de la familia consanguínea, y entonces extenderse a otros espacios. Por lo tanto, las historias son, en este sentido, historias individuales y grupales, asociadas y entrelazadas con otras más que le anteceden.

Sin afirmar categóricamente que familia es destino, como tampoco nos atrevemos a decirlo con relación a la infancia, el abordaje de la familia puede ayudar a explicar situaciones que se presentan dentro de las organizaciones establecidas. Acercarse al fenómeno social, a los grupos de trabajo en las organizaciones, hacer clínica con sus integrantes, da la pauta para insertar a la familia, como objeto de estudio, desde diversas líneas de investigación en los estudios organizacionales.

Así como el ser humano es trascendido por su historia personal y familiar, la familia de este sujeto tiene la posibilidad de historizarse a partir de los recursos que poseen sus miembros. Al hacerlo en esta línea, sus miembros también cuentan con la posibilidad de construir su historicidad, ya que, en sentido estricto, la familia es en tanto los miembros que la conforman. Así entonces, historia e historicidad presentan la posibilidad de que el ser humano, inmerso en la sociedad, encuentre la ocasión de

verse influido por la sociedad, pero también de que él participe en la construcción de su historia; la historicidad abre la oportunidad de hallar al ser humano como un ser capaz de modificar el rumbo o quizá de agregar algo distinto a lo que en su historia pudiera estar de antemano inscrito. Se trata de una dialéctica existencial (De Gaulejac, 2005), entre el individuo producto de la historia y el individuo generador de la historia.

II.6. Rasgos de la familia en la organización. Una interrelación a debate desde los estudios organizacionales.

En un estudio con mujeres casadas, que a la vez se desempeñan en actividades laborales fuera de casa y ocupan puestos ejecutivos en las empresas para las que laboran, Schindehutte, Morris y Brennan (2003) sostienen que, para las mujeres económicamente activas, las relaciones que tienen con el resto del mundo a un nivel social, económico y político se están transformando. Según los teóricos ecosistémicos, este cambio no es lineal, sino que es interactivo y dinámico. Al respecto se demuestra como el doble rol que juegan las mujeres a las que refiere el estudio, les está permitiendo incidir directa o indirectamente en otras esferas que tienen que ver con la parte social, económica o política de su entorno; esferas, a final de cuentas, compuestas por organizaciones.

Por su parte, Leaptrott y McDonald (2010), en una investigación referente a la toma de decisiones, en base a la información que se hace llegar a los gerentes, encontraron que estas decisiones pueden dificultarse si los actores llevan consigo algunas situaciones familiares al ámbito de sus actividades laborales. Eventos como dificultad para decidir o toma de decisiones precipitadas, retrasos en la información, fatiga, entre otros, pueden ser consecuencia de situaciones que se gestan desde las familias de los ejecutivos. Para Leaptrott (2007), existe una relación negativa significativa entre el binomio trabajo-

familia en mujeres casadas propietarias de empresas pequeñas y medianas, siendo uno de los efectos adversos el que se da en el proceso de toma de decisiones a la hora de analizar y procesar información importante para la planeación efectiva de un negocio que está arrancando, lo cual también impacta en la reducción del tiempo que las empresarias pueden dedicar a sus familias. Por lo tanto, se puede considerar que los acontecimientos sucedidos en lo manifiesto frente aquellos que subyacen en los individuos, y específicamente para las mujeres empresarias, como es este caso, estarán influyendo en otro tipo de decisiones. Más allá de si estas últimas son adecuadas a un nivel de competitividad empresarial, es claro que el ser humano no se puede desprender de las actividades conscientes o rasgos inconscientes que caracterizan otros roles desempeñados en la vida cotidiana. Las fronteras son frágiles y los acoplamientos, de igual manera.

En adelante, es necesario tener en cuenta que dentro del grupo familiar se producen una serie de interacciones sociales que, por su carácter continuo y significativo para el sujeto, van a ser interiorizadas y, por tanto van a influir de manera decisiva en el curso del desarrollo psíquico, como lo señalan Arranz y Olabarrieta (1998). Las interacciones familiares están influidas por múltiples factores; la aportación clave de los modelos, como el ecológico, es que la familia se representa como un sistema absolutamente interconectado con la realidad social, ya que como lo señala Bordieu (1997) la familia no es solo una palabra sino una consigna, una categoría, principio colectivo de la realidad que sirve de modelo a todos los cuerpos sociales y que se integra por varios componentes etnometodológicos. Es una consigna instituyente que asegura los sentimientos de sus miembros para guardar la integración y unidad entre sí y frente a

los demás que no son parte de esa familia. Conforman una categoría ya que es un grupo dotado de una identidad social, conocida y reconocida, esto es, se constituye en "cuerpo", que tiene cohesión y adhesión vital para mantenerse; que pone los límites dentro de los cuales la familia funciona como "campo" al ser un complejo interrelacionado de posiciones sociales que luchan y se entremezclan entre sí. Sirve como modelo universal para evaluar todas las relaciones sociales y otros cuerpos sociales; posee una identidad social conocida y reconocida. Para Bourdieu (op. cit.), la familia se concibe como una realidad trascendente a sus miembros; existe como un universo social separado, comprometido con la perpetuación de las fronteras y orientado hacia la idealización de lo anterior como sagrado; es también un lugar estable, permanente; es el lugar de la confianza, de la amistad.

Sin embargo, en virtud de que la consigna implícita y explícita de la perpetuación, el concepto y modelo de familia han evolucionado sustancialmente, se advierte también que la familia ya no es más aquel núcleo y semilla principal de la sociedad; su función principal no es sólo de carácter biológico. Las apreciaciones son distintas en muchos casos; las características de una familia son actualmente otro tipo de conjunto de personas, cuyos miembros pueden identificarse entre sí por razones de consanguinidad, y también, o únicamente, por razones de afecto, de confianza, de seguridad física y hasta psicológica y social.

Como señala la editorial de la *Revista Tramas* (2000, No. 16: 7-8), en cada cultura, tiempo y lugar, la familia ha sido un reflejo de la realidad social y, a la vez, un espacio de construcción de la realidad misma. La familia es el vehículo de la cultura en la que se transmiten valores, mitos e ideologías y, asimismo, el lugar de producción de

significados. La cultura acuna a la familia, marca su signo y sus significaciones, y a su vez la familia la reproduce y genera imaginarios y subjetividades. Ahora bien, si es cierto que los determinantes de las relaciones entre familia y sociedad, y entre los integrantes de la familia son, en primera instancia, construcciones históricas producto de la estructura y de la organización social, también lo es que la familia sea un ingrediente sustancial de la sociedad. Las familias son lugares con cierto grado de autonomía que se articulan, no sólo dependiendo de las características de la sociedad y cultura en las cuales se construyen, sino también de los sujetos que las constituyen y de las fuerzas y normas que rigen su dinámica interna. Familia, sociedad y cultura tejen los entramados de imaginarios y subjetividades en una construcción dialéctica con la realidad, en un flujo y movimiento continuos, donde se forjan el sujeto y la historia humanos. Las familias, como elementos sociales, se organizan y toman aspectos de la sociedad que les permiten permanecer, adaptarse o modificarse, gracias a una mutabilidad social del ser humano mismo.

Por ello, es pertinente considerar que uno de los aspectos que permite a los individuos formar y mantener vivas a las organizaciones es la confianza. Al respecto, Porrás (2003) señala que la confianza es un componente esencial para el establecimiento de relaciones de colaboración entre organizaciones. Dice que la confianza incluye, en primera instancia, las relaciones interpersonales de un tipo específico, relaciones en las que existe suficiente probabilidad de que una persona u organización con la cual se está en contacto lleve a cabo una acción benéfica, o al menos, una acción que no sería en nuestro detrimento. Estas acciones dan pauta para considerar involucrarse en alguna forma de colaboración con esa persona u organización en el futuro. La

confianza establece situaciones en las cuales los participantes, en alguna relación de colaboración, tienen una relación recurrente de largo plazo y señala que en relaciones en las que existe confianza, las organizaciones están más dispuestas a colaborar con otras organizaciones bajo una base de mayor reciprocidad. La confianza es especialmente importante cuando la colaboración tiene lugar entre competidores, ya que el riesgo de comportamiento oportunista es mayor. Cuando las organizaciones comparten recursos e información abiertamente con otros participantes en una relación, buscarán reducir el comportamiento oportunista a través del entendimiento mutuo y la buena voluntad de las partes. Sin embargo, la confianza no es estática, es un proceso dinámico que evoluciona de acuerdo con el desarrollo de la relación; mientras la relación sea de más largo plazo, mayor puede ser la confianza.

Existen algunas otras investigaciones que diversos autores han realizado en torno a la familia, como tema central del presente documento. A continuación, se hace una breve reseña al respecto, marcando algunos puntos que para el autor de la tesis son de especial interés. Los aspectos que se resaltan en dichos trabajos permiten establecer que la familia y otro tipo de grupos sociales forman parte de la estructuración del ser humano y que muchas de las condiciones bajo las cuales se integran y permanecemos nos llevan a considerar elementos que para los estudios organizacionales han de ser incorporados.

En un análisis de las obras de los dramaturgos de los años 70, en la República de Argentina, Wha Sook Kim (2003), sostiene que los dramaturgos, como sujetos en una organización social determinada, y a la vez productores y partícipes activos de esa organización, se sienten comprometidos con lo social y, en determinados momentos,

creen en la posibilidad de cambiarla. Agrega que los autores no toman la institución familiar aisladamente, sino en estrecha circulación con asuntos tales como la moral, la religión, la situación social, político-legal y económica del país.

“La familia ha sido parte fundamental de toda la estructura social y acreedora de una atención privilegiada por parte del Estado que en diversas formas y matices se ha apropiado de su imagen como instrumento para su legitimación”. (Wha Sook Kim, 2003:238).

En este sentido, la labor del Estado puede ser considerada como una extensión de lo que en un principio inicia con la familia. El trabajo formativo en los valores, en la educación, en el cuidado de los bienes, en las actividades implicadas en la protección de la vida, en el cuidado de la salud y la integridad, en los lazos afectivos, en el respeto a las reglas, entre otros.

Por otra parte, bajo el enfoque de la teoría organizacional, Stein (2007) indica que se hallan dos conceptos que podemos examinar para tratar de entender los fenómenos que se presentan alrededor de las organizaciones. Estos conceptos son “miasma organizacional” (Gabriel, 2005 y 2006, citado por Stein, 2007) y el concepto-metáfora de “organización inconsolable” (Stein, 2007: 349-368).

El fenómeno del miasma organizacional, corresponde a la polución emocional contagiosa que embarga la vida colectiva cuando se realizan transiciones que no dan lugar al reconocimiento de las aflicciones y de las pérdidas que ocurren en esos procesos. Las transiciones tienen la particularidad de estar centradas en realizar continuas transformaciones para superar el pasado y avanzar con paso firme al éxito organizacional. Esto supone sucesivas “limpiezas organizacionales” que se ejecutan en forma brutal y deshumanizada, son decisiones radicales y dramáticas que significan

humillaciones, violencia moral y abusos hacia los miembros de la organización, por lo que cualquier intento para trascender las perniciosas consecuencias del miasma necesariamente debe contar con el reconocimiento de lo que ha ocurrido en la organización, un reconocimiento de las pérdidas, del dolor y de la tragedia. El reconocimiento de lo que se ha perdido es precondition para que la depresión pueda conducir al duelo que permita alguna sanación.

Una vez más, podemos acudir a la sociología clínica para acercarnos al fenómeno organizacional y tratar de entender la articulación del inconsciente, de lo social, de lo individual y de lo que apariencia se asocia a lo racional-instrumental, para eficientar el rendimiento y la llamada productividad de las empresas, como expresiones actuales más representativas de las organizaciones modernas y posmodernas.

Asociado al concepto de miasma organizacional, Stein (2007) propone la metáfora de “organización inconsolable”, que se presenta a raíz de que algunas organizaciones han sufrido desgastes al interior de sus estructuras y, en consecuencia, sus empleados sufren de crisis emocionales, en ocasiones muy severas, que pueden afectar la salud de los mismos y, consecuentemente, la productividad. Esas cargas emocionales se convierten en duelos no resueltos que incrementan el desánimo en los integrantes de esas organizaciones. Así, entonces, aquellos que representan a las autoridades, los líderes de estas organizaciones, asumen un papel que pudiera estar asociado a una introyección de la culpa, la cual termina siendo proyectada contra otros integrantes que se encuentran en condiciones de desventaja.

Con el desarrollo teórico-conceptual del mismo organizacional y de organización inconsoable -los cuales nos remiten a la existencia y reconocimiento del conflicto entre los individuos-, puede indicarse, junto con Montaña (2007:14), desde la perspectiva de los estudios organizacionales, que si el ser humano es un enigma, la familia, como institución y grupo humano, es un laberinto con múltiples caminos que giran alrededor de lo simbólico, lo afectivo, el poder, lo económico, lo social, lo afectivo. Más aún, la familia se ha revelado como una institución situada en la sociedad y sujeta a las influencias sociales, ya que se encuentra inmersa en la sociedad, cuyas organizaciones se encuentran impregnadas de elementos inconscientes y conscientes de los integrantes que las conforman. Cada uno con sus historias, con sus representaciones y significaciones, con sus aspiraciones y sus problemáticas; al final de cuentas, cada uno con sus laberintos, sus complementariedades y sus contradicciones en ese proceso interactivo siempre inacabado.

Por tanto, si lo que en un principio, y como costumbre, se entendió que el término "familia" indica aquello que desde la biología conduce a una relación entre dos o más seres humanos, es necesario apuntar que el término lo es también del tipo social y cultural, como puede deducirse desde la sociología de la familia, que la estudia como una institución central para la vida social (Powell y Branden, 2007:1614-1618), donde se abordan temas relacionados con la universalidad de la familia y sus variaciones, así como la necesidad de la familia para la integración de los individuos al mundo social.

Por ello, en esta investigación se establecen algunos puntos que colocan en la mesa de discusión aquello que al parecer no pudiera ser considerado para los estudios organizacionales, un asunto motivo de investigación, si pensamos a la familia como un

grupo de personas cuyos propósitos no pasan por lo racionalmente entendido, como objetivos y metas claramente definidas. Pero dejando de lado esta consideración, motivada por aseveraciones quizá lapidarias, las cuales pueden orillarnos a tomar en cuenta sólo aquello que parece indiscutible, a la luz de lo racionalmente aceptado, podemos atrevernos a afirmar que el origen de algunas organizaciones está en la familia, en tanto que albergan integrantes que comparten ciertas creencias o valores que, al menos para llegar y permanecer en ellas, deben de manifestar a través de comportamientos relativamente parecidos, con los que hacen patente su pertenencia a esa organización. Nos referimos a los llamados aspectos no formales que prevalecen en las organizaciones y que más adelante son abordados, como uno de los elementos centrales de la presente investigación.

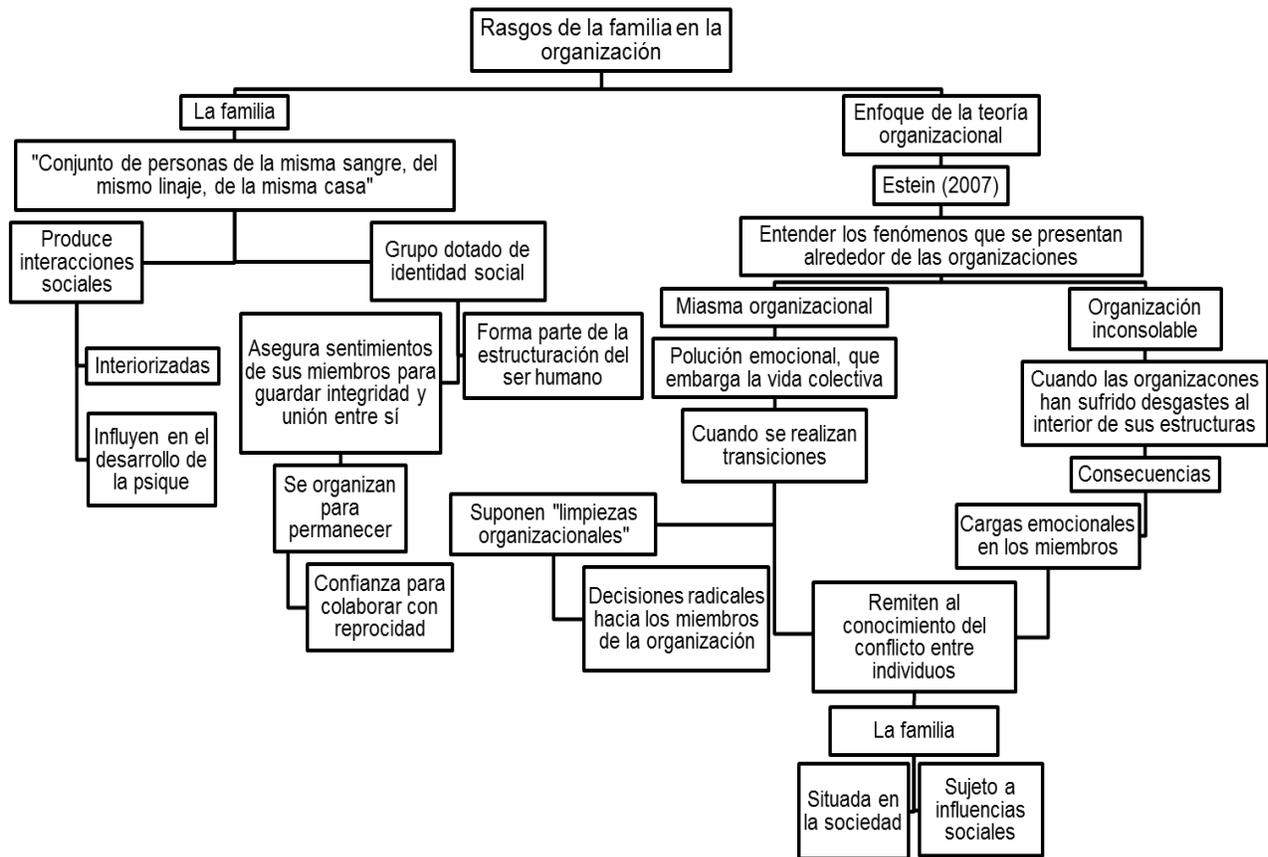
En este sentido, lo social permite al ser humano “humanizarse” para dar entrada a aquello que sólo se hace presente en ese instante y permanece durante el tiempo que se establezca en el acontecer del ser “humano”. El ser humano lo es en tanto permanece en lo social y en la sociedad, y no lo es sin ella y acompañado de un elemento fundamental en su desarrollo; es decir, la “psique”, instancia que tiene que ver con un orden inconsciente, un discurso defensivo, un fin de cohesión y armonía, y presenta diversas modalidades, tales como, pulsión de vida y pulsión de muerte, sublimación, idealización, negación de la realidad, proyección, que desde lo social son instaurados en el hombre. El discurso defensivo que le lleva al sujeto a desarrollar mecanismos y estrategias inconscientes para hallar una posible cohesión y armonía entre sus deseos inconscientes y lo socialmente aceptado para permanecer en lo social. La sublimación, como aquella energía que pasa de la pulsión sexual a la pulsión

socialmente aceptada; tal es el caso de lo artístico o lo intelectual, donde el que ejerce alguna actividad, se encuentra direccionando su energía y creatividad hacia actividades sociales como las artes o la ciencia; el proceso consiste en el desvío de la pulsión hacia un nuevo fin, hacia un nuevo interés. La idealización, proceso donde el sujeto envuelve al objeto del deseo; sin variar de naturaleza, este es engrandecido y realizado psíquicamente; tal es el caso del enamoramiento. La negación, como una forma y mecanismo de percatación de lo reprimido; de esta manera, para el psicoanálisis, negar algo significa reconocer algo que le gustaría reprimir a la persona. La proyección, como un mecanismo de defensa que opera contra una amenaza interna o externa, o en situaciones de conflicto emocional, remitiendo al exterior, hacia otras personas o eventos, aquello que al individuo le resulta amenazante en su psique; pensamientos, sentimientos o impulsos que le sean inaceptables al sujeto, él o ella optarán por adjudicárselos a otros para no sentirse culpables. La pulsión de vida, que permite conservar a la especie humana y al individuo; la pulsión de muerte, como el retorno a la quietud y disminución de la excitación, hasta casi llegar al punto de partida.

Asimismo, retomando esta disertación desde la perspectiva de los estudios organizacionales, también se advierte que la empresa, como expresión permanente, moderna y posmoderna de la organización, despliega acciones encaminadas al logro de objetivos y metas, los cuales, desde la concepción weberiana, encaminan a la eficiencia en el logro de resultados; sin embargo, al hecho de vivir en familia, puede considerársele en primera instancia como una necesidad de organizarse para poder mantenerse en lo social. Es probable, entonces, que el concepto de “organización” tenga que abrirse a otras consideraciones que van más allá de la eficiencia y la eficacia,

de lo funcional o utilidad pragmática, para analizarse en el más amplio sentido del término y desde perspectivas distintas a las convencionales, a fin de explorar otros significados que otorguen la posibilidad de “engarzar” nuevas líneas de abordaje teórico.

Esquema 10. Rasgos de la familia en la organización



Fuente: elaboración propia

II.7. Aspectos formales –explícitos– en el ámbito de las organizaciones: estructura, recursos, estrategia, toma de decisiones y otros términos.

Como sabemos, la Revolución Industrial generó la fabricación en serie de muchos productos y permitió el crecimiento económico de algunos países principalmente en Europa y Estados Unidos; sin embargo, este hecho trajo consigo también el que las fábricas ejercieran para sus empleados niveles considerables de presión y en muchas ocasiones, a que laboraran en condiciones inseguras y de alto riesgo para su salud, de tal suerte que el individuo se convirtió simplemente en un eslabón de la cadena productiva y es entonces cuando se dice que el trabajo se había “deshumanizado”. A raíz de ello y con el surgimiento de la psicología de las relaciones humanas en Estados Unidos, se llevaron a cabo entre 1924 y 1933 una cantidad significativa de investigaciones de campo de tipo cualitativo. Un referente importante son los estudios realizados por Roethlisberger y Dickson (2003), en la Compañía de Western Electric, en Hawthorne, Chicago, Estados Unidos, donde consideran que existen dos aspectos dentro de las organizaciones: lo formal y lo informal. En el aspecto formal se marcan las diferencias entre el trabajo especializado y el trabajo operativo rutinario; el grupo gerencial del grupo no gerencial y de menor jerarquía dentro de la organización; estos niveles y sus interrelaciones están claramente definidos, apoyándose con reglas, sistemas, políticas y mecanismos regulatorios. Desde el aspecto formal, se busca alinear los esfuerzos de todos los integrantes para cumplir con los objetivos económicos de la empresa. El aspecto informal alude a las relaciones interpersonales que se establecen dentro de las organizaciones y tiene que ver con comportamientos de carácter afectivo-relacional generados por la propia convivencia entre seres humanos, los cuales inciden de manera importante cuando se habla de alcanzar las metas o los

objetivos enunciados desde el aspecto formal. Según los autores, el comportamiento de los participantes en la organización no puede entenderse sin tener en cuenta la organización informal del grupo y la relación de esta organización informal a la organización social total de la empresa. El tipo de organización social está íntimamente relacionado con la eficacia de la organización total. De esta manera, los aspectos formales e informales son elementos interdependientes de la interacción social, como se podrá ver más adelante.

A continuación, se revisan algunos términos que nos permiten contextualizar aquello que en apariencia puede ser llamado formal, en virtud de hallarse asociado a aspectos de orden racional, pero que sin embargo, conllevan implícitamente situaciones del orden informal, como ahí se indica.

¿Qué es una organización formal?

Para Hellriegel, Jackson y Slocum (citados por Robbins y Coulter, 2005:16), una organización es un grupo coordinado de personas que funciona para lograr una meta particular. Cada organización tiene una finalidad distinta, que se expresa a través de la meta o metas que desea alcanzar. Toda organización está compuesta por personas. Una persona que trabaja sola no es una organización, ya que hace falta una gran cantidad de personas para que la organización cumpla sus metas.

Ampliando el uso del término organización, se puede decir que efectivamente una sola persona no es una organización ya que se necesitan muchas para que se cumplan las metas organizacionales; sin embargo, se debe considerar que detrás de esas metas, se hallan los deseos, aspiraciones e intenciones que cada uno de los integrantes de esa

organización tiene y que lo llevan a forma parte de aquellas. Más aún, las metas organizacionales pueden cumplir las que de forma individual no es posible lograr. De esta manera, el individuo alinea sus objetivos personales a los organizacionales para obtener un beneficio de orden afectivo, económico, social o político.

La **planeación** (Robbins y Coulter, 2005:159) es un proceso sistemático en el cual se definen los objetivos de la organización para lograr estrategias a alcanzar con la integración y coordinación y planes del trabajo de la organización. Generalmente dentro de las organizaciones encontramos metas y planificación formales e informales. Las metas y planificación van a depender de la gestión del administrador.

A la luz de los estudios organizacionales, el término planeación puede ser considerado un recurso o herramienta de orden instrumental cuya finalidad es ofrecer una secuencia de pasos que contribuyan al logro de los objetivos de la organización. Sin embargo, alrededor de esta intención y desde el enfoque sociopsicoanalítico, puede señalarse que la sistematización de la planeación trata principalmente de proporcionar soluciones técnicas integrales (Montaño, 2007:25), basadas en programas informáticos, sin considerar los aspectos sociopsicológicos profundos de los individuos en la organización.

La estructura organizacional es importante porque de ella depende el funcionamiento de la organización para alcanzar las metas. La tendencia actual se dirige a organizaciones más colectivas y participativas, en donde el talento humano se desarrolla. La efectividad de una buena estructura organizacional, además de la

búsqueda del logro de las metas, dependerá de su facilidad de adaptación a los factores cambiantes del medio ambiente (Robbins y Coulter, 2005: 234).

Al respecto, desde los estudios organizacionales, la estructura organizacional será la manera en cómo se “encajona” o “departamentalizan” los recursos necesarios para atender el mandato institucional, a través de la segmentación que implicará funciones separadas y jerarquizadas según la importancia racional que la organización les otorgue.

Los **equipos de trabajo** (Robbins y Coulter, 2005:383) son aquellos grupos cuyos miembros trabajan intensamente en un objetivo común y específico usando su sinergia positiva, responsabilidad individual y mutua, y destrezas complementarias.

Los equipos de trabajo, también pueden ser interpretados como la sublimación de esa energía pulsional de los integrantes para alcanzar una meta u objetivo que de entrada por sí solo no es posible. En estos grupos artificiales, el individuo queda sometido a los llamados deseos grupales que difícilmente pueden cuestionarse, ya que son contruidos bajo la ilusión o ideal del yo, que para el sujeto, de acuerdo a la escuela psicoanalítica, se constituye como la parte moral o el deber ser. Los equipos de trabajo de esta manera, pasan a ser la figura paterna que impone la canalización de deseos y sublimación pulsional.

El **control** es el proceso (Robbins y Coulter, 2005:458) que consiste en supervisar las actividades para garantizar que se realicen según lo planeado y corregir cualquier desviación significativa. Según los autores, el control es la única forma que tienen los

gerentes para saber si los objetivos organizacionales se están cumpliendo, y si no, las razones por las que no se están logrando.

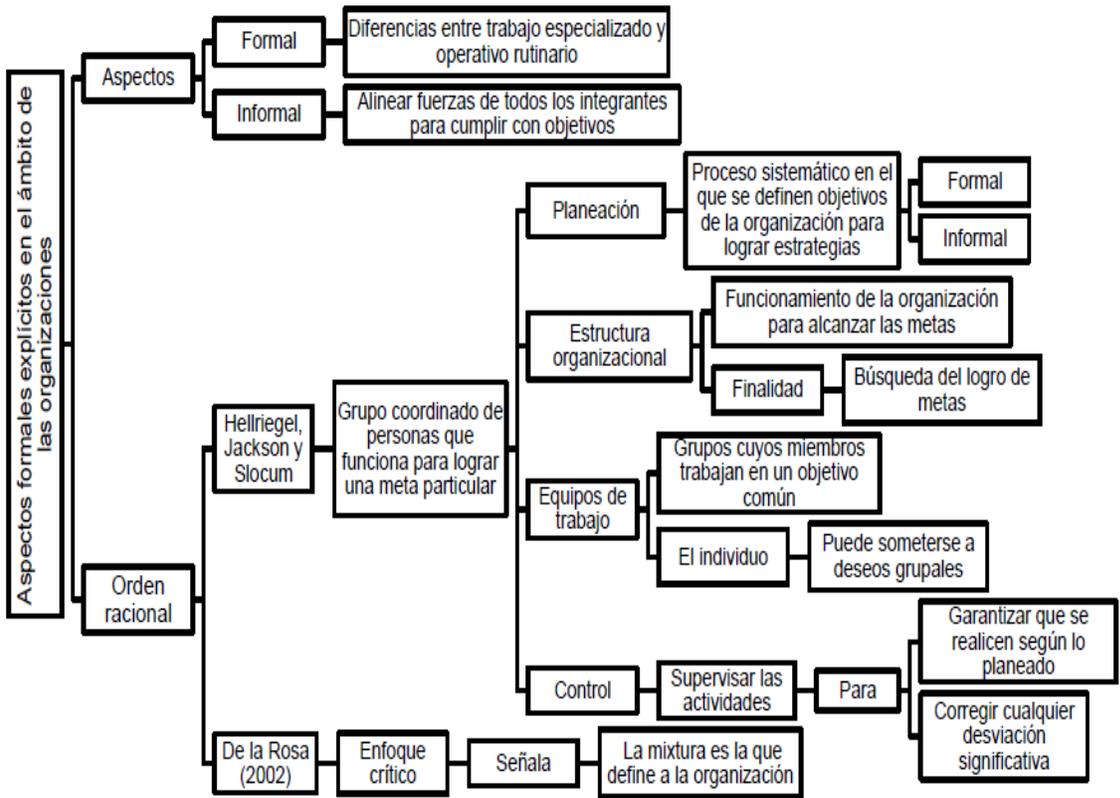
Desde el enfoque psicoanalítico, el control forma parte de la llamada represión de la energía pulsional donde el individuo queda sometido casi por completo a los aspectos y deseos grupales, con un alto riesgo de perder su propia autonomía y capacidad de discernimiento. El control puede ser un perverso mecanismo que anule la creatividad individual y paralice la espontaneidad, en beneficio de la llamada “automatización” y la “mejora continua”, sinónimos de una encarnizada productividad.

Sin embargo, como lo indican los hallazgos de Menzies (1960), en una investigación llevada a cabo en un hospital de Londres, con estudiantes de enfermería se encontró que los mecanismos sociales de defensa son utilizados para contrarrestar la ansiedad que genera el trabajo con los enfermos. Se concluye, entre otras cosas, que existe una correlación positiva entre la efectividad y los niveles de ansiedad. La ineficiencia es una consecuencia inevitable del sistema de defensa elegido. De esta manera, según la autora, el éxito y viabilidad de una institución social está íntimamente conectado con las técnicas que se usen para contener. Por lo tanto, a mayor control, mayor represión; a mayor represión, mayores mecanismo sociales de defensa.

Por su parte, De la Rosa (2002:5-44), desde la perspectiva de la teoría organizacional, señala que lo que nos ha enseñado el estudio de las organizaciones hasta ahora es que no es la estructura, no es el ambiente, no es el comportamiento, no son los procesos, etc., sino la mixtura entre ellos lo que hace a la organización y tanto, lo que puede ayudar a definirla. Agrega que la teoría de las organizaciones, que ha pensado a

las organizaciones por partes, y no obstante que proliferan nuevas formas de entenderla, el reto es iniciar el proceso inverso de reconstrucción de aquéllas y recuperación de éstas. Advierte que, comprender la complejidad de las organizaciones nos ayuda a comprender la complejidad de la teoría organizacional, y comprender la complejidad de la teoría organizacional nos ayuda a comprender la complejidad de las organizaciones. Las organizaciones, al menos las empresariales, se caracterizan por tener una mezcla de elementos que van más allá de la simple racionalidad. En ellas confluyen diversos fenómenos, fuerzas, intereses explícitos e implícitos, que están asociados a una variedad de conductas de los seres humanos, las cuales le trascienden, de las cuales el autor y actor es el hombre mismo, por lo que no podemos negar la existencia de un sinnúmero de ingredientes que se combinan y se mixturizan para dar un toque especial a este tipo de relaciones humanas en el ámbito de las organizaciones.

Esquema 11. Aspectos formales en las organizaciones



Fuente: elaboración propia

II.8. Aspectos no formales –implícitos– en el ámbito de las organizaciones: afectos, sentimientos, deseos, mecanismos de defensa, aspectos inconscientes.

Como se ha venido señalando, las organizaciones no sólo son movidas por aspectos de orden racional. En ellas, los sentimientos y las emociones se entremezclan y dan como resultado una gama de posibilidades y de combinaciones que traspasan cualquier postura radical que pretenda sostenerse. Esto es, sería un grave riesgo afirmar que las organizaciones tienen únicamente como motivo de vínculo y relación aquellas tareas de orden racional, dejando de lado aspectos de orden subjetivo. Es por ello que en este apartado se incorporan términos y se presentan investigaciones que aluden a esa

faceta de las organizaciones, que se manifiesta en el día a día, bajo diferentes tonos, sin que sean menos importantes que los llamados aspectos racionales, y cuya relevancia cobra vida al momento de acercarnos a su funcionamiento, a la forma en cómo operan y se aplican en las organizaciones.

Para ubicar en el contexto de referencia los términos denominados como aspectos no formales, pero que evidentemente tienen una connotación de soporte importante en la presente investigación, por lo se ha venido abordando y la pregunta principal de la misma, es pertinente mencionar que a continuación se presentan algunas definiciones tomadas principalmente del *Vocabulario de Terapia Familiar* (Simon, et al., 1997), por considerarse una fuente especializada en los temas tratados. Sin ser limitativo, los términos y sus aspectos pueden incrementarse. La secuencia está en orden alfabético.

Autoestima.- Sentimiento de autovaloración. No obstante, la familia, no es la única responsable de la autoestima del individuo, el éxito en el trabajo y la aceptación social también son esenciales en el desarrollo y mantenimiento del respeto de sí. Además, la autonomía de un individuo dependerá del grado en que pueda mantener un sentimiento de autoestima, incluso ante la falta de validación externa, que puede presentarse en la organización probablemente.

Autonomía.- Es la culminación organizativa de un sistema, en el caso de un individuo o una familia, está ligado a la capacidad de mantener determinados límites, es decir, de discriminar entre los hechos internos y externos. La autonomía siempre está en relación con un ambiente dado. Este ambiente en sí nunca es estático porque a su vez es modificado (dentro de ciertos límites) por el comportamiento del sistema del cual forma

parte, Por consiguiente, en el logro y el mantenimiento de la autonomía siempre se deben tomar en cuenta esos procesos de cambio.

Para el caso de las organizaciones empresariales, la autonomía tendrá que ver con las llamadas competencias laborales que buscan exaltar y capitalizar las habilidades del individuo en la organización.

Contexto.- Se denomina contexto (del latín contextus, entretejido) al marco en el cual la conducta y los mensajes verbales y no verbales se hacen significativos. La conducta debe comprenderse dentro de su contexto. Los distintos contextos interpersonales son regidos por reglas de conductas diferentes.

Delegación.- Del latín “delegare”, remite a un doble significado: 1) remitir y 2) encomendar una misión. Las personas delegadas prueban su lealtad cumpliendo conscientemente la misión que les han encomendado, y la realización de la misión asignada origina sentimientos de autoestima.

Para las organizaciones empresariales, la delegación va asociada principalmente a dos términos: la supervisión del empleado y el llamado facultamiento o empoderamiento de un empleado para que sea él quien tome ciertas decisiones.

Lealtad.- Sentimiento de solidaridad y compromiso que unifica las necesidades y expectativas de una unidad social (por ejemplo la familia) y los pensamientos, sentimientos y motivaciones de cada miembro. A nivel de un sistema (familia, grupo), la lealtad puede entenderse como la expectativa de adhesión a ciertas reglas y la amenaza de expulsión si se transgrediesen. A nivel del individuo, esto comprende “la identificación con el grupo, una relacionalidad objetal genuina con otros miembros,

confianza, fiabilidad, responsabilidad, un compromiso servicial, fidelidad y una inquebrantable devoción” (Boszormenyi y Spark, 1973, citados por Simon, et al:1997).

Mitos familiares.- Ferreira (1963, citado por Simon et al., 1997) introdujo el concepto de mitos familiares y dio ejemplos clínicos; esos mitos suelen servir de paradigmas familiares, ya sea para mantener el statu quo de la familia o para diagramar modelos de crecimiento y orientación para el cambio en los momentos de crisis. En consecuencia, esos mitos funcionan en las familias de la misma manera que funcionan los mecanismos de defensa de los individuos.

Poder.- Cualquier tipo de conducta social es de alguna manera un acto de poder, toda relación se basa en el intento de equilibrar el poder. En consecuencia, el sistema social es visto como una organización de estructuras de poder. Para la teoría de los recursos, considera tres proposiciones:

1. Cada individuo se esfuerza constantemente por satisfacer sus necesidades y alcanzar sus metas.
2. Casi todas estas necesidades individuales son satisfechas gracias a la interacción social con otras personas o grupos.
3. Estas interacciones interpersonales giran esencialmente en torno de un intercambio constante de “recursos” que sirven para satisfacer las necesidades individuales (Wolfe, 1959, citado por Simon, et al, 1997). En esas relaciones, el poder recae en la persona que tiene los mejores recursos para satisfacer las necesidades individuales o colectivas.

La existencia de relaciones de poder en la familia no es patológica en sí. Todo lo contrario: las relaciones de poder son necesarias para el proceso de socialización de los hijos. De hecho, algunos autores consideran que son de fundamental importancia para el funcionamiento de la familia. El uso del poder en las organizaciones es evidente, y su implementación se justifica como un recurso para el logro de los objetivos y metas de la organización.

Roles.- Los roles se refieren a la totalidad de expectativas y normas que un grupo (por ejemplo, una familia o una organización formal) tiene con respecto a la posición y conducta de un individuo en el grupo. En consecuencia, un rol es equivalente a las expectativas de conducta que son dirigidas hacia un individuo en una situación o contexto social dados.

El equivalente de los roles dentro de las organizaciones empresariales, son los llamados puestos o categorías, los cuales pueden estar “encuadrados” en los perfiles y descripciones de puestos.

Secretos familiares.- Los secretos familiares se refieren a temas cargados de intensos sentimientos de temor, vergüenza y culpa. Está prohibido hablar abiertamente de ellos, aunque toda la familia los conoce. El tabú que impide la revelación de los secretos tiene por objeto, principalmente, evitar la mortificación y el conflicto.

El equivalente del secreto familiar en la organización, lo es el secreto que no se revela a los demás o que se guarda celosamente, ya que puede implicar una descalificación y desaprobación de la organización.

Sinergética.- Se refiere a la manera en que las cosas funcionan juntas. La sinérgica puede definirse como la ciencia de las conductas colectivas, auto organizadoras y ordenadas. En ese carácter, ofrece modelos de las conductas de los individuos cuando interactúan entre sí.

La sinérgica tendría su equivalente en el ámbito empresarial en el trabajo en equipo y en los círculos de calidad.

Con la revisión de estos términos, se pretende proporcionar un panorama general de los aspectos o comportamientos que se manifiestan en los seres humanos, independientemente del espacio social u organización en la que se encuentren. Asimismo, en el marco de los estudios organizacionales, su consideración permite enlazar las explicaciones que dan las disciplinas sociales a estos fenómenos, indicando así los escenarios para otras líneas de investigación.

En ese sentido, Contreras y Aguilera (2007:51) señalan que la emocionalidad es una característica inherente al comportamiento humano, la cual es hoy en día un factor central a tomar en cuenta cuando se habla del comportamiento organizacional (Soto, 2001:25-46; Reece y Brandt, 1999:225-250). En específico, la emocionalidad, tanto individual como colectiva, afecta los procesos de coordinación y cooperación de los individuos dentro de una organización, modificando, inhibiendo o potenciando las decisiones de acción de los individuos.

Contreras y Aguilera (2007:52-53) afirman que el comportamiento de los miembros de una organización varía según el estado emocional de ellos. Su planteamiento parte del supuesto de que la racionalidad y la emocionalidad no son dos elementos

representativos de dos posturas irreconciliables; por el contrario, ambas son características inherentes al ser humano y, al situarlas en el contexto organizacional, se vuelven, en opinión de los autores, indispensables para el buen funcionamiento de la organización desde una perspectiva funcionalista.

Por otra parte, desde un enfoque psicoanalítico, Ruiz (1992:48-49) señala que la actividad profesional, el empleo, el saber productivo y el saber general representan uno de los mecanismos fundamentales de la defensa en la economía psíquica. Dice que el trabajo es esencial como regulador de la vida psíquica y somática. Ante la carencia de un proyecto existencial significativo, el sujeto pierde ese equilibrio y enferma. El objeto y contenido del trabajo tiene un significado subjetivo. Lo que interesa es lo que la tarea vehiculiza desde el punto de vista imaginario y simbólico. Esto tendría que ver con el deseo singular del sujeto, que se ha identificado con valores e ideales de sus modelos culturales.

Al respecto y en correlación con lo que se ha venido señalando, puede entenderse también que la búsqueda del proyecto existencial significativo está asociada de manera directa con el ideal del yo.

Según la autora, los efectos estresantes de la organización del trabajo estarían en función de la posibilidad o no de satisfacción de deseos, más que en la carga de trabajo, como es planteado por los modelos ergonómicos. En los resultados de las investigaciones que relacionan salud mental y trabajo, se ve reflejado el predominio de las condiciones de supervivencia, agravado por el creciente desempleo. Evidentemente, es difícil plantearse la posibilidad de satisfacción de deseos. Correlacionando lo

psíquico con lo somático, Ruiz (1992:48) dice que la tendencia a acentuar lo somático tendría que ver tanto con los modelos de investigación, como con la manera en que representan los trabajadores su vivencia. Esto abre un campo muy amplio a trabajar: el sufrimiento psíquico expresado en el cuerpo. Para ella, el trabajo devaluado, empobrecido y empobrecedor de la vida, determina el lugar de la enfermedad y el sufrimiento, lo cual pareciera que determina la condición física y psíquica del individuo, sin considerar los aspectos de orden individual donde el sujeto puede intentar modificar esa aparente realidad inamovible que le marca su destino laboral. Es decir, el trabajo devaluado, empobrecido y empobrecedor de la vida, puede influir en la salud de la persona.

Abunda al respecto señalando que el ser trabajador se ubica en una compleja trama identificatoria donde sus condiciones de vida, lo actual, lo que produce y consume sus posibilidades o no de realización y satisfacción de deseos, se inscriben en una historia subjetiva, determinando sus efectos, tanto en su propio concepto de salud-enfermedad, como desde sus fragilidades psíquicas, en la manera como se enferma.

Ruiz asegura que el grupo de trabajo es un encuentro de diferencias deseantes en una trama de relaciones. Este encuentro, por momentos, conduce a un actuar colectivo, dando lugar a identificaciones, e incluso a construir un imaginario, donde lo singular tiende a perderse entre el sometimiento y la omnipotencia. Paradigmas de esta aseveración los podemos encontrar cuando se habla de códigos de conducta y reglamentos para los trabajadores de una empresa, donde prevalece el deber ser y se señalan los comportamientos aceptados dentro de la organización, construyéndose el trabajador un imaginario, a partir del otro, para someter su individualidad a los designios

de la comunidad, o de la organización a la que pertenece. De esta manera, sólo identificado con los demás, el empleado tiene acceso a ese grupo y está en condiciones de permanecer en él, siempre y cuando reprima, proyecte o sublime, sus deseos y pulsiones. Otro caso puede focalizarse en el ejército, donde sus integrantes juran lealtad a su patria, a honrar y respetar los símbolos de la misma y a velar por los intereses de su país, quedando, al menos en este sentido, su individualidad sometida a las reglas que la institución le demanda.

Ahora bien, un bloque quizá más cercano al individuo que le permite identificarse con él desde los primeros años de su vida, lo es la familia, la cual podría equiparse a una metáfora del orden de lo social, que trasciende lo que tradicionalmente hemos llamado como tal. Al respecto, Perres (1999: 24) afirma que cualquier grupalidad humana estable puede ser fácilmente equiparada metafóricamente a una familia (y vivida como tal por el sujeto a modo de una ecuación simbólica inconsciente), con su padre, su madre, sus hermanos, su hábitat -o las entidades simbólicas que representan a estas instancias, por ejemplo la "madre": teoría, doctrina o creencia; la "casa": local o lugar determinado-, su dinámica, posicionamientos estructurales, vínculos, conflictos, rivalidades, envidias, celos, y luchas por la des-sujetación, la asunción de deseos personales y el logro de una identidad propia que cree la ilusión de escapar definitivamente de los modelos y niveles identificatorios parentales y fraternos. Se puede decir que la metáfora familiar, como emergencia de un modelo familiar, revivido y reactualizado por situaciones del presente, aparece permanentemente, siendo por ello una parte ineludible de las dimensiones intrapsíquica e intersubjetiva de nuestra constitución psíquica.

Por tanto, como lo indica el autor, todo ello ya se halla claramente expresado en la clásica fórmula de que toda forma de grupalidad tiene a la propia familia como referente ineludible para el sujeto, primer modelo en el que ha vivido y que lo ha estructurado. Estructurado, a nivel intrapsíquico, en cuanto sujeto del inconsciente, a partir del atrapamiento en los deseos parentales, especialmente maternos. Pero también, en el registro intersubjetivo, familiar y social, en cuanto sujeto del grupo, que precede a la conformación de dicho sujeto del inconsciente, todo lo que ha sido largamente estudiado y desarrollado por R. Kaes en varias décadas de su producción teórica.

“(Es) la familia, el primer grupo humano por el que atravesamos, que nos conforma en el placer y el dolor, en la esperanza y la desesperanza, en lo vital y en lo mortífero, a partir de los imaginarios sociales más generales de su cultura y subcultura, la que nos transmite, y más particulares de la familia en cuestión, su historia específica, su psicopatología y su propia inserción social (Perres, 1999:26)

Más aún, y en la línea de esta investigación, Perres indica un rasgo más que fortalece lo sostenido hasta ahora, cuando comenta que, en un ensayo J. P. Vidal (citado por Perres, 1999: 32), dice: "...los individuos trasladan al seno de cada institución las relaciones y las defensas que establecieron originalmente en la familia", a la que pocas líneas antes había calificado como la 'institución original'..."Al parecer, resulta totalmente natural para evocar una curiosa correspondencia entre el sistema de parentesco y el sistema de actitudes institucionales. Las 'representaciones familiares' logran prevalecer, de un modo notorio, en la organización de las representaciones de los grupos institucionales. Es el caso de las empresas, en donde existe un jefe o máxima autoridad que puede representar al padre de familia, aquel a quien sus colaboradores obedecen. Como otro ejemplo, encontramos a la iglesia católica, como

una de las instituciones más antiguas de la sociedad, la cual en su jerarquía estructural es representada por el llamado “santo padre”, del cual se desprende una cadena de jerarquías menores, pasando por el cardenal, el obispo, hasta el párroco o sacerdote. Otra institución, como se mencionó en líneas anteriores, lo es el ejército, donde existen jerarquías muy parecidas a las que se presentan en la familia, llámese el puesto de “general”, que puede ser equivalente del padre de familia. Si a esto se agrega el asunto de los roles, hallando también que en este tipo de instituciones las tareas se distribuyen entre las jerarquías que ostentan sus integrantes; de tal manera que las decisiones principales están bajo la responsabilidad de quien ocupa una posición alta en ese grupo de personas y la ejecución de las instrucciones recibidas queda a cargo de los miembros del ejército, que pueden ser equivalente de los hijos.

Asimismo, por el lado de la madre, o de la función materna, es posible hallar algunas coincidencias con los papales desempeñados en instituciones establecidas en la sociedad actual; en esta categoría identificamos a la “Cruz Roja” por ejemplo, cuya misión principal es el salvar vidas y cuidar a los enfermos que se encuentren en condiciones extremas; labor que puede asemejarse a la de una madre que cuida de sus hijos y los amamanta desde recién nacidos; aquí los médicos, paramédicos y enfermeras, como parte de esta institución, desempeñan un papel crucial, que podría equipararse al de los padres y/o hermanos al cuidado de uno de los miembros de la familia. A su vez, en el aspecto de la educación, que surge en la familia desde los primeros días de vida del niño y a medida que crece se intensifica, se traslada más adelante hacia las instituciones educativas de nivel básico; el trabajo de socialización

que esto conlleva, se manifiesta desde casa y se comparte con aquellas personas que representan a la escuela.

Por otra parte, en aparente contradicción con lo antes mencionado, Mendel (2003:203-217), en su trabajo *La sociedad no es una familia*, señala que:

La familia representa una forma evidentemente esencial de las relaciones sociales, en la cual el sujeto se encuentra siempre comprometido socialmente"... "aunque la familia sea un fenómeno fuertemente social, lejos de poder dar acceso a la conciencia o incluso a la experiencia de lo social será, una vez internalizada por el sujeto, el factor mismo que desnaturalizará la realidad particular de lo social 'familiarizándola', recodificándola según el orden familiar... Las formas 'familiaristas' de lo social –culto a la personalidad, nacionalismo, racismo y xenofobia, integrismos laicos o religiosos, sectarismos o autoritarismo al ser formas degradadas, rebajadas, de lo psicofamiliar, no pueden ser consideradas, con justicia, la base a partir de la cual se emitan juicios sobre la familia o se haga su retrato."

Con el argumento anterior, se puede notar que, no obstante que la sociedad no es una familia, sí puede acudir a ciertos elementos que se instalan desde lo simbólico en el sujeto, desde los primeros años de su vida, que más adelante se modifican, pero no desaparecen en su totalidad, ya que los sujetos están y se reproducen en sociedad; sociedad que se construye a partir de grupos tan importantes como la familia, las amistades, la escuela, entre otros. Arribamos de este modo, a una complicada y compleja red de relaciones donde prácticamente resulta imposible delimitar fronteras claramente definidas; por el contrario, lo social y lo familiar, llegan a ser interdependientes y mutuamente incluyentes para su análisis.

Al respecto, Sanz-Vergel, et al, (2011:775-799) señalan que, dependiendo de la relevancia que tenga para las personas, ellas podrán 'desconectarse' de las actividades relacionadas con la familia o con su trabajo. Entre sus hallazgos, los autores reportan

que, para las personas que mostraban baja importancia de lo familiar, podrían “desconectarse” de ésta y centrarse en sus actividades laborales; por el contrario, para aquellos sujetos cuya importancia principal fue la familia, era importante “desconectarse” del trabajo para estar con su familia, pero otorgándoles también el valor necesario a las tareas laborales; es decir, sin descuidar ninguna de las dos, aunque su familia tuviera prioridad.

Sus hallazgos sugieren que es importante ayudar a los empleados a desempeñarse mejor en el trabajo proveyéndoles experiencias de recuperación, tales como separarse de asuntos no relacionados con el trabajo. Recomiendan que debieran desarrollarse programas de entrenamiento específico sobre la separación y el manejo del tiempo, concientizando a los empleados sobre la importancia de separar la vida laboral de la no laboral. Aparte de ello, también es importante que las organizaciones provean a los individuos de oportunidades para la recuperación interna y externa. La recuperación interna tiene lugar durante los cortos recesos en el trabajo, de manera que el proveer a los empleados de autonomía para organizar su tiempo de trabajo y tomarse un tiempo para un café podría ayudarles a recuperar recursos. Respecto a la recuperación externa que ocurre después del trabajo, las organizaciones pueden ofrecer actividades para el tiempo libre, tales como actividades deportivas, sociales o culturales, según los investigadores.

Otra posible intervención en el nivel organizacional podría estar relacionada con la jerarquización de papeles en el trabajo. Proveyendo control y apoyo, así como incluir empleados en los procesos de toma de decisiones, puede ayudar a los individuos a

desarrollar un sentido de identificación más alto con la organización en la que trabajan (Bakker y Demerouti, citados por Sanz-Vergel, et al, 2011:795).

Lo anterior, parece indicar que es la organización empresarial quien toma el papel de decisión por el individuo, asumiendo muy probablemente que éste no cuenta con la capacidad para hacerlo.

Finalmente, desde un punto de vista organizacional, la implementación de políticas familiarmente amigables podría ser considerada una importante herramienta para ayudar a los empleados a equilibrar los papeles laborales y familiares. Permitir a los empleados llamar a casa para ver cómo le va a su hijo enfermo, darle a la gente autonomía para reprogramar tareas que requieren completa concentración, o la oportunidad de hacer parte de sus tareas laborales desde casa, si es necesario, son algunos ejemplos de flexibilidad de tiempo y espacio.

Además de las intervenciones a nivel organizacional, los individuos también pueden tomar acción en promover su bienestar tomando decisiones sobre cómo vivir su vida. Mickel y Dallimore (citados por Sanz-Vergel, et al, 2011:195), indican que su estudio refleja que hay diferentes experiencias de recuperación para aumentar el bienestar dependiendo de qué tan importante es el papel del hogar o el laboral para el individuo. Por ello, los empleados tienen que decidir qué papel es central para ellos y, en consecuencia, escoger la experiencia de recuperación más apropiada para aumentar su desempeño y bienestar, lo cual implica un proceso de toma de decisiones.

Al respecto, Sanz-Vergel, et al (2011: 795) sugieren primero, que la gente tiene que identificar valores personales y preferencias de roles. Sin embargo, consideran que es

difícil para los individuos identificar qué papel es más importante si trabajan en una cultura en la cual se espera que el trabajador ideal dé mayor prioridad al papel laboral que al familiar. Por esta razón, Kossek, et al (citados por Sanz-Vergel, et al, 2011) hicieron hincapié en la importancia de promover el apoyo cultural de la vida laboral, a fin de que los individuos perciban que estar involucrados en ambos, los papeles del trabajo y de la familia, son completamente valorados.

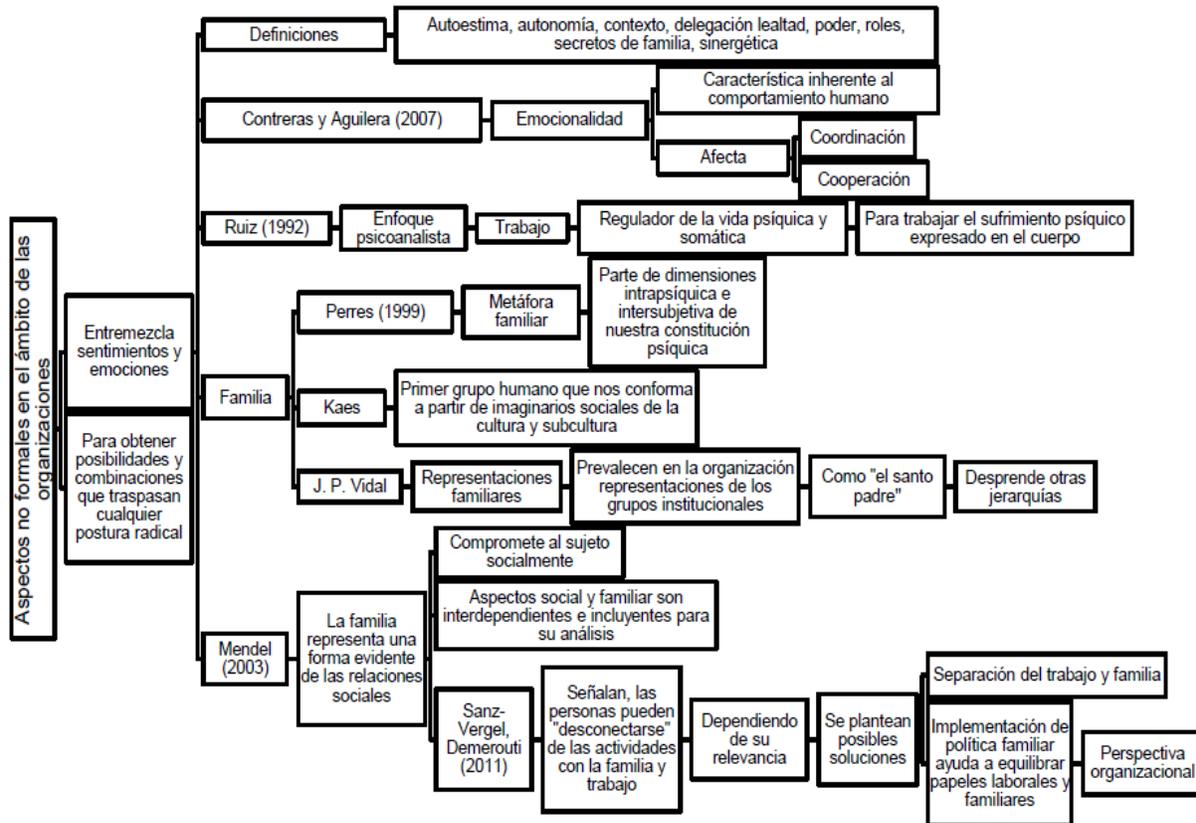
En segundo término, los individuos deben escoger las experiencias de recuperación que puedan ser las más benéficas para ellos. La separación del trabajo y del hogar son experiencias importantes que los empleados deberían tomar en cuenta. Por ejemplo, desconectarse del hogar puede ser útil para enfocarse en una tarea laboral específica y atender los asuntos familiares, si es necesario, sólo durante un receso de trabajo específico. En el caso de la separación del trabajo, los individuos pueden comprometerse en actividades diferentes a las relacionadas con los asuntos laborales, escogiendo de una amplia gama de actividades que los ayuden a sentirse recuperados -por ejemplo, dar un paseo o aprender un nuevo pasatiempo-.

Para los autores del estudio, las estrategias individuales y organizacionales deberían combinarse, de modo que ayudar a la gente a identificar valores personales y estrategias para recuperarse debería ser una prioridad para las organizaciones modernas. Como Kossek, et al (citados por Sanz-Vergel, et al, 2011:796) señalan, algunos empleados necesitan apoyo en la vida laboral como ayuda para aprender a separar los límites entre el trabajo y la familia. Situación que se torna prácticamente imposible, ya que el individuo no puede ser escindido psicológicamente hablando. Queda sólo como una posibilidad, que en estricto sentido se torna en una “ilusión”, ya

que como lo ha demostrado el psicoanálisis, lo consciente tiene sus bases en lo inconsciente.

En esa misma línea de investigación, Odle Dusseau (2008:53) realizó un estudio longitudinal en el cual encontró que, cuando los individuos cuentan con el apoyo instrumental en forma de beneficios que les permitan conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares, los empleados pueden tener un mejor desempeño familiarmente hablando; es decir, el apoyo laboral se correlaciona significativamente con la satisfacción en el terreno familiar de los trabajadores de la población investigada. Tal es el caso de los trabajadores que cuentan con el apoyo de sus jefes para atender alguna actividad relacionada con sus hijos, como las juntas escolares, los eventos sociales o deportivos, las atenciones médicas, entre otras, lo cual puede motivarles a desempeñarse mejor laboralmente hablando y a corresponder en ese mismo sentido cuando así se requiera.

Esquema 12. Aspectos no formales en las organizaciones



Fuente: elaboración propia

Al respecto, tal parece que la organización empresarial tomara el control de la vida de sus empleados, y más aún, que asumiera el rol de proveedor y remediador de todos los conflictos personales, con la intención de mantener o elevar la productividad. Sin embargo, desde el enfoque del sociopsicoanálisis, la productividad pasa a ser el ideal del yo y es quien dicta a partir de ese momento, el deber ser y los niveles de cumplimiento que regirán la vida laboral y personal de los empleados. De esta manera, como lo señalan Aubert y De Gaulejac "el super yo deja de ser la instancia distintiva del

bien y del mal y se presenta como un imperativo de éxito que, si no se realiza, desencadena contra el yo una crítica implacable.”(1993:144).

A pesar de que las recomendaciones de las investigaciones están orientadas a lograr que las personas-empleados sean más eficientes, las conclusiones e implicaciones indican, entre otras cosas, que la llamada “desconexión” de ambos roles, según la prioridad que cada quien le otorgó, es prácticamente imposible, ya que al intentar dejar a un lado a la familia, porque no es importante para aquél que no la considera así, implícitamente esa familia que está intentando conscientemente desplazar, lo trasciende desde lo simbólico, en tanto que al “intentar su desconexión” no hace más que marcar su existencia y, por lo tanto, su permanencia en el sujeto “des-conectado”. Más aún, en el caso de los empleados cuya importancia de la familia está por encima de lo laboral, este último aspecto puede tomar mayor jerarquía, en tanto que es el sustento económico y proveedor de beneficios para la familia, por ello, el empleado se preocupa por atender de manera responsable su trabajo, pero al salir de éste, le otorga a su familia la misma relevancia que a su responsabilidad laboral. Así, entonces, la llamada “separación” de los espacios familiar y laboral en este caso cumple con más de un objetivo desde lo personal y lo organizacional: primero, al dejar uno de los roles para no causar interferencia entre sí -rasgo de pragmatismo personal-, pero también el otro objetivo estará del lado de la empresa al proporcionar los elementos que le permitan al empleado desempeñar sus labores, sin que las cuestiones familiares lo distraigan, -rasgo de pragmatismo organizacional-.

De esta manera, si lo que buscan los estudios organizacionales es explicar fenómenos del comportamiento al interior de las organizaciones, se sugiere que ese estudio se

complemente considerando a la familia como un elemento social, con algunos rasgos organizacionales (Clegg y Hardy, 1996) dentro de la sociedad, ya que los estudios organizacionales, como campo de conocimiento dedicado al análisis de las formas de organización, las acciones y medios de gobierno, suponen una atención muy marcada sobre los sistemas y procedimientos que regulan la acción, pero comprendiendo siempre que son productos de relaciones y procesos sociales altamente contingentes, desde los que se constituye, organiza y transforma la sociedad; y, porque como lo señala Martínez (2008:15), el ser humano, desde su constitución como sujeto psíquico, habrá de tener una familia como un eslabón de enlace entre él y su mundo, y también entre una generación y otra; como el lugar en el que surge y se configura cada uno de sus integrantes, y simultáneamente como escenario de sus interrelaciones cotidianas.

Por lo tanto, se plantea la siguiente reflexión: ¿por qué no volver la vista hacia la familia, como objeto de estudio dentro de los estudios organizacionales, si las organizaciones han cambiado en razón de lo que la sociedad ha determinado y en sentido dialéctico, también las organizaciones han impactado en lo social?

Ante ello, se propone un reacomodo e incorporación de los estudios de la familia, pero no como organizaciones familiares que tienen empresas o las familias de negocio, que en sí ya están incluidas en los estudios organizacionales, sino como familia, ente o elemento que está presente en la sociedad, donde se encuentran precisamente las organizaciones que hasta hoy son objeto de los estudios organizacionales.

Sin agotar las fuentes de investigación y del conocimiento al respecto, los párrafos anteriores focalizan la problemática planteada y ubican al lector en lo que en la

presente investigación se considera de importancia para los estudios organizacionales desde el ámbito de lo social, así como la pertinencia teórica estriba en la intención de establecer un puente entre la familia, introyectada en el sujeto y reflejada desde lo simbólico o desde el plano consciente en las organizaciones, para establecer desde los estudios organizacionales constructos teóricos para el abordaje. La pertinencia social se indica en la posibilidad de establecer un punto de enlace entre actitudes y formas de pensamiento que se incorporan al sujeto desde la vida en familia y que son trasladados a las organizaciones y espacios sociales por los que atraviesa, para tratar de entenderlos desde la perspectiva de los estudios organizacionales.

II.9. Estudios organizacionales: algunas consideraciones epistemológicas

La historia de los estudios organizacionales está relacionada, principalmente en sus inicios, con ciencias como la administración, la sociología, la economía, la antropología, y recientemente con la filosofía, el psicoanálisis, la psicología, la historia, la ciencia política, entre otras. Su objeto de estudio son las organizaciones y lo que sucede en el interior de ellas, además de la incidencia que éstas tienen en la sociedad que las crea y las provee de diversos recursos para su permanencia. Al respecto, es importante señalar que el propio enfoque de los estudios organizacionales queda ubicado en el contexto sociocultural en el que se presenta; es decir, las problemáticas planteadas serán de diversa índole y estarán matizadas con el acento particular del grupo social en el que se circula. De esta manera, el abordaje de las problemáticas, además de poder y resultar conveniente hacerse bajo la perspectiva de distintas disciplinas, deberá estar contextualizado en el medio en el que se lleva a cabo, y considerar la intersubjetividad e intrasubjetividad de quien estudia a la organización, ya que el investigador tiene su

propio bagaje sociocultural que le significa y no puede omitir, si acaso enmascarar con un matiz un tanto distinto al original. Se reitera con ello que el objeto de estudio de los estudios organizacionales es muy amplio y presenta diversas aristas que pueden dar la impresión de ser una disciplina desorganizada -sin orden y fin determinados-, pero que, a la vez, ofrece una gama de alternativas, alternancias y complementariedades de las ciencias sociales, para tratar de describir, entender y/o explicar los fenómenos que se presentan en la sociedad, sin dejar de lado que hay más de una posibilidad de estudiarlos, analizarlos y reflexionar acerca de ellos.

Por lo tanto, como lo señala Heydebrand (1989), los estudios organizacionales buscan abrir un espacio de análisis y discusión del ejercicio de las instituciones por las que atraviesa el hombre. Librando algunas batallas en el terreno ideológico, las investigaciones revisadas demuestran que la cultura es influida por las organizaciones y viceversa; que la cultura se convierte en el espacio de la metáfora donde confluyen diversos intereses. Los enfoques toman su camino desde el sector económico que se trate (agrícola, energético, artesanal, entre otros), o también desde la especialización del trabajo, en el tramo de control que pueda tener un directivo y desde la perspectiva que el investigador lo desee. Nos encontramos, por ello, ante varias posibilidades de abordaje, con diversos matices y estilos multifactoriales.

Heydebrand plantea la evolución que han tenido las organizaciones -objeto de estudio- y cómo éstas se han organizado -proceso-. La era industrial marcó una pauta, la era postindustrial determinó otras cuestiones. En todas ellas, la ruta la ha señalado el comportamiento de la economía y la administración, su brazo ejecutor. Las ciencias al servicio de las tendencias macroeconómicas hegemónicas que aseguran su

permanencia, implementando estrategias para tal efecto. Mientras que en la era industrial, las formas de la burocracia podrían verse más claras, considerando aspectos como la mano de obra, medios, control, relaciones de trabajo, en la era postindustrial las diferencias se encuentran entrelazadas y en muchos casos son más sutiles sus evidencias. Del control social pasamos al control técnico, donde las actividades son automatizadas o semiautomatizadas, y quienes las dominan formarán parte de un grupo diferente. También nos movemos de lo formal a lo informal, de las formas de control particulares a las formas de control universales, de las organizaciones sólidas y seguras a las fusiones y riesgos compartidos, de la legitimidad racional a la cultura corporativa. Por ello, se reitera que los estudios organizacionales contemporáneos deban considerar estos enlaces de las organizaciones posmodernas para su análisis.

Al respecto, Montaña (2004), apunta que:

“la organización, en tanto espacio social complejo, puede ser entendida como un punto de encuentro donde se entrecruzan diversas lógicas de acción –política, cultural, afectiva, racional, etcétera–, múltiples actores que propugnan por diversos proyectos sociales y, por lo tanto, distintas interpretaciones del sentido institucional, reflejando intereses particulares, pero también ilusiones, fantasías y angustias. Las fronteras –físicas y legales–, los objetivos y estructuras formales, los reglamentos, los organigramas y los planes representan sólo la parte visible de la organización; su verdadero significado reside en ámbitos no perceptibles a primera vista, fuera del conocimiento cotidiano que nos brinda la experiencia; de ahí la importancia del esfuerzo académico por hacerlo inteligible.” (2004: 5).

De ello, se infiere que el mundo de las organizaciones es más que un organigrama o plan de trabajo escrito, más que una declaración de misión, visión o valores institucionales. Por el contrario, al interior, en el plano de lo subjetivo de las organizaciones, se movilizan aspectos de índole simbólico e imaginario que pueden

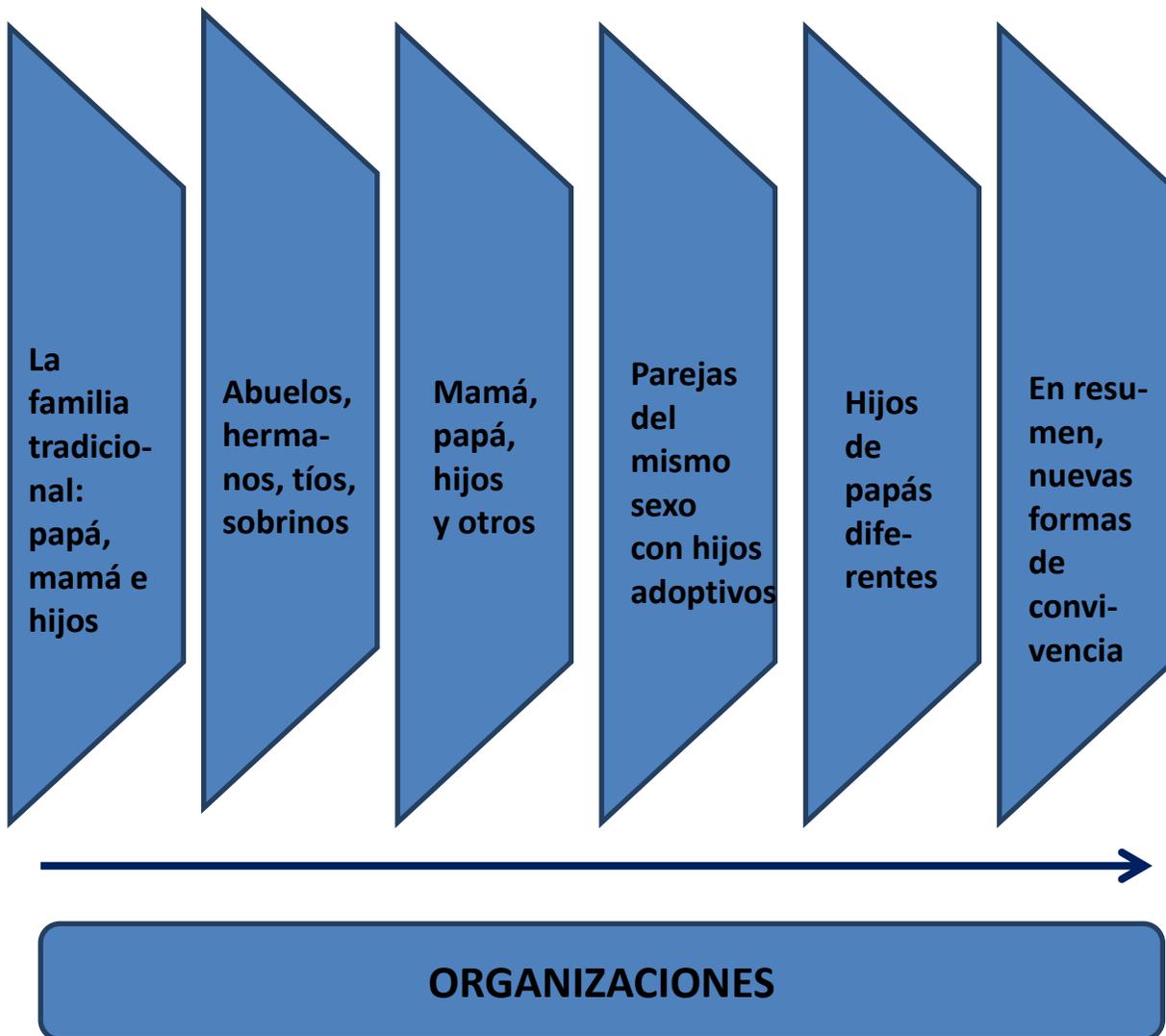
estar referidos a otros espacios sociales en que los integrantes cohabitan y que se intersectan por múltiples razones, que sólo desde una perspectiva de la intersubjetividad pueden encontrar alguna explicación, ya que como afirma García “el individuo está inserto en un conjunto de relaciones sociales en diferentes niveles de acuerdo a la identidad social que posea y a la cultura organizacional que asimile, de tal forma que cada individuo es parte de la trama social y a la vez es microcosmos de ella.”(2004:41).

Asimismo, García señala que la familia, la escuela y el trabajo son considerados los elementos claves en la construcción de las relaciones sociales, asignando a la familia un lugar primigenio por ser la génesis del capital de relaciones sociales, a la escuela un lugar de transición y aprendizaje y formación de capital cultural, técnico y científico, y al trabajo un lugar de aplicación de conocimientos y de creación de capital humano, en virtud de que en estos espacios existe un proceso concomitante de creación, transformación y degradación de actitudes y valores. Se puede también indicar que antes de arribar a aquellas organizaciones a las que el hombre moderno accede, para incorporarse al mercado de trabajo o ganar reconocimiento en el ámbito donde se desenvuelva, la familia, como institución, toma el papel instituyente que da los elementos al individuo para acercarse a éstas, ofreciéndole el espacio donde se nutre física, social y emocionalmente, proporcionándole la armadura con la que se enfrentará a su mundo.

A continuación, se incorpora un esquema en el que se pretende representar cómo a través del tiempo la familia ha sufrido modificaciones y durante esos ajustes

invariablemente esos cambios han venido acompañados por las propias organizaciones, que también han evolucionado.

Esquema 12. La estructura familiar: evolución y paso por las organizaciones



Por otra parte, Castañeda (1999, citado por Montaña, 2004:19) caracteriza las grandes empresas como unidades familiares o grupos cerrados de inversionistas. Las nuevas

áreas tecnológicas se encuentran más atendidas por microempresas, y que, conforme se incrementa el tamaño, las empresas se encuentran en sectores más tradicionales. Desde este enfoque, estaremos hablando de una especie de metáfora en la cual la empresa queda representada como una familia que de inicio podría ser considerada como una familia con pocos miembros, pero que a medida que el tiempo avance y las circunstancias lo permitan, estas pequeñas familia-empresas podrían llegar a ser más grandes y contar con un número importante de miembros.

Referente a la cultura y a las organizaciones, afirma Smircich (1983) que éstas son las que producen fenómenos de la cultura. Las organizaciones son vistas como instrumentos sociales que producen bienes y servicios, y, como subproducto, también producen artefactos culturales distintivos, tales como rituales, leyendas y ceremonias. La cultura es parte del medio ambiente y es vista como una determinación o la fuerza de la impresión. En el segundo caso, la cultura organizacional es vista como resultado de la promulgación de humanos, lo cual desde la psicología transcultural se señala al indicar que las familias son parte de las culturas y que estas culturas también tienen rituales. Las organizaciones no se apartan de este fenómeno, están integradas por individuos que le dan un sello específico y distintivo frente a otras.

En este sentido, Hofstede (1980) define la cultura como la programación mental de la gente en un ambiente, y dice que esta programación varía según las regiones, la minoría o mayorías, o las naciones. Él señala que existe un vínculo histórico y cultural muy fuerte entre el individualismo y el capitalismo. Hay una importante correlación entre la cultura de las empresas, las cuales, desde su casa matriz, emiten sus políticas, y sus filiales, independientemente del país donde se encuentren, reciben esa influencia y

pueden adoptarla en su operación cotidiana; sin embargo, caso contrario, las organizaciones, según el país donde se encuentren, adaptarán parcialmente aquella cultura corporativa a las necesidades o pautas que el entorno local les marque, sin que por ello se pierda la esencia de lo que desde la alta dirección se pretenda implantar como práctica institucional.

De esta manera, se presenta una combinación entre la cultura corporativa y la cultura local o regional provenientes del lugar o zona donde se ubique la organización. Tal es el caso de las franquicias como las del giro alimenticio, las cuales se adaptan y ofrecen productos acordes a los usos y costumbres regionales, conservando su línea de negocio corporativa y manteniendo su presencia de marca, con productos propios del país donde se encuentren. Uno de los objetivos de la llamada cultura organizacional, es el fomentar entre los empleados de la empresa, aquellos valores y estrategias que le permitan identificarse con ellos y emprender acciones deseadas por la gran organización.

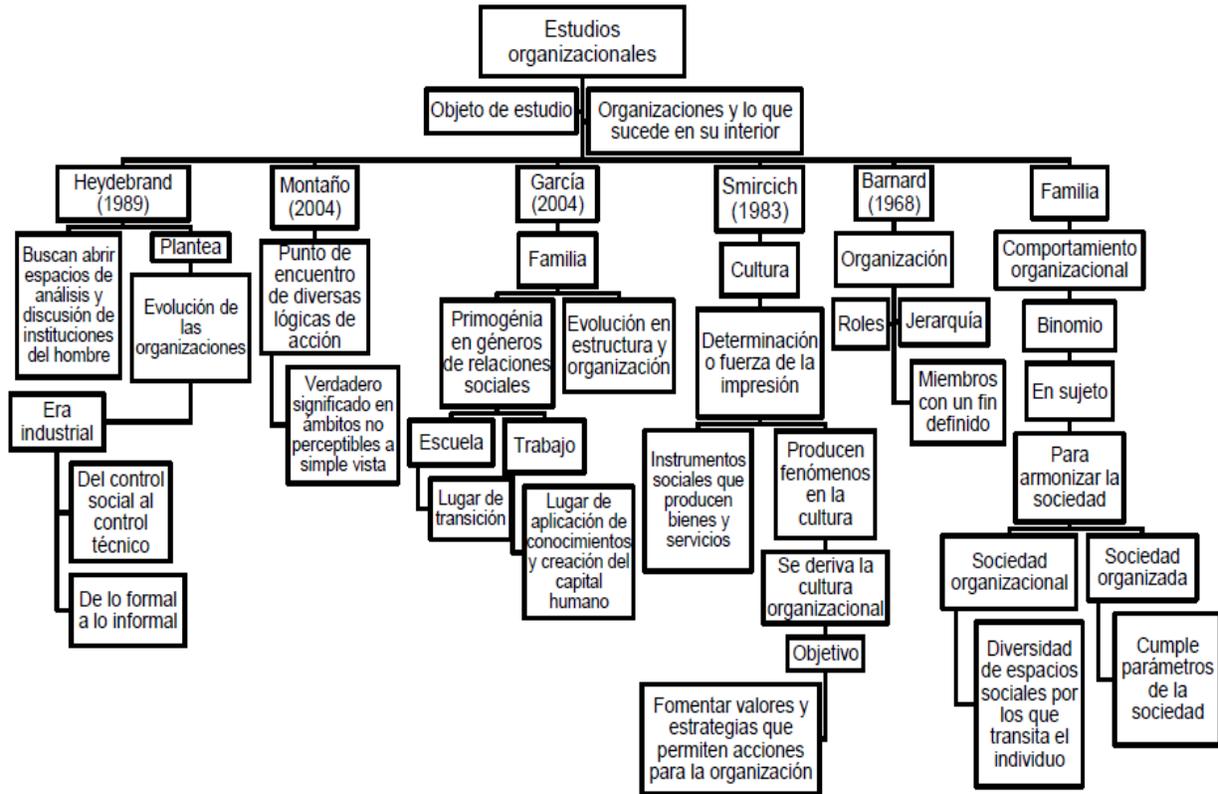
Una posible explicación de esta combinación de culturas locales o regionales y corporativas, probablemente la podremos encontrar en los trabajos de Barnard (1968), quien bajo la óptica racionalista, define como organización sólo aquella bajo la cual sus miembros se reúnen porque tienen un fin o una meta que conseguir. Se indica que las organizaciones tienen roles bien definidos y jerarquías que deben mantenerse; se destaca la importancia del trabajo en equipo y, más recientemente, se han utilizado metáforas concibiendo a la organización como el cuerpo humano, como una gran máquina, como una célula, entre otras. Para Barnard una organización viene a ser cuando 1) hay personas capaces de comunicarse unos con otros, 2) que están

dispuestos a contribuir la acción, 3) para lograr un propósito común. Los elementos de una organización, por lo tanto, son 1) comunicación, 2) la voluntad de servir, y 3) un propósito común.

Sin embargo, sin ser consideradas como organizaciones formales, las redes informales de apoyo social constituyen sistemas ecológicos en los que las personas desempeñan roles complementarios e interdependientes de ayuda. Las actividades no son, por lo tanto, unidireccionales, sino que implican la provisión y recepción mutua de apoyo en un sistema más amplio (grupo primario, vecindario, cultura) de derechos y obligaciones (Gracia et al, 1995). Por el contrario, los sistemas formales de apoyo social operan de acuerdo con un sistema explícito que incluye categorías a partir de las cuales se evalúan necesidades, normas y procedimientos, definiciones y expectativas acerca del estatus de los clientes, estándares de práctica profesional para el tratamiento de problemas, independientemente de las características personales o situacionales, y criterios objetivos de lo que constituye el éxito o el progreso (Froland et al, 1981). Normas de intercambio diferentes, distintas concepciones de los problemas y su solución, aspectos relacionados con la autoridad y responsabilidad, énfasis en reglas y procedimientos formales frente a normas implícitas y actividades espontáneas, son contrastes entre los sistemas formales e informales de apoyo social que potencialmente pueden ser origen de tensiones y conflictos, cuando se trata de combinar a ambos en una estrategia de intervención. Se destaca que las organizaciones formales e informales tienen en común aspectos tales como, la comunicación, la voluntad de servir, los fines comunes, entre otros.

Más aún, desde la perspectiva de los estudios organizacionales, en la presente investigación se sostiene que rasgos manifestados en la familia, son reflejados en el comportamiento organizacional y que, a su vez, distintos rasgos promovidos desde las organizaciones pueden ser replicados en ella, hallándose con esto una interrelación de condiciones, estructuras, indicios, alcances, diferencias y similitudes, coincidencias y antinomias, que a simple vista pueden carecer de componentes comunes, pero que bajo la exploración y análisis detallado de aquellos rasgos, podemos inferir que coexiste un sinfín de piezas comunes en esos espacios sociales, los cuales remiten a una intrincada de red de redes e interrelaciones en el ámbito social de los seres humanos.

Esquema 14. Estudios organizacionales



Fuente: elaboración propia

Por lo tanto, la formalidad e informalidad en este sentido, quedan asociadas a un rasgo de racionalidad y quizá de intento fallido al pretender separar dos elementos implícitamente interconectados, como lo prueban el psicoanálisis y el sociopsicoanálisis, lo social no se desprende de lo cultural y a demostrar que lo consciente racional tiene su origen en lo inconsciente del psiquismo humano.

Al respecto, es pertinente señalar que el individuo hace un traslado metafórico (Montaño, 2000) y aparece entonces el binomio sociedad organizacional frente a sociedad organizada. La sociedad organizacional (Etzioni, 1979) hace referencia a la

diversidad de espacios sociales por los cuales transita el individuo: familia, escuela, iglesia, ejército, teatro, hospital, trabajo, entre otros. De esta manera, se dice que “la diversidad organizacional no es un sinónimo de independencia sino de intersección simbólica. Sociedad organizada-sociedad organizacional, modalidades organizacionales armonizando en la sociedad. Con ello, como se ha venido sosteniendo, la familia como parte de la sociedad organizacional está inserta en la sociedad organizada, cumpliendo ciertos parámetros de lo social y asumiendo ciertos rasgos que ésta le impone; pero, a la vez, la familia incide, desde su núcleo de fuerza, en la sociedad organizada a la cual pertenece.

Esquema 15. La familia entre la sociedad organizada y la sociedad organizacional



Fuente: elaboración propia

Sin embargo, al analizar a las organizaciones y a la familia, considerada hasta este momento no como una organización, desde los estudios organizacionales, pero si como una entidad fundamental instituida en la sociedad, nos encontramos con acoplamientos flojos que en apariencia no se relacionan con lo que las organizaciones formales poseen como características distintivas. Estos acoplamientos pueden indicarnos esos

rasgos característicos que de forma en ocasiones difusa, se presentan en las organizaciones formalmente establecidas, por lo que es necesario acudir a condiciones más estables, que estarían apuntando a expresiones de la racionalidad y el orden, a partir de elementos y requisitos que permiten a las organizaciones contar con la elocuencia requerida por el llamado orden racional de las cosas.

En este sentido, March señala que:

“...las organizaciones son combinaciones complejas de actividades, propósitos y significados; cumplen tareas coordinadas que deberían ser inconcebibles sin ellas, y sin las cuales es difícil imaginar una sociedad desarrollada moderna. Sin embargo, esta integración impresionante de las organizaciones formales no debería obscurecer las muchas formas en que las organizaciones están flojamente acopladas. El comportamiento está flojamente acoplado a las intenciones; las acciones en una parte de la organización están flojamente acopladas a las acciones en otra parte; las decisiones de hoy están flojamente acopladas con las decisiones de mañana. Tal acoplamiento flojo no parece ser evitable. Más bien, los límites en coordinación, atención y control son restricciones inherentes sobre la implementación de racionalidad en la acción organizacional.” (March, 1981).

Al respecto, desde la postura del psicoanálisis, puede afirmarse que la racionalidad inherente a las llamadas organizaciones formales resulta ser una condicionante motivada por ese sentido de búsqueda de orden y control al que alude Freud (1929), como parte de su trabajo *El malestar en la cultura*, donde teoriza acerca de la introyección del super yo como aquella instancia que señala las normas y valores que habrán de seguirse en el plano de lo social para que el hombre pueda vivir en sociedad; el ideal del yo, como aquel deber ser al que el sujeto puede aspirar para permanecer en sociedad y ganarse un probable reconocimiento.

Así, se encuentra que la racionalidad instrumental de Weber, para dar un orden a las cosas en sociedad, podría equipararse al gran super yo de la sociedad para “poner orden de una vez por todas” a lo que sucede en la ella, mostrándose como una sociedad organizada por medio de organizaciones humanas alineadas a ese gran super yo, acoplado o flojamente acoplados (March, 1981), paso a paso a través de la historia de la humanidad.

Al respecto, es pertinente reconocer a las realidades organizadas como problemas complejos que desbordan las parcelas institucionalizadas del conocimiento. Por lo tanto, en lugar de pensar en una disciplina cerrada, los estudios organizacionales se convierten en un espacio transdisciplinario en el que se desarrolla un conjunto de enfoques y propuestas que, usando diversas posturas paradigmáticas, enfrentan y tratan de explicar los problemas de estructuración de las organizaciones, de su gobierno y su conducción, así como de sus orígenes.

Para ello, decimos que la inconmensurabilidad paradigmática de Kuhn (1970) no es sinónimo de “incomunicación” absoluta en el terreno de las ciencias, ya que consideramos que la visión y abordaje del estudio de la familia y los estudios organizacionales tienen, por el momento, perspectivas distintas; aunque pueden establecerse puentes de estudio y enlace para discutir en torno a problemáticas afines.

De esta manera, será posible acercar los estudios organizacionales a la familia y sugerir algunas líneas de investigación a partir del cuerpo disciplinario correspondiente.

Capítulo III. Metodología

III.1. Metodología

El interés del hombre por hallar respuestas a preguntas diversas desde que hace uso de conciencia, puede ser quizá una explicación de su inquietud para saber acerca del mundo que le rodea y de sí mismo, por medio de diferentes maneras.

El término metodología designa el modo en que enfocamos los problemas y buscamos las respuestas. En las ciencias sociales se aplica a la manera de realizar la investigación. Nuestros supuestos, intereses y propósitos nos llevan a elegir una u otra metodología (Taylor y Bogdan, 1986:15).

Por otra parte, Hernández, Fernández y Baptista (2003:4) indican que a largo de la historia de la ciencia han surgido diversas corrientes del pensamiento, tales como el empirismo, el materialismo dialéctico, el positivismo, la fenomenología y el estructuralismo, los cuales han originado diferentes rutas en la búsqueda del conocimiento.

De esta diversidad de corrientes se conocen en la investigación científica dos enfoques: el enfoque cualitativo y el enfoque cuantitativo. El propósito principal del primero consiste en “reconstruir” la realidad, tal y como lo observan los autores de un sistema social previamente definido. El enfoque cuantitativo, utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente. Existe un tercer enfoque conocido como enfoque mixto, el cual retoma algunos pasos del enfoque cualitativo y cuantitativo, y las investigaciones bajo este esquema conllevan en consecuencia, ambas metodologías asociadas.

Por tratarse de una investigación bajo el enfoque metodológico cualitativo, se destacan a continuación algunas de sus características más relevantes.

La investigación cualitativa produce datos descriptivos; es decir, las propias palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable (Taylor y Bogdan, 1986:20).

Estos autores resaltan como características principales de la investigación cualitativa las siguientes:

- Es inductiva: Los investigadores desarrollan conceptos, intelecciones y compromisos partiendo de pautas de los datos, y no recogiendo datos para evaluar modelos, hipótesis o teorías preconcebidas.
- En la metodología cualitativa el investigador ve el escenario y a las personas en una perspectiva holística: las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo.
- Los investigadores cualitativos son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de su estudio.
- Los investigadores cualitativos tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas.
- El investigador cualitativo suspende o aparta sus propias creencias, perspectivas o predisposiciones.
- Para el investigador cualitativo todas las perspectivas son valiosas.

- Los métodos cualitativos son humanistas: cuando reducimos las palabras y los actos a emociones estadísticas, perdemos de vista el aspecto humano de la vida social.
- Los investigadores cualitativos dan énfasis a la validez de su investigación.
- Para el investigador cualitativo, todos los escenarios y personas son dignos de estudio.
- La investigación cualitativa es un arte.

Asimismo, cabe destacar que una de las estrategias metodológicas más importantes en la investigación cualitativa es el estudio de caso, el cual fue utilizado en esta investigación por las razones que en el apartado siguiente se indican.

III.2. El estudio de caso como estrategia de diseño de la investigación cualitativa

Rodríguez, Gil y García (1999:92), señalan que un caso puede ser una persona, una organización, un programa de enseñanza, una colección, un acontecimiento particular o un simple depósito de documentos.

El estudio de caso es utilizado principalmente en disciplinas sociales, tales como la psicología, sociología, ciencia política, trabajo social, antropología, entre otras. “El único requisito para ser considerado como tal, es que posea algún límite físico o social que le confiera entidad. Lo que caracteriza al estudio de caso es el descubrimiento de nuevas relaciones y conceptos, más que la verificación o comprobación de hipótesis previamente establecidas.” (1999:22).

Dentro de las ciencias sociales y las humanidades, el estudio de caso (*Encyclopedia of Case Study Research*, 2010:140) tiene una larga historia. En sociología, por ejemplo,

existe la evidencia de un estudio considerado pionero, *“The Polish Peasant in Europe and America”*, realizado en 1920 por William Thomas y Florian Znaniecki, de la Universidad de Chicago, el cual contribuyó a la epistemología y la metodología del estudio de caso. Más adelante, muchas investigaciones de estudios de caso fueron incorporadas como estrategias de investigación de tipo cualitativa, y posteriormente formaron parte también de estudios cuantitativos y mixtos.

El estudio de caso es una estrategia de investigación cuyas características incluyen:

- ✓ Enfocar la interrelación que constituye el contexto de una entidad específica (tal como una organización, evento, fenómeno o persona) con un aspecto teórico o línea de investigación de alguna disciplina científica. Para el caso de esta investigación, se trata de un laboratorio de estudios químico farmacobiológicos ubicado en la ciudad de Villahermosa, Tabasco, que representa una organización de orden empresarial, y su relación con los estudios organizacionales y la familia.
- ✓ El análisis de la relación entre los factores contextuales y la entidad que es estudiada. Los factores contextuales de la presente investigación están relacionados con la familia, institución en la cual se gestan, desde los primeros años del individuo, conductas y comportamientos que más adelante son llevados a otros espacios organizacionales o sociales en general, para ser reforzados, modificados, sublimados o reprimidos por el hecho de vivir en sociedad.
- ✓ El propósito explícito del uso de estos elementos (de interacción entre las relaciones contextuales y la entidad en cuestión) para generar teoría y/o contribuir a que se extienda. Se trata de probar la relación estrecha que existe entre los espacios

organizacionales, como las empresas (laboratorio de análisis químico farmacobiológico) y la familia, la escuela o las amistades, en cuyas vivencias se constituye una parte fundamental de lo que más adelante será el ser humano.

Es importante señalar también que el estudio de caso ofrece la posibilidad de considerar las distintas voces que existen en torno a la problemática investigada.

“...el investigador no sólo considera la voz y la perspectiva de los actores, sino también de los grupos importantes de actores y de la interacción en todos en ellos” (Barba, 2009).

Se destaca también, el que para esta investigación, se emplearon dos instrumentos de la investigación cualitativa: la entrevista semiestructurada y la observación.

Para Rodríguez, et al (1999), la entrevista es una técnica en la que una persona (entrevistador) solicita información de otra o de un grupo (entrevistador, informante, para obtener datos sobre un problema.

Para el caso de la entrevista semiestructurada, se formularon preguntas relacionadas con el tema principal de investigación. En algunos casos, a partir de las respuestas obtenidas, fueron planteadas otras preguntas que permitieran profundizar sobre el tema.

En lo que se refiere a la observación, ésta permite obtener información sobre un fenómeno o acontecimiento tal y como éste se produce (Rodríguez, et al, 1999). Constituye un proceso deliberado y sistemático que ha de estar orientado por una pregunta, propósito o problema. Para el caso de la presente investigación, se decidió observar el ambiente en el que trabajan los entrevistados, hallándose diferencias

importantes, que más adelante son comentadas, en lo que se refiere al primer laboratorio donde inició la empresa y al que actualmente tiene como oficina matriz.

III.3. Preguntas de investigación

Con base en el tema central, la pregunta principal de la investigación es la siguiente:

¿Qué aspectos de la vida familiar son trasladados a la organización, cómo son trasladados y qué consecuencias tienen?

Como preguntas complementarias, también se buscó responder a los siguientes cuestionamientos:

¿Qué aspectos de la organización son trasladados a la vida familiar, cómo son trasladados y qué consecuencias tienen?

¿Qué elementos de reflexión, que otras disciplinas no han abordado, podrían aportar los estudios organizacionales para entender algunos aspectos de espacios sociales organizados, tales como la familia, el grupo, la comunidad?

Las variaciones dadas al interior del gran bloque llamado sociedad, han sido, son y seguirán siendo un gran laboratorio de pruebas, de cambios, de modificaciones espontáneas o forzadas por muchos aspectos de índole económico, político, cultural, moral, entre otros. Sin embargo, pese a esos cambios -o acompañando a estos-, la “familia”, esquematizada como una gran institución, sigue siendo un referente simbólico y real del sujeto en la sociedad, independientemente de la condición social, género, estado civil, orientación sexual, raza o edad de las personas.

Más aun, las familias, a partir de los matrimonios de personas del mismo sexo; de los matrimonios sororales; de los matrimonios de conveniencia (matrimonios concertados

para obtener beneficios económicos, jurídicos o sociales); familias producto de la unión libre; familias de matrimonios abiertos; familias de matrimonios morganáticos (entre dos personas de rango social desigual) o las familias de los matrimonios por la ley del liverato (cuando la mujer se casa con uno de los hermanos del marido a la muerte de éste); y recientemente, las familias que como producto de la separación de los padres por motivos de trabajo, lleva a que sus integrantes vivan en lugares distintos, inclusive en países diferentes; o las familias de matrimonios cuyas parejas se conocen a través de la internet, entre otros, son tipos de familias que han surgido a partir de la diversidad y multiplicidad de elementos que están permanentemente en juego en la sociedad.

III.4. Temas y preguntas en las entrevistas semiestructuradas

Los elementos considerados a continuación como parte del esquema de la investigación, guardan una relación directa con la pregunta principal y las dos preguntas complementarias; por lo que no buscan ser respondidos o aclarados uno a uno en el cuerpo del análisis, sino únicamente establecer la conexión metodológica con el tema central.

- Número y edades de los miembros que integran la familia, para identificar el tamaño de la familia nuclear y la edad de sus integrantes.
- Ocupaciones, para ubicar su principal fuente de ingreso y el rol que desempeñan dentro de la empresa familiar.
- Dinámica familiar, con la intención de conocer el ambiente que prevalece al interior de la familia y en la empresa. Considerando el aspecto de los roles desempeñados en la familia y los roles desempeñados en la empresa; hallar las posibles coincidencias en estos ámbitos.

- Metas o propósitos definidos, hallar posibles coincidencias entre las metas personales y las metas familiares de sus integrantes.
- Vacaciones y/o días de descanso, para saber si disponen de momentos de descanso y esparcimiento, cómo se organizan para atender la empresa y atender a sus familias.
- Qué es la familia, con la intención de conocer lo que ellos interpretan y han introyectado como el concepto de familia.
- Cambios actuales en la estructura familiar, para conocer sus puntos de vista en relación a las familias y a los cambios que en ésta se están presentando.
- Familias alternativas, en la intención de conocer su opinión con respecto a las formas alternativas de familias actualmente constituidas, como variantes de la familia tradicionalmente conocida y más aceptada socialmente.
- Familia y negocios, con el propósito de conocer sus opiniones en torno a la combinación e interacción entre ambos.
- Familias organizadas, en correlación con la intención de conocer sus puntos de vista acerca de la organización que se da al interior de las familias, para tratar de cumplir sus objetivos.
- Familias funcionales y familias disfuncionales, encaminados a indagar opiniones que se tienen sobre esta clasificación de familias y tratar de hallar puntos de coincidencia o divergencia en torno a ello.

- Valores en las familias y en las empresas, para conocer si existen algunas similitudes o no en cuanto a lo que desde la familia se busca promover como reglas y formas de conducirse y lo que en la empresa puede estar alineado con este propósito.
- ¿Cómo está constituida la empresa?, para saber su estructura, quienes la conforman, edades, género, profesión y ocupación.
- ¿Cuáles son los aspectos más relevantes que hacen que destaque una empresa?, indagar acerca de elementos que en opinión de los entrevistados permiten que las empresas sean exitosas y que puedan correlacionarse con los que se destacan en la familia.
- ¿Cuáles son los aspectos relevantes que sostienen a una familia?, acercarse a conocer aquellos rasgos que desde la familia son fomentados para que ésta se mantenga y que probablemente se trasladen o se repliquen en una empresa, como factores de éxito.
- ¿Qué aspectos llevamos de la familia a la empresa?, planteada esta pregunta para tratar de identificar elementos que desde la familia se fomentan, tales como el respeto, la obediencia o la admiración, para correlacionarlos con aquellos que al interior de las organizaciones empresariales se replican.
- ¿Qué aspectos llevamos de la empresa a la familia?, en correlación con el cuestionamiento anterior, tratar de indagar sí pueden existir algunos aspectos que las empresas pretendan fomentar entre sus empleados para un mejor

funcionamiento de la misma como organización, y que probablemente estas conductas se repliquen en la familia para estar mejor organizadas.

- ¿En qué radica el éxito o el fracaso de las empresas familiares?, para conocer la opinión de los entrevistados sobre el tema y encontrar posibles coincidencias con los aspectos reflejados en las familias.
- ¿Qué fortalece o debilita a una empresa?, para indagar situaciones que pueden conducir al éxito o al fracaso de una organización y que quizá estén asociados a aquellas decisiones que desde el ámbito familiar sean fomentados, tales como la capacidad para tomar decisiones acertadas, el reconocimiento de los errores cometidos y la redirección de acciones futuras.
- ¿Qué fortalece o debilita a una familia?, en la intención de conocer aspectos en opinión de los entrevistados que ellos consideran como elementos clave para hacer de una familia funcional o disfuncional y que posteriormente en las organizaciones empresariales se puedan replicar, como factores de éxito o de probable fracaso, en el caso contrario, cuando se trate de situaciones negativas al interior de la familia y de la empresa.

Por el lado de la observación, ésta se enfocó a revisar aspectos conductuales y de ambientación, dentro de las instalaciones de dos laboratorios y la casa matriz, donde se llevaron a cabo la mayoría de las entrevistas con los integrantes de la empresa y miembros de la familia, y con algunos empleados, como se especifica más adelante.

III.5. Datos estadísticos y económicos de entidades federativas del sur-sureste de la República Mexicana

Para ubicar el contexto del estudio de caso, es pertinente presentar algunos datos estadísticos y económicos de la región. Los referentes oficiales más recientes con los que se cuenta son del año 2010 en la mayoría de los casos. La presentación de la información es, en algunos rubros, en tablas, y otras, sólo de manera descriptiva, respetando los datos oficiales reportados en la fuente antes referida

Tabla 2 Población registrada en entidades federativas del sur-sureste de la República Mexicana

Estado	Población		
	Mujeres	Hombres	Total
Campeche	414 720	407 721	822 441
Chiapas	2 443 773	2 352 807	4 796 580
Quintana Roo	652 358	673 220	1 325 578
Tabasco	1 137 845	1 100 758	2 238 603
Veracruz	3 947 515	3 695 679	7 643 194
Yucatán	992 244	963 333	1 955 577

Fuente: INEGI, Censo de población, año 2010.

Según las cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el estado de Tabasco tenía poco más de 2 millones 238 mil habitantes (1 millón 100 mil hombres y 1 millón 138 mil mujeres). El número de hogares registrados en ese mismo año alcanzó la cifra de poco más 559 mil; de esa cantidad, casi 430 mil hogares fueron contabilizados con un hombre como jefe de familia, y para 129 mil hogares, el género femenino quedó registrado como el jefe de igual número de familias. El número de integrantes promedio por familia en esa fecha era de cuatro.

En cuanto al número de nacimientos, matrimonios y divorcios reportados en la entidad por el INEGI, los datos más recientes son del 2008 y las cifras son las siguientes: 51 mil 979, 12 mil 952 y 1, 714, respectivamente.

Por lo que respecta a cifras relacionadas con el trabajo, el mismo organismo del gobierno indica en sus estadísticas que del total de la población económicamente activa para 2010, 515 mil 268 eran hombres y 266, 572 mujeres, para hacer un total de 781, 840 personas empleadas en ese momento.

En el renglón de las personas adultas económicamente activas sin empleo, los datos señalan la cifra de casi 58 mil personas, de los cuales 36 mil 792 eran hombres y 21 mil 134 mujeres en el año 2010.

Tabla 3. Unidades médicas registradas en entidades federativas del sur-sureste de la República Mexicana

Estado	Unidades médicas
Campeche	333
Chiapas	1,314
Quintana Roo	263
Tabasco	647
Veracruz	1,710
Yucatán	407

Fuente: INEGI, Censo de población, año 2010.

En lo referente a servicios médicos, las estadísticas indican el registro de 647 unidades médicas en 2009. A su vez, para 2010, se contabilizaron un total de 120 laboratorios

clínicos en la entidad, de los cuales sólo 13 (incluyendo las casas matriz y sucursales) se encuentran en la ciudad de Villahermosa, Tabasco.

Tabla 4. Índice del PIB en entidades federativas del sur-sureste de la República Mexicana

Estado	Índice del producto interno per cápita, año 2000
Campeche	0.814
Chiapas	0.584
Quintana Roo	0.800
Tabasco	0.652
Veracruz	0.637
Yucatán	0.693

Fuente: INEGI

En lo que corresponde al índice del producto interno bruto, las cifras nos indican que el estado de Tabasco se encuentra en el cuarto lugar de los estados ubicados en el sureste del país.

Por otra parte, como sabemos, la forma más recurrente de las organizaciones actuales está representada por las empresas, las cuales se caracterizan por tener una estructura organizacional diseñada de manera deliberada para alcanzar los objetivos. Existen diversos tipos de empresas y clasificaciones de las mismas; las hay por el giro, por el tamaño, por el alcance, entre otros. En el presente capítulo, se hace un breve recorrido histórico por el origen de los laboratorios clínicos, el perfil del egresado y su campo de trabajo, además de una semblanza de la empresa que forma parte del estudio de caso. Se incorpora también una reflexión metodológica y con base en el resultado de las entrevistas y las observaciones de campo, se analizan los elementos encontrados, con el objetivo de dar respuestas a las preguntas de investigación planteadas.

III.6 Acerca de la historia y los servicios de los laboratorios clínicos

El origen de los laboratorios químicos se remite a la bioquímica clínica (Sánchez y González, 1998), la cual se identifica como la ciencia que se ocupa del estudio de los aspectos bioquímicos de la vida humana en la salud y en la enfermedad, y de la aplicación de los métodos bioquímicos de laboratorio para el diagnóstico, control de tratamiento, prevención e investigación de la enfermedad. El término bioquímica clínica o química clínica comenzó a generalizarse a partir de 1949 con la Organización Norteamericana de Químicos Clínicos, hoy denominada Asociación Norteamericana de Química Clínica, y la posterior publicación de diversas revistas y libros con esta denominación en Estados Unidos, Reino Unido, Canadá y otros países.

III.6.1 Antecedentes históricos de los laboratorios químico-farmaco-biológicos

Según estos autores (Sánchez y González, 1981:1), la orina fue el primer elemento que se empleó para el diagnóstico de enfermedades debido a su fácil obtención y su disponibilidad en cantidades elevadas. La evaluación del color de la orina formaba parte de la medicina en Babilonia, el Antiguo Egipto y la India. La primera prueba química diagnóstica útil fue la demostración por Richard Bright, en 1827, de la presencia de proteínas en algunos pacientes con hidropesía (edemas). Los estudios de sangre humana obtenida en las sangrías terapéuticas comenzaron a mediados del siglo XIX, pero la cantidad de sangre que requerían estos estudios era muy grande. En los primeros años del siglo XX, se produjeron dos hechos fundamentales para el desarrollo de las pruebas químicas diagnósticas. En primer lugar, comienzan a descubrirse métodos calorimétricos sensibles para la determinación cuantitativa de constituyentes químicos que utilizaban volúmenes relativamente pequeños de sangre y orina. En

segundo lugar, se extiende el uso de la jeringa hipodérmica para obtener muestras de sangre adecuadas para el análisis químico.

La introducción de la automatización en los laboratorios de bioquímica clínica a finales de los años 50 del siglo XX, produjo su total transformación (1981:2), ya que no sólo permitió atender el número cada vez mayor de solicitudes, sino también controlar mejor todos los pasos y conseguir que todas las muestras que se analizan experimenten las mismas manipulaciones. El gran avance observado en esta disciplina obedece, entre otras razones, al cambio operado en los hospitales al contratar para estos servicios personal muy calificado y entrenado en problemas de investigación, lo que ha mejorado las técnicas existentes y desarrollado otras nuevas.

III.6.2 Funciones del bioquímico clínico

La función del bioquímico clínico incluye las siguientes actividades: asistencia, investigación básica e investigación y desarrollo aplicados (1981:3). La bioquímica clínica estudia y asesora en lo concerniente a los procesos bioquímicos que tienen lugar en órganos, tejidos y líquidos del organismo, y a los efectos de la enfermedad y los fármacos sobre estos procesos. Organiza la asistencia, disponiendo de las adecuadas pruebas analíticas y funcionales. Diseña y prueba nuevos métodos en la investigación de procesos patológicos. Aplica a los problemas clínicos toda la tecnología bioquímica a su alcance.

III.6.3 Planificación y organización del laboratorio clínico

Los laboratorios clínicos (1989:689) están constituidos por un conjunto de laboratorios de un centro de asistencia de salud, generalmente un hospital, que agrupa servicios o secciones, como hematología, bioquímica clínica, microbiología, inmunología y banco

de sangre. Asimismo, forman parte del laboratorio de urgencias, el área de extracciones y el área de recepción, separación y distribución de muestras. No existe un único patrón de organización para los laboratorios clínicos y su estructura depende del sistema de salud del país, de la situación económica del país y de la estructura y de la gestión del hospital, clínica o negocio particular.

Por otra parte, dentro de los servicios que los laboratorios clínicos pueden ofrecer, se encuentran los siguientes:

1. Descubrir enfermedades en etapas subclínicas.
2. Ratificar un diagnóstico sospechado clínicamente.
3. Obtener información sobre el pronóstico de una enfermedad.
4. Establecer un diagnóstico basado en una sospecha bien definida.
5. Vigilar un tratamiento o conocer una determinada respuesta terapéutica.
6. Precisar factores de riesgo.

Asimismo, se señala que las tendencias de los últimos años apuntan hacia laboratorios clínicos con gran capacidad de trabajo, ya que tienen muchas ventajas con relación a los pequeños. Generalmente, es menor el costo por prueba en los laboratorios grandes que procesen grandes lotes al ser menor la incidencia de los costes comunes de cada prueba. Las inversiones en garantía de calidad de los laboratorios grandes son mayores que las de los pequeños.

Por todo lo apuntado, los derroteros actuales caminan hacia la fusión de pequeños laboratorios para crear laboratorios con gran capacidad de procesado. En el mismo sentido que las ideas desarrolladas anteriormente, los últimos años han sido testigos de la introducción masiva de los ordenadores en los laboratorios clínicos. Aparte del control de la instrumentación analítica, principalmente los analizadores automáticos, los ordenadores son la piedra fundamental de los sistemas de gestión integral de los laboratorios clínicos.

Los expertos en la materia indican que, además de manejar todos los datos producidos en el laboratorio (admisión de pacientes, distribución de tareas, captación de resultados, control de calidad, edición de informes, archivos históricos), los sistemas informáticos de laboratorio permiten otras funciones, como la gestión de almacenes y la contabilidad analítica y presupuestaria. En este momento se está asistiendo a la creación de redes informáticas, donde las peticiones de pruebas analíticas se hacen directamente por el clínico a través de ordenador y los resultados se reciben también a través del ordenador. Así entonces, los sistemas informáticos han permitido una mejor gestión de los laboratorios clínicos, con unos resultados espectaculares en cuanto a la edición de informes, la consulta de archivos históricos y la contabilidad analítica y presupuestaria.

Hasta aquí, sólo una semblanza de lo que son los laboratorios químico-farmacobiológicos. Si bien es cierto, no es una revisión ni con mucho exhaustiva, pretende dar una idea de lo que son las actividades principales de los mismos. La evolución e innovación de las fuentes y equipos tecnológicos que apoyan el quehacer de esta actividad, han de contribuir a la sofisticación y entrega de resultados más seguros y

confiables y, sobretodo, apoyar de manera más sólida en los diagnósticos médicos de los pacientes.

Por lo que corresponde a la profesión de químico-fármaco-biólogo, ésta se ofrece en distintas universidades del país, tanto oficiales como instituciones privadas. Tomada como una de las referencias de la página electrónica de la Universidad Autónoma de Sinaloa (www.uas.edu.mx), a continuación se reproduce el perfil del egresado, actividades que realiza, campo de trabajo, así como la relación que la profesión tiene con otras disciplinas.

III.6.4 Definición del profesional químico-fármaco-biólogo

- El químico farmacéutico es el profesionista que, dominando la metodología y sus fundamentos, participa en el desarrollo de técnicas para la realización de exámenes químico clínicos e interpreta sus resultados con base en constantes biológicas; en clínicas y hospitales lleva a cabo estudios de farmacia clínica para evaluar la terapéutica definida; colabora en el desarrollo de aquellos conocimientos encaminados a la producción en la industria químico farmacéutica. Asimismo, realiza actividades que comprenden el control de calidad en la industria químico farmacéutica, laboratorios clínicos, farmacias y hospitales.

III.6.5 Principales actividades que realiza

- Obtención de materias primas farmacéuticas por síntesis, biosíntesis o extracción.
- Preparación de formas farmacéuticas y productos biológicos.
- Análisis físico-químicos, químicos y biológicos de materias primas, de productos en proceso y en producto terminado.

- Determinación de la actividad biológica, terapéutica y toxicológica de fármacos.
- Diseño de métodos de análisis para productos farmacéuticos.
- Administración de industrias y laboratorios de su especialidad.
- Investigación científica y tecnológica en el área de la biología y la farmacia.
- Pruebas específicas de laboratorio clínico.
- Análisis microbiológicos y bacteriológicos en el laboratorio.
- Desarrollo de técnicas analíticas en el laboratorio clínico.
- Docencia e investigación en el área de su especialidad.

III.6.6 Campos donde presta sus servicios profesionales

- Laboratorios de análisis clínicos de las instituciones de salud, de servicios públicos y particulares.
- Institutos de investigación afines a su especialidad, del gobierno del estado, y federal, descentralizados o autónomos.
- Laboratorios químicos y químicos farmacéuticos, industrias bioquímicas de alimentos, bebidas y farmacias.
- Instituciones de enseñanza en los niveles medio profesional, medio superior y superior.

Relación profesional, básicamente con: la medicina, enfermería, nutrición, ecología y aquellas profesiones que tienen que ver con la industria alimentaria.

De esta manera, se han presentado de forma general algunos aspectos de la metodología, instrumentos de investigación, preguntas y datos estadísticos, así como algunos puntos de relevancia en torno a la organización de los laboratorios químico-farmacéuticos y de la profesión del mismo nombre.

Lo anterior, con la finalidad de contextualizar el estudio de caso de la presente investigación.

IV. Estudio de caso

La investigación llevada a cabo para esta tesis se relaciona con una empresa del giro de la medicina, específicamente un laboratorio de análisis químico-fármaco-biológicos, ubicado en la ciudad de Villahermosa, Tabasco. La organización empresarial goza actualmente de un buen prestigio por todos los servicios que ofrece, además de la calidad y el costo de los mismos. Se destaca también el hecho de que pueden manejarse precios especiales, cuando el paciente no cuenta con recursos económicos suficientes, aplicándoles un descuento importante. Entre la planta laboral que conforma la empresa, figura personal de diversas formaciones académicas: químico farmacobiólogos, ingeniero químico, biólogo, mercadólogos, informáticos, especialistas en recursos humanos, administradores y publicistas. Como apoyo interno a la labor de los especialistas, se ha contratado personal para los servicios de mensajería, toma de muestras y entrega de resultados, choferes y mensajeros. En total, entre el personal de la familia que conforma la empresa y el personal contratado para su operación, la organización cuenta con 70 empleados formalmente contratados, los cuales están distribuidos en la casa matriz y las sucursales ubicadas en la ciudad de Villahermosa, algunos municipios de Tabasco, y por recientes aperturas, en Campeche, Yucatán y Chiapas.

Por otra parte, las entrevistas y observaciones de campo se realizaron principalmente en las instalaciones de la empresa, siempre con el consentimiento de la parte involucrada y previa explicación del motivo de la investigación. Para ello, se dispuso de una serie de preguntas como línea eje de las entrevistas –las cuales fueron presentadas en el capítulo anterior-, planteadas a los propietarios de la empresa y a

varios de sus empleados, con la eventualidad de que surgieran más preguntas en el desarrollo de la entrevistas, y se consideró también la posibilidad de que se sintieran en la libertad de comentar al investigador cuando algún cuestionamiento no hubiera sido claro, o que decidieran no responder a alguna pregunta, por creer que no fuera conveniente hacerlo; sin embargo, esta última situación no ocurrió, ya que todos los entrevistados respondieron a todas las preguntas planteadas. Las entrevistas se llevaron a cabo en un periodo de ocho meses aproximadamente, considerando el tiempo de los entrevistados en sus jornadas de trabajo. Como podrá observarse en líneas posteriores, se buscó siempre generar un ambiente de confianza y cordialidad en todos los casos, cuidando también la integridad de los participantes y explicando con detalles, cuando fue requerido, el motivo y el alcance de la investigación. En el caso de las transcripciones de las entrevistas, en algunas participaciones se decidió omitir el detalle del discurso, sin descuidar la parte esencial de la intervención, evitando que estuviera en riesgo la integridad del entrevistado.

Se han utilizado dos instrumentos apropiados para una investigación de corte cualitativo: la entrevista semiestructurada y la observación participante. Las entrevistas se grabaron con el consentimiento de los involucrados y guardando la confidencialidad de la información en la transcripción. Para ello, se utilizan sólo siglas y esquemas generales que permitan ubicar, en el contexto de la investigación, las intervenciones de los entrevistados.

Conforme a los avances, todas las entrevistas fueron analizadas y el autor resalta los puntos más importantes en el marco del objetivo general de la investigación. La observación participante tuvo efecto en sitios de trabajo de algunos de los miembros de

la familia o donde habitualmente desempeñan actividades asociadas a una labor de grupo (Merton, 1968) y que permitan darle un calificativo de grupo formal. Lo anterior, con la finalidad de dar respuesta a las preguntas de investigación antes indicadas.

Los resultados de esta investigación no se generalizan de manera probabilística a todas las familias, sino que buscan aportar puntos de vista sobre temas que pueden abordarse desde la perspectiva de los estudios organizacionales. Tampoco se intenta probar ninguna hipótesis, sino acercarse a la familia para saber si ésta, como una de las instituciones constituyente del individuo, está presente implícita o explícitamente en el acontecer de las organizaciones formalmente establecidas, a través de los discursos o comportamientos de los integrantes de una organización empresarial, objeto de estudio de esta investigación y además, de qué manera se trasladan aquellos rasgos de la familia a las organizaciones, en este caso representada por una empresa familiar de laboratorios médicos.

En aquella alternancia y diversos tipos de familia (tradicional o no tradicional), se pueden hallar algunas coincidencias en los discursos y conductas de sus integrantes. En ese sentido, es de interés el hecho de que también puedan existir puntos de divergencia que indiquen rasgos diferentes, mostrando con ello otras formas de pensar y actuar de sus integrantes con respecto a los miembros de las familias llamadas hasta ahora tradicionales. Por tanto, se relatan a continuación algunos puntos que se consideran importantes, surgidos durante el proceso de las entrevistas.

La empresa objeto de estudio fue fundada en 1963, en la ciudad de Villahermosa, Tabasco. Como se indica en párrafos anteriores, su giro está relacionado con la toma

de muestras y análisis de laboratorio químico-fármaco-biológicos. Para guardar la integridad de los propietarios y de los empleados de la empresa, únicamente daremos a conocer algunos rasgos relacionados con su fundador, copropietarios actuales y puntos que consideramos importantes para contextualizar nuestro elemento de investigación.

IV.1.Nomenclaturas utilizadas para las entrevistas

Para identificar las intervenciones, se decidió manejar siglas y cargos, de los participantes en las entrevistas. Todas las antigüedades de los empleados no familiares, están indicados en base a lo respondido por ellos mismos, ya que no se contó con el acceso a más información en este rubro.

1. DGF: Director general y fundador de la empresa.- Es el integrante de mayor edad y experiencia en la empresa. Su participación en la investigación de campo fue importante por ser quien fundó la empresa y por lo que representa en la dinámica empresarial y familiar de la organización, como podrá verse más adelante en el desarrollo y análisis de las entrevistas. Algunos de los empleados le llaman “xxxx papá” (las x se refieren al nombre), para distinguirlo del hijo mayor, quien lleva el mismo nombre y, por la forma en que según ellos comentan que los trata: como si fueran sus hijos, les aconseja, les habla con cariño y respeto.
2. HMA: Hijo mayor y director administrativo.- Su participación como miembro activo de la empresa está muy relacionada con el rol que él desempeña. Es identificado por los empleados como una persona seria y el que puede aplicar medidas disciplinarias en la empresa.
3. HME: Hijo menor y director operativo.- Su papel dentro de la empresa queda del lado de la persona que concilia intereses y trata de armonizar los objetivos

empresariales con las necesidades de los empleados, según lo comentado en alguna de las entrevistas. En manos de él pueden estar la apertura de nuevos mercados, ya que posee habilidades de negociación y buen manejo de relaciones interpersonales.

4. NME: Nuera menor y responsable de la Unidad de Andrología y Fertilización. Tiene estudios de maestría en administración. Realizó las gestiones en coordinación con su esposo para organizar y poner en funcionamiento la Unidad de Andrología y Fertilización, de la cual se comenta más adelante.
5. GAD: Gerente administrativo.- De las personas más cercanas a la familia empresarial. Ella tiene estudios de licenciatura en administración. Se encarga de la parte administrativa de la empresa, en coordinación con HMA. Es una de las empleadas que le llaman “XXX papá” al fundador de los laboratorios. Su antigüedad en la empresa es de 10 años en la empresa.
6. RCA: Responsable de calidad.- Con estudios de químico-farmacobiólogo y un diplomado en control de calidad, es la responsable del control de calidad y la gestión para la certificación de equipos y del personal en materia de control de calidad. Tiene una antigüedad de 13 años en la empresa.
7. ARH: Auxiliar de Recursos Humanos.- Con estudios de psicología, se encarga de los procesos de reclutamiento, selección, contratación y pago de nómina de los empleados de la empresa. Su antigüedad es de 3 años en la empresa.

8. ACO: Auxiliar de Compras.- Es la responsable de realizar las compras de los materiales de laboratorio, papelería, muebles de oficina, entre otros. Posee una antigüedad de 20 años en la empresa.
9. LA1: Laboratorista uno.- Responsable de realizar los análisis de laboratorio y capturar la información correspondiente en el sistema informático que la empresa dispone para ello. Su antigüedad es de 5 años en la empresa.
10. LA2: Laboratorista dos.- Con responsabilidades similares a las del laboratorista uno. Con 4 años y medio de antigüedad en la empresa.
11. ESI: Encargado de sistemas.- Con formación académica en el área de sistemas, es el responsable de mantener en óptimas condiciones todos los equipos de cómputo y sistemas de información de la empresa, así como las redes de comunicación interna. Tiene 7 años trabajando para la empresa.
12. EME: Encargado de mercadotecnia.- Con estudios de licenciatura en mercadotecnia, se encarga de diseñar todo lo relacionado a publicidad de la empresa. Su antigüedad es de 3 años aproximadamente.
13. CHM: Chofer mensajero.- Persona de mayor antigüedad en la empresa, ya que él inició trabajando con el DGF poco después que abrió su primer laboratorio en el centro de la ciudad de Villahermosa. Su antigüedad en la empresa es de 45 años aproximadamente.

14.EMA: Encargado de mantenimiento.- Es el responsable de atender las necesidades en relación al mantenimiento de las instalaciones del laboratorio. Su antigüedad en la empresa es de un año.

Las entrevistas se realizaron en las instalaciones de la empresa y los participantes fueron seleccionados de acuerdo a la jerarquía organizacional y/o familiar que desempeñaban. En principio se planteó la intención de la investigación al dueño fundador, dándole a conocer el objetivo de la misma, los instrumentos de investigación para ejecutarla, y resaltando invariablemente la confidencialidad de los datos recabados.

IV.2.Categorías utilizadas para el análisis de las entrevistas y la observación participante

En base a lo indicado en la metodología cualitativa, para el tratamiento sistemático y ordenado de la información obtenida en campo, y en correlación con la pregunta central y complementarias de esta investigación, se considera necesario señalar que el análisis de las entrevistas se realizó bajo tres categorías; a saber:

a). La organización formal: incluye aspectos de la estructura organizacional de la empresa, roles y responsabilidades, misión, visión, valores, mercado, planes a futuro, entre otros.

b). La familia (binomio familia-organización): punto central de la investigación, donde se indican los rasgos “informales” (sentimientos y emociones), tomados de las mismas entrevistas y observaciones realizadas en la empresa (organización formal), para indicar la presencia de aquellos rasgos no racionales en una organización formal, situación que permitió sustentar la pertinencia teórica y social de la presente

investigación, respondiendo a la pregunta central de investigación sobre ¿qué aspectos de la vida familiar son trasladados a la organización, cómo son trasladados y qué consecuencias tienen?

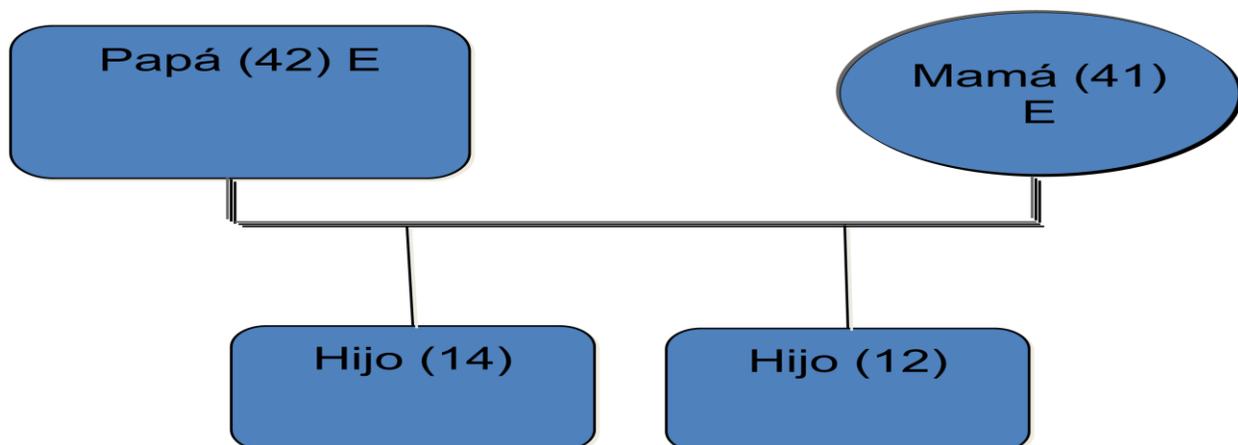
c). La dimensión denominada organización (binomio organización-familia): para rescatar los elementos racionales que se dan dentro de una organización la cual está integrada por personas cuyas familias pueden recibir alguna influencia del discurso organizacional que se presenta en la empresa objeto de estudio. En esta categoría se busca responder a la pregunta complementaria de la investigación ¿qué aspectos de la organización son trasladados a la familia, cómo son trasladados y qué consecuencias tienen?

En la mayoría de los casos, se reproducen ampliamente las entrevistas para que con base en su narrativa y el marco teórico revisado, se realice el análisis correspondiente.

IV.3.Datos generales de la familia del estudio de caso

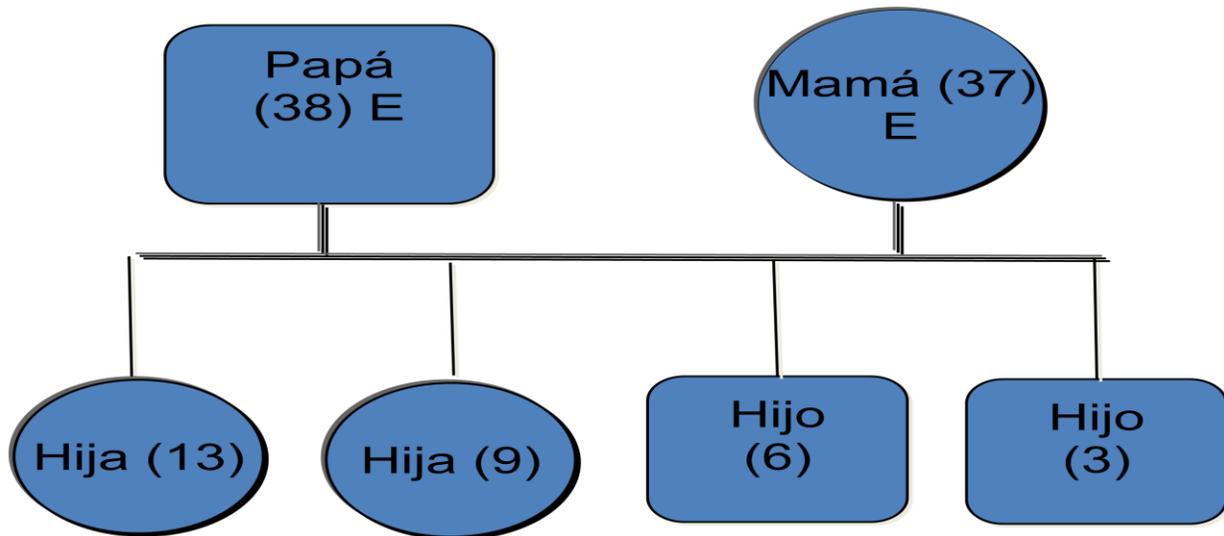
En el esquema siguiente, se representa cómo está constituida la familia del hermano mayor, quien es responsable de la parte administrativa de la empresa.

Esquema 16. Familiograma del hermano copropietario mayor



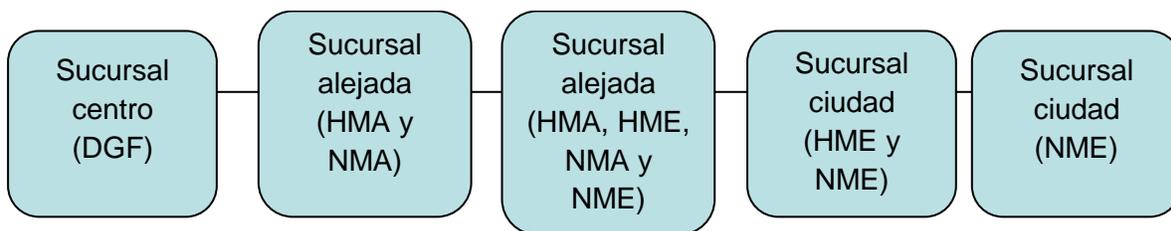
Por su parte, el número de integrantes que conforman la familia del hermano menor, se representa en el siguiente esquema

Esquema 17. Familiograma del hermano copropietario menor



El número de sucursales de la empresa ubicadas en la ciudad de Villahermosa, es indicado en el siguiente esquema, especificando con las siglas los responsables de atenderlas.

Esquema 18. Distribución general de la empresa: sucursales y responsables



IV.4.Aspectos formales de la organización empresarial

En lo que se refiere a la organización formal, se trata de una estructura simple, ya que están divididas en tres direcciones: la dirección general, la administrativa y la operativa.

Cada una de ellas está a cargo de un integrante de la familia. La dirección administrativa, a su vez, tiene a su cargo cinco jefaturas: administración, mantenimiento, relaciones públicas, mensajería y recursos humanos; por su parte, la dirección operativa está dividida en una jefatura de laboratorio, quien a su vez tiene a su cargo los siguientes departamentos: responsable de unidad de negocio, responsable de área, informática, auxiliar de laboratorio y control de calidad.

Dentro de los servicios que ofrece la empresa, se encuentran los siguientes: análisis de rutina, pruebas especiales, células madre, tamiz neonatal, andrología y fertilización, pruebas de paternidad, atención a empresas y maquila a otros laboratorios. Los análisis de rutina, son aquellos que de forma tradicional los laboratorios del mismo giro realizan, tales como, análisis de sangre, orina, cultivos microbiológicos, entre otros. Las pruebas especiales, están relacionadas con estudios de sangre para diagnosticar VIH y consumo de drogas. Lo relacionado a células madre, es el servicio que se ofrece para los padres de los recién nacidos, en los cuales la células del cordón umbilical después del nacimiento son conservadas en equipos especiales a bajas temperaturas, y que pueden ser utilizadas en el tratamiento de enfermedades hematológicas y neurológicas, además de ser una alternativa en el trasplante de médula ósea.

El tamiz neonatal, que sirve para detectar enfermedades como síndrome de Down, defectos del tubo neural y preeclampsia, dentro de las primeras semanas de embarazo, con lo cual se pueden tomar algunas medidas preventivas e, inclusive salvar la vida de la madre y/o del bebé, siguiendo las recomendaciones médicas del especialista. Los servicios de andrología y fertilización, tienen como objetivo ayudar a las parejas a embarazarse, mediante la implantación del embrión fertilizado en vitro por

espermatozoide del varón, en el útero de la madre. Las pruebas de paternidad, consisten en el análisis del ADN entre dos personas (probable padre o madre y el niño) para probar el nexo biológico entre ambos o para casos de investigación requerida por las autoridades.

Según la información proporcionada por los propietarios, además de la casa matriz, la empresa cuenta con 8 sucursales en la ciudad de Villahermosa y 4 en otros municipios del estado de Tabasco. Recientemente se han abierto al público sucursales en los estados de Campeche, Yucatán y Chiapas, donde se tienen planes de crecimiento a mediano plazo, según el comportamiento del mercado y la aceptación y reconocimiento de los servicios de la empresa.

Para asegurar la calidad de sus procesos, los laboratorios han sido certificados en los siguientes: sistemas de calidad (ISO 9001:2008), gestión de calidad, PACAL, PEEC, CDC Atlanta. Existen otras firmas del mismo giro en la región; sin embargo, en cuanto a los servicios que ofrece, la empresa objeto de estudio es una de las que más sucursales cuenta en la región. Tienen una página electrónica en internet, donde además de publicitar los servicios que ofrecen, proporcionan información relacionada con enfermedades y medios de prevención.

La casa matriz, ofrece sus servicios las 24 horas del día, los 365 días del año. Las sucursales brindan sus servicios de lunes a sábado, en horario de 6:00 a 19:00 hrs. Asimismo, en caso de requerirse, los laboratorios ofrecen el servicio de toma de muestra al domicilio del paciente. Este modelo de servicio coincide con lo que señala

Rendón (2009), con una de las características de las empresas familiares en nuestro país.

“Las empresas familiares presentan diversas maneras de organizar el trabajo debido, entre otros, a un conjunto de factores internos que conforman la dinámica familiar, tales como el número de miembros, el tipo de relación existente entre ellos, las aspiraciones individuales, las actitudes y las características de la personalidad; existen también otros motivos que no dependen de la familia, como son aquellos que se encuentran en el contexto, las oportunidades del mercado y los requisitos necesarios para constituirse como una empresa formal, entre otros principales”(Rendón, 2009, pág. 403)

IV.4.1. La identidad empresarial y el sentido de pertenencia

La empresa utiliza un slogan que hace referencia a la combinación entre experiencia y modernidad; considerando importante y vital la mezcla de ambos factores para lograr lo que hasta ahora tienen: prestigio, calidad, presencia en el mercado local y regional, entre otros.

“Era el comienzo de un maravilloso sueño, que a lo largo de más de 40 años se ha cristalizado en una trayectoria de logros y éxitos, aunado a un inquebrantable afán de trabajo y dedicación de la familia que da nombre a esta empresa.” (DGF)

IV.4.2. Semblanza y crecimiento de la empresa

Era el año de 1963, el fundador sienta bases en la ciudad de Villahermosa para establecer un servicio de 24 horas de análisis clínicos con el firme propósito de brindar calidad humana y profesional a la sociedad tabasqueña. Es debido a esta férrea voluntad de trabajo y deseos de superación, que la empresa ha llevado a cabo importantes programas de desarrollo en el área de servicios de salud, como lo es el programa tamiz neonatal ampliado, iniciado en 1999, único programa completo

preventivo de daños en la infancia, como el retraso mental y la muerte en las primeras semanas o meses de vida del bebé. En el mismo año se inaugura el Centro Especializado en Atención Infantil, donde se da un trato especial a los pequeños pacientes.

En el área de medicina prenatal, se implantó el tamiz bioquímico prenatal integral, con el cual se pueden detectar enfermedades como síndrome de Down, defectos del tubo neural y preeclampsia, dentro de las primeras semanas de embarazo.

En medicina preventiva, en el año 2002 se instauró el servicio de recolección de sangre del cordón umbilical para la posterior cryo conservación de células madre (Cryo Cell, como nombre de marca), importantes en el tratamiento de enfermedades antes consideradas mortales y una excelente alternativa en el trasplante de médula ósea, como antes se mencionó.

En el año 2005, se logró establecer la Unidad de Andrología y Fertilización, la cual proporciona apoyo especializado y profesional, utilizando tecnología de punta, a las parejas con problemas de fertilidad que desean ser padres.

Actualmente, la empresa tiene un total de 15 sucursales distribuidas en los estados de Tabasco, Campeche, Yucatán y Chiapas.

A continuación se presentan, discuten y contrastan datos relacionados con la cultura organizacional de la empresa. Destacan, entre ellos, la misión, visión y valores institucionales.

Sin ser en estricto sentido la historia exacta de la empresa, en base a las entrevistas realizadas a su fundador y a sus hijos, puede decirse que ha pasado por tres etapas principalmente. La primera de ellas tuvo lugar a la llegada del padre en 1963, el fundador de la empresa, quien a sugerencia de un médico, amigo de él, inició ofreciendo sus servicios de laboratorios químicos a los médicos especialistas, ubicados en el centro de la ciudad de Villahermosa. El inmueble donde el DGF inició trabajando fue rentado y posteriormente lo adquirió con las ganancias del negocio. Uno de los puntos importante que permitieron destacarse en el renglón de este negocio, comenta el fundador, fue el que ofrecieran la toma de muestras y entrega de resultados a la hora que el médico lo requiriera, a la brevedad posible, sin importar la hora. Si era fin de semana o si se trataba de un día festivo, el servicio se brindaba sin excepción alguna.

La segunda etapa del negocio surgió poco después de que los hijos varones del fundador regresaron a Villahermosa al concluir sus estudios de químicos farmacobiólogos en la misma universidad donde el papá había estudiado y, con la ayuda económica del padre, abrieron dos pequeñas sucursales en las afueras de la ciudad. De acuerdo con lo narrado por los entrevistados, que más adelante también será analizado, el hijo mayor inicialmente tenía la idea de utilizar un nombre distinto al de la empresas creada por el papá, pero la intención tuvo que cambiarla, ya que no logró el éxito esperado, a pesar de que ofreciera otros servicios adicionales a los que la empresa del papá venía dando. El segundo hijo también tuvo el plan de abrir un negocio un poco diferente al de padre, pero finalmente ambos se integraron a la primera empresa, proponiéndole a éste algunas innovaciones en el negocio para su crecimiento.

Con este giro, la empresa inició lo que hasta ahora podemos enunciar como su tercera etapa, proceso durante el cual papá, hijos y nueras, con la misma profesión, ampliaron su negocio y las sucursales que operaban, ofreciendo más servicios, tales como: tamiz neonatal, medicina reproductiva (andrología y fertilización), conservación de células madre, entre otros. Asociado a estos servicios, con la finalidad de mejorar la calidad y satisfacción de los clientes, los laboratorios, a través de su personal, solicitan a sus clientes responder voluntariamente a encuestas en sitio o bien de forma electrónica, para posteriormente procesar los datos e ir mejorando en los renglones correspondientes. También se preocupan por la capacitación y actualización del personal a su cargo, enviándolos a eventos con sus proveedores de productos o de equipo que adquieren para seguir siendo competitivos en el mercado.

Según los propietarios, en el afán de promover un crecimiento empresarial, se han implementado y establecido relaciones de servicio con el sector salud de otras entidades federativas, lo que les ha reportado ingresos adicionales.

IV.4.3. Cultura organizacional de la empresa. El discurso racional-instrumental y los mecanismos defensa organizacionales implicados.

Como casi cualquier empresa formalmente establecida, la organización objeto de estudio ha trabajado en la implementación e implantación de una cultura organizacional sustentada en la misión, visión y valores. Estos dispositivos forman parte de lo que racionalmente todas las empresas en la actualidad han decidido en su esquema para

inducir a sus empleados en el deber ser y lo que se espera de ellos para el éxito organizacional y personal.

A la luz de los estudios organizacionales y desde la perspectiva psicoanalítica, los mecanismos racionales de cualquiera de las organizaciones empresariales modernas pueden indicar, entre otras cuestiones, la pretensión de un alineamiento hacia el ideal del yo, aquello que desde la máxima autoridad de la empresa se inscribe como un posicionamiento que habrá de alcanzarse y que exige el apego a sus normas, para alcanzar sus objetivos. La satisfacción del cliente, la calidad de los servicios y el sentido de oportunidad conllevan una carga importante de compromiso del empleado con la empresa para que ésta logre los resultados económicos esperados. Sin embargo, es pertinente señalar que detrás de cualquier objetivo empresarial habrá intenciones y necesidades personales a cubrir, a través de mecanismos y dispositivos administrativos formalizados en documentos “oficiales” de una empresa, lo cual se asocia directamente con la racionalidad instrumentada (Weber, 1970), producto de la burocratización de las organizaciones.

MISIÓN

“Ser una empresa que ofrece al público en general la realización de procesos del laboratorio de análisis clínicos, cuyos resultados permiten satisfacer sus necesidades en el ámbito de la calidad, seguridad y control de los resultados”.

La expresión manifiesta de los propietarios para proyectar a su empresa en niveles que la coloquen como líder en el sector de los análisis clínicos, enuncia la firme intención de

posicionarse en un lugar importante dentro de la zona sur-sureste del país, lo cual les indica hacia dónde encaminar sus esfuerzos y el de sus empleados.

Sin embargo, como todas las organizaciones empresariales, la empresa objeto de estudio, busca implícitamente cubrir sus necesidades económicas y de satisfacción personal de los propietarios. Detrás de una misión empresarial, existe una demanda manifiesta de atender requerimientos y necesidades personales en los empresarios. La intención encaminada hacia la calidad, seguridad y control de los resultados, pueden indicarnos que permanecen en sus actividades la búsqueda de logros personales y profesionales que están sirviendo como disparadores de sus metas y objetivos empresariales.

VISIÓN

“Mantener al laboratorio de análisis clínicos como líder en el sur-sureste de la república mexicana, ofreciendo calidad en todos sus servicios, contribuyendo en la prevención y diagnóstico preciso y oportuno de los pacientes”.

Asociado a estas expresiones, la voluntad de una buena parte de las empresas por implementar la administración por valores, como un recurso utilizado para alcanzar los objetivos organizacionales, de grupo e individuales, se ha convertido en una práctica común que, más allá de resaltar a aquellas por su tamaño, utilidades o volumen, indican que su éxito estará en función de la calidad del servicio que dan a sus clientes y la calidad de vida que ofrecen a sus empleados (Blanchard y O’Connor, 1997), mediante el compromiso con una misión y valores compartidos.

Al respecto, hemos de indicar también que las empresas actuales acuden de forma permanente a la enunciación de éstas reglas o valores que pretendan alinear los

comportamientos de quienes en ellas permanecen o de los que arriben. Tal condición no resulta extraña si recordamos que detrás de la búsqueda de los objetivos de las empresas, está también la regulación de las conductas de sus empleados, para que con esto se trate de asegurar el alcance de los objetivos y metas. En este sentido, la empresa pasa a desempeñar el papel del super yo o parte moral, que indica las reglas del juego, lo que se permite y lo que se castiga. El empleado, en esta dinámica, es quien tendrá el compromiso de adherirse a lo prescrito por sus superiores, quienes en este caso desempeñan la figura paterna, desde la postura psicoanalítica.

A continuación se señalan los valores que la empresa ha considerado como los más importantes para que propietarios y empleados alineen sus comportamientos a ellos y puedan ser el soporte que les permita alcanzar las metas esperadas. La fuente de los mismos, forma parte del manual de organización de la empresa objeto de estudio y según lo indicado por uno de los entrevistados, fue consensuado por los propietarios de la empresa y la coordinadora administrativa.

Desde el enfoque del sociopsicoanálisis, se sabe que estas conductas esperadas quedan asociadas a los mecanismos que el individuo consciente e inconsciente emplea en el ámbito social para conducirse en dicho medio, y en este sentido, en las organizaciones donde se desplace.

Asimismo, desde la perspectiva psicoanalítica, se deduce además que estos enunciados organizacionales funcionan como mecanismos de defensa institucionales (Menzies, 1960), en al menos dos referentes también institucionales (Rendón 2006 y

2009), tales como la familia empresarial y la empresa de laboratorios químico-farmacobiológicos.

Valores institucionales de la empresa

Responsabilidad

“La responsabilidad es un valor que, en la conciencia de la persona, le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral. Una vez que pasa al plano ético, persisten estas cuatro ideas para establecer la magnitud de dichas acciones y afrontarlas de la manera más propositiva e integral, siempre en pro del mejoramiento laboral, social, cultural y natural”.

La responsabilidad representa un valor que el empleado debe ejercer para encaminar sus acciones y responder por las mismas. Responder por las tareas encomendadas conlleva el ineludible compromiso de los empleados por realizar adecuadamente su trabajo.

Asumir la responsabilidad en el plano de la conciencia implica también responder por cada uno de los comportamientos y decisiones que se tomen; desde el inconsciente del sujeto queda asociado a un posible sentimiento de culpa, el cual puede ayudar a frenar cualquier impulso no aceptado socialmente. Aquí el individuo asume un mandato, forma parte de una red que alinea los objetivos de sus integrantes a uno principal. Se trata de entender y atender dicho mandato y “responder” por él, sumando los esfuerzos individuales, que pueden estar asociados a un sentimiento de culpa si este no es alcanzado por haber faltado a ese compromiso.

Honestidad

“La honestidad es una cualidad humana que consiste en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad, y de acuerdo con los valores de verdad y justicia. En su sentido más evidente, la honestidad puede entenderse como el simple respeto a la verdad en relación con el mundo, los hechos y las personas; en otros sentidos, la honestidad también implica la relación entre el sujeto y los demás, y del sujeto consigo mismo”.

Por otra parte, la honestidad alude al hecho principalmente de actuar de forma coherente y congruente; pensar, decir y hacer las cosas en apego a los principios de verdad y de justicia. Para el objeto de estudio, puede asociarse evidentemente a situaciones que tienen que ver con la posibilidad de otorgarle al cliente un servicio honesto y conducirse dentro de la empresa con rectitud y honradez para no dañar los intereses de la misma y estar en condiciones de mantener el empleo.

Asimismo, la honestidad implica un respeto por lo se dice y se hace; situación que se encuentra asociada a la búsqueda de congruencia entre lo que de manera preconsciente el individuo quiera realizar y lo que su inconsciente pueda estarle demandando; condición por demás complicada que obliga al sujeto socializado a asumirse como responsable de sus propios pensamientos y actos asociados a éstos, para guardar un equilibrio interior. La lucha interna en la psicodinamia entre el yo, con el ello y el super yo, para tratar de guardar un equilibrio, queda de manifiesto en este sentido.

Mejora continua

A través de frases cortas, se enuncia lo que para la empresa objeto de estudio es la mejora continua.

- Los problemas crean oportunidades.

- Pregunta ¿por qué? cinco veces.
- Toma ideas de cada persona.
- Piensa en soluciones que lo hagan posible.
- Escoge una solución simple en lugar de la perfecta.
- No aceptes excusas.
- Replantea ideas fijas.
- Corrige los errores inmediatamente.
- Usa el ingenio y no el dinero.
- La mejora continua no tiene fin.

Es importante recordar que el concepto de “mejora continua” tiene su representación más significativa en la administración de la calidad total, movimiento impulsado primordialmente por empresas japonesas a partir de la posguerra, las cuales se dieron a la tarea de promover el control de los procesos productivos y reducir los rechazos de productos defectuosos, con lo que podían asegurar la producción en línea de bienes con alta calidad. Así entonces, la mejora continua se inserta en la administración como un valor encaminado a la búsqueda pragmática de la perfección, tanto en la manufactura de productos como al brindar un servicio para que el cliente esté satisfecho. Para este rubro, la empresa indica algunas frases que pueden servir como acciones para el logro de la mejora continua, tales como: los problemas crean oportunidades, piensa en soluciones que hagan posible las cosas, escoge una solución

simple en lugar de la perfecta, no aceptes excusas, replantea ideas fijas, corrige los errores inmediatamente, usa el ingenio y no el dinero, la mejora continua no tiene fin.

Sin embargo, podemos interpretar que esa llamada búsqueda de la mejora continua se convierte en el mecanismo persecutorio de la búsqueda de la perfección, tal parece que asumiendo la imperfección o el implacable deseo de ser “mejores” cada día. De esta manera, bajo una perspectiva sociopsicoanalítica, puede decirse que las organizaciones quizá jamás podrán alcanzar la perfección y estarán en permanente búsqueda de la misma, implementando acciones y estrategias que vayan en ese sentido. Como práctica administrativa de la época posmoderna, ésta ha resuelto algunos problemas y ha contribuido a incrementar las ganancias de las empresas que la practican; sin embargo, en el plano individual, ha desatado una serie de complicaciones asociados a la salud física de los empleados y a la estabilidad emocional, impactando con ello, en el aspecto social. Así entonces, por una parte se busca la mejora continua en el ámbito organizacional, pero por la otra se frustra la aspiración de lo social. En otras palabras, el importe de la factura por la búsqueda de la excelencia (ideal del yo), puede impactar en la salud física y emocional de los individuos (Aubert y De Gaulejac, 1993).

Respeto

“Se convierte en una condición de equidad y justicia, donde la convivencia pacífica se logra sólo si consideramos que este valor es una condición para vivir en paz con las personas que nos rodean y reconocer, apreciar y valorar a mi persona, así como a los demás, y a mi entorno. Es establecer hasta dónde llegan mis posibilidades de hacer o no hacer, como base de toda convivencia en sociedad”.

Asimismo, el respeto se inserta en la cultura organizacional como una necesidad para laborar en un clima armónico y de convivencia serena, considerando a los compañeros de trabajo y personas en general.

Por otra parte, el respeto en este sentido puede inferirse como una necesidad de ser reconocido por el padre, o aquel que representa a la figura de autoridad. El respeto a aquello que se le teme y que puede estar asociado a un sentimiento de culpa entre las personas o el grupo. Situación alienante que va más allá de una condición de laborar en un clima armónico, e implica el manejo de la identificación proyectiva, psicoanalíticamente hablando, donde el individuo asume rasgos o características del objeto que representa su ideal del yo y con esto gana el respeto y el reconocimiento de aquel.

Calidad

“Es un conjunto de propiedades inherentes a un objeto que le confieren capacidad para satisfacer necesidades implícitas o explícitas. La calidad de un producto o servicio es la percepción que el cliente tiene del mismo, es una fijación mental del consumidor que asume conformidad con dicho producto o servicio y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades”.

La calidad se asume como un requisito indispensable para alcanzar los estándares de producto y servicio que satisfagan las necesidades de los clientes; se asocia también al cumplimiento de requisitos del cliente en dos dimensiones: subjetiva -lo que el cliente quiere- y objetiva -lo que se le ofrece al cliente- para la organización empresarial objeto de estudio. Para la organización empresarial, este valor indica para los empleados aquello que se espera de ellos, con base en lo que el cliente demanda, buscando

asegurar su retorno e, inclusive, el que pueda recomendar a la empresa con otros clientes, llámese médicos, hospitales, clínicas y público en general.

La calidad, lleva una estrecha relación con la llamada mejora continua, tal parece que el ideal del yo será la fuerza que impulsará cualquier esfuerzo para alcanzar la perfección; situación que no se logrará nunca y que permanecerá en los ámbitos empresariales y en sus empleados como una constante impulsada desde la imperfección del sujeto, generando conductas y comportamientos de culpabilización al no alcanzar los objetivos empresariales, que pueden ser traducidos a los ideales del yo para ser aceptados por las figuras paternas, representadas en este caso por los propietarios de la empresa y, en especial, por el DGF (Director General Fundador) que es visto como el “padre” de la organización empresarial.

Pasión por el servicio

“Es brindar con un gran interés nuestro trabajo, sentirnos comprometidos con nosotros mismos a la hora de brindar o servir a cada paciente que requiere algún servicio, es importante saber que, dependiendo de nuestra actitud, respuestas y manera de servirles, repercutirá en cada uno de ellos. Además, nunca olvidemos que todos merecen el mismo trato y la misma atención”.

El servicio como valor se acompaña de un compromiso del empleado consigo mismo y con sus clientes, asociado al entusiasmo por atenderlos con cortesía y amabilidad, descartando cualquier posibilidad de discriminación o diferencia según la persona que recibe el servicio.

Una vez más se hace presente el ideal del yo, para que el individuo trate de alcanzar sus metas y cumplir con los objetivos que éste le requiere, tratando de cumplir con una

expectativa de lo que en su inconsciente ha fijado como lo idóneo. El modelo de lo que el otro demanda para lograr su aceptación se convierte, en términos psicoanalíticos, en la imagen de la madre que tiene la posibilidad de aceptar o rechazar la conducta del hijo, rol presentado en este caso por los empleados de la empresa. Asimismo, la pasión por el servicio conlleva rasgos de sublimación que inducen al empleado a dar lo mejor de sí, desde su yo ideal, canalizando su energía pulsional hacia tareas correctamente ejecutadas.

Ética

“La ética determina todo lo bueno del comportamiento moral de todas las personas. Recuerda que debemos ir por el buen camino de nuestras costumbres, donde se manejan principios y la proyección de una disciplina diaria y capacidades intelectuales que todo ser humano tiene”.

La ética en este contexto se convierte como el ente rector de las conductas de los empleados, ya que se espera que las actitudes y comportamientos dentro de la empresa se rijan por principios éticos.

Del lado del objeto de estudio, la ética puede interpretarse como el super yo que acompaña a todos los empleados para realizar sus actividades; se convierte en el mecanismo rector. Ejecutar las conductas que la ética imprime, puede interpretarse como sinónimo de apego a las figuras de autoridad y orden. Desobedecer a sus mandatos, puede ser equivalente de rechazos y desaprobación.

La intelectualización y la racionalización como mecanismos de defensa, tienen una importante participación en este sentido al pretender neutralizar los sentimientos y dar

una explicación de comportamientos desde un punto de vista considerado como lógico: “ir por el buen camino de nuestras costumbres”.

Confianza

“La confianza es la creencia en que una persona o grupo será capaz y deseará actuar de manera adecuada en una determinada situación y pensamientos. La confianza se verá más o menos reforzada en función de las acciones”.

La confianza se inserta como un valor que se presenta con la consideración de dos premisas principalmente: dar por sentado que el empleado tiene las competencias laborales para lograr las metas organizacionales, y que a su vez gane el reconocimiento de sus jefes y compañeros de trabajo en base a logros y comportamientos dentro y fuera de la empresa.

La confianza resulta un ingrediente de suma importancia en la construcción de las relaciones interpersonales. La socialización forma parte de ésta y se perpetúa gracias al cumplimiento de expectativas de los demás; con ello, dirigimos nuestra mirada a un ingrediente fundamental de la teoría psicoanalítica: la identificación; situada como la posibilidad del sujeto de estar al lado del otro y de mostrarse en el otro, gracias a la construcción de relaciones que subyacen en el inconsciente del sujeto, quien intentará imitar conductas de las figuras que para él representen el ideal del yo.

Asimismo la confianza puede interpretarse también como parte de la socialización no identificatoria (Mendel, 1996) que se desarrolla y se replica en un marco social

determinado, como lo es en este caso, el referente institucional (Rendón, 2006 y 2009) llamado empresa de laboratorios.

Humildad

“Humildad o el hecho de ser humilde, es la característica que define a una persona modesta, alguien que no se cree mejor o más importante que los demás en ningún aspecto. Es la ausencia de soberbia”.

El valor de la humildad está asociado a la condición de aceptar a las personas como son, independientemente de su condición social, física o económica. La humildad en el ámbito laboral puede contribuir a una sana convivencia y al respeto de las individualidades entre los que trabajan en la empresa. Puede ser un freno para evitar la arrogancia del empleado que pueda generar un clima adverso y de incomodidad entre sus compañeros.

En otro sentido, es la condición del ser humano para aceptar la existencia de alguien a quien el sujeto le rinde cuentas y del cual puede depender para ser aceptado o rechazado en un grupo. No es la sumisión por sí misma algo inherente a la condición humana; resulta un ingrediente indispensable en la convivencia y la posibilidad de ser aceptado por el otro.

En este sentido, la identificación, la racionalización, la imitación, entre otros mecanismos, juegan un papel determinante en la economía psíquica de los empleados de la empresa, para sumir como suyos aquellos comportamientos que le permitan estar en la organización, ser aceptados, desempeñarse conforme a lo esperado y recibir a cambio un reconocimiento.

Honradez

“La honradez es la transparencia, la claridad de las personas respecto a sus acciones. Es ese respeto a lo ajeno, aun cuando las circunstancias pudieran permitir apropiárselo sin consecuencias legales o sociales”.

Por otra parte, la honradez en el ámbito laboral puede circunscribirse a la importancia de que el empleado deba manejarse con integridad y a ejecutar el trabajo correcto correctamente (con probidad), lo cual le permite ganarse la confianza de sus superiores y de sus compañeros de trabajo.

La honradez puede ser una condición para estar en sociedad y se convierte en un principio social que le permite al individuo ganar una posición de respeto y credibilidad ante los demás. Subyace en ella la exigencia para la persona de guardar celosamente lo que se le confiere y cuidar de su integridad para enaltecer su figura. De esta manera, el empleado introyecta cualidades asociadas a la transparencia de sus actos para estar en condiciones de pertenecer a un grupo que le otorgue seguridad y aceptación, representado en este caso por la empresa.

Amabilidad

“No confundamos actos de amabilidad, circunstanciales y transitorios, con la amabilidad como actitud y valor sentido y deseado. Todos podemos ser “amables” en ocasiones por diversos y hasta oscuros fines, pero no es a ésta “amabilidad” de conveniencia a la que nos referimos, sino a la amabilidad como valor, como disponibilidad permanente, libremente asumida y ejercida”.

La amabilidad definida en los términos que líneas arriba lo señala la empresa como un valor, tiene que ver con la posibilidad de conducirse con cortesía y gentileza, pero sin

hipocresía; es decir, se asocia con una actitud auténtica y de cordialidad. Independientemente de que se relacione con algo socialmente aceptable, este comportamiento debe darse por convicción propia y de forma genuina.

La amabilidad como una probable condición del ser humano para poder vivir en sociedad, es como “domar la fiera” que sólo bajo esquemas de sociabilidad podrá encontrar sosiego. El ser sociable requiere hallar en el sujeto la posibilidad de contener sus impulsos, incorporarse al mundo social, como condición para abrir la posibilidad de estar en ella. Ésta ha de imponer ciertas condiciones al individuo para poderlo admitir en su territorio. El hombre ha creado sus propias reglas y las ha mantenido a través de las instituciones, cuya misión principal será el de salvaguardar los intereses de la mayoría de sus integrantes para poder permanecer en sociedad. El actuar amablemente, implica la represión, por medio de la cual el individuo intenta rechazar o mantener en el inconsciente representaciones, tales como pensamientos, imágenes, recuerdos ligados a una pulsión (Laplanche y Pontalis, 2004).

Compromiso

“Comprometerse es poner al máximo nuestras capacidades para sacar adelante todo aquello que se nos ha confiado. El compromiso que se hace de corazón va más allá de la firma de un documento o un contrato. Cuando nos comprometemos es porque conocemos las condiciones que estamos aceptando y las obligaciones que éstas conllevan”.

El compromiso en este contexto queda entendido como el esfuerzo para realizar el trabajo para el que se fue contratado, además de estar en condiciones de “dar el extra” cuando la situación así lo requiera, independientemente de que se haya rubricado un instrumento legal que formalice la relación empresa-trabajador.

Resulta la obligatoriedad para seguir las instrucciones y las responsabilidades adquiridas. El compromiso conlleva la puesta en juego de la palabra de quien lo ha establecido con otra persona; no es simplemente el hacer lo que debe de hacer, implica la sumisión del deseo propio; es la renuncia del deseo propio por el del otro, con la probable obtención de una recompensa posterior. Asimismo, el compromiso puede implicar la desviación de intereses personales del individuo hacia intereses de índole colectivo para recibir un sueldo y cubrir necesidades personales en consecuencia. En otras palabras, el individuo se “compromete” con los demás para adquirir beneficios personales. De esta manera, suben al escenario aspectos del ideal del yo (figura paterna) y el yo ideal (figura narcisista) que se interrelacionan con el sujeto y su entorno social.

Optimismo

“El optimismo es el valor que nos ayuda a enfrentar las dificultades con buen ánimo y perseverancia, descubriendo lo positivo que tienen las personas y las circunstancias, confiando en nuestras capacidades y posibilidades junto con la ayuda que podemos recibir”.

Por último, el optimismo, desde la perspectiva laboral de la empresa en estudio, viene asociado a la posibilidad de considerar las dificultades como oportunidades y retos laborales que enfrentar. Esos retos tienen que ver con el trato con las personas (empleados, compañeros de trabajo o clientes) y también con desafíos conceptuales y técnicos para lograr el resultado esperado por los clientes.

Situado en la ilusión de poder alcanzar lo que se espera y lo que se ha comprometido, el optimismo será la contraparte de aquel que se enuncia como la pulsión de muerte en la escuela psicoanalítica, donde el individuo queda sujeto a los deseos e impulsos para

alcanzar el máximo placer; para volver al estado inicial, empleando dispositivos que pueden ir más allá del principio del placer.

Hasta aquí, se ha hecho un recorrido de lo que es para la empresa su ideario, aquel que podemos llamar el hilo conductor actitudinal que marca el rumbo, sustentándose en expectativas conductuales y comportamientos de sus empleados para lograr los objetivos empresariales. Como se observa, estas acciones conllevan fragmentos importantes de racionalidad instrumental, los cuales permiten direccionar desde un “deber ser” lo deseado para administrar un negocio e impulsar un propósito, influyendo constantemente en sus integrantes y reflejándose en su desempeño y paso por la organización. Asimismo, se muestra también que dichos valores se entrelazan con deseos inconscientes y mecanismos de defensa organizacionales implicados (Menzies, 1960), cuya consideración puede ayudarnos, en primera instancia, a comprender las manifestaciones conductuales de los individuos que laboran en la empresa, y a advertir que como organización empresarial, la empresa objeto de estudio, contiene combinaciones complejas de actividades, propósitos y significados flojamente acoplados (March, 1981), que la propia organización formal no obscurece, sino que por el contrario, se confirman y nos permiten encontrar que los límites en coordinación, atención y control, son restricciones inherentes sobre la implementación de la racionalidad en la acción organizacional.

En esta línea, también encontramos que la empresa objeto de estudio, además de ofrecer sus servicios de laboratorio, subproduce artefactos culturales distintivos (Smircich, 1983) desde la llamada cultura organizacional, representada por la misión, visión y sus valores empresariales.

Por tanto, se considera pertinente señalar que el análisis empírico de estos dispositivos organizacionales, son retomados dentro de la interpretación de algunas de las entrevistas realizadas.

Con ello, en este segmento de la investigación se busca responder a la pregunta principal ¿qué elementos de la vida familiar son trasladados a la organización, cómo son trasladados y qué consecuencias tienen?

IV.5. La familia (binomio familia-organización)

IV.5.1. Acerca de la familia y su papel dentro de la empresa

Como fuente de información, conforme a las categorías utilizadas para el análisis de las evidencias del estudio de caso, a continuación se describen aspectos relacionados con las entrevistas realizadas. Además de los dispositivos organizacionales indicados en el apartado anterior, éstas constituyen el elemento central de la investigación de campo, incluyendo la conversación con los propietarios de la empresa y algunos empleados con diferentes niveles de responsabilidad en la misma. Se destaca, en la mayoría de ellas, la cultura organizacional fomentada desde sus inicios por el miembro fundador de la empresa, además del pasaje de lo tradicionalmente aceptado, desde el punto de vista del rubro de los laboratorios químico-farmaco-biológicos a la incorporación de nuevas técnicas y aspectos de carácter tecnológico innovadores en ese campo, lo cual ha permitido que la organización se mantenga a la vanguardia.

Como se mencionó anteriormente, se trata de una empresa familiar que inició en los años 60. La familia de origen está conformada por los papás y sus cinco hijos(tres

mujeres y dos hombres). El padre estudió la carrera de químico fármaco-biólogo y fundó su empresa en la ciudad de Villahermosa en 1963, ya que cuando estudiaba su carrera profesional, dio su servicio social en un poblado cercano a la capital del estado de Tabasco y conoció a un doctor, del cual se hizo amigo y fue quien le invitó posteriormente a venirse a vivir a Tabasco, rentándole por un precio simbólico un departamento que el doctor tenía cerca del centro de la ciudad. El DGF, una vez establecido en Villahermosa, decidió ir a Yucatán para casarse y traer a su esposa a vivir a Tabasco, y años más tarde, también a sus padres, ya que las condiciones económicas en el estado de Yucatán no eran las que él consideró adecuadas para sus progenitores, además de estar cerca de ellos por el resto de sus días, según comentó.

Acerca del lugar de nacimiento y un poco de cómo fue su infancia, el director y fundador de la empresa (DGF) reconoce que pasó por momentos difíciles, pero que también fue muy feliz.

“Yo nací y viví en un pueblo muy pequeño. Ahí jugaba muchísimo y no paraba en la casa. Pasé una infancia muy feliz, a pesar de que teníamos muchas carencias, pero eso sí, no nos moríamos de hambre porque es un pueblo que vive de la pesca y siempre teníamos para comer. Mi papá era maestro de primaria en ese pueblo y por eso lo conocía mucha gente. Luego llegaban a decirle que me habían visto jugando y corriendo o nadando lejos de la casa; entonces él me llamaba la atención.” (DGF)

Hasta el nivel de preparatoria, los cinco hijos del DGF realizaron estudios en Villahermosa y, a partir de la licenciatura, todos decidieron estudiar fuera del estado de Tabasco. Los hermanos varones realizaron los mismos estudios que el padre, licenciatura en químico farmacéutico biólogo en la Universidad Autónoma de Yucatán, por recomendación del propietario fundador y padre de los mismos. Narran ambos

hermanos que su padre los llevaba al laboratorio los fines de semana y que eso les indujo al gusto por estudiar la misma carrera profesional. Ellos veían que se trataba de una actividad con la cual identificaban a su padre y que gracias al “tesón” de él, la familia contaba con los recursos hasta entonces logrados. De las tres hermanas, sólo se tiene conocimiento que realizaron sus estudios profesionales diferentes al de su padre y hermanos varones. Así entonces, el mayor de los cinco hermanos se instaló en la ciudad sede de la universidad en la que estudió y ahí conoció a la que ahora es su esposa; dos años más tarde, el hermano varón siguiente inició sus estudios y los concluyó después de cuatro. Comentan que ambos, durante su estancia por aquella entidad, decidieron participar en asociaciones estudiantiles, lo que fue una experiencia muy interesante en sus vidas personales. Como el hermano mayor, el segundo hermano también conoció a la que ahora es su esposa en aquella ciudad y los cuatro se graduaron en diferentes ciclos escolares en la profesión antes mencionada.

Una vez que el hermano mayor concluyó su carrera y se casó, pensó trabajar en el laboratorio de su padre, pero éste le indicó que no sería posible, lo cual deja entrever un rasgo de dependencia de la familia de origen por parte de uno de los hijos de la familia y del “corte” que su padre le señala para que trabajara de manera independiente.

“Cuando mi hijo mayor regresó él quiso trabajar conmigo, pero yo le dije que eso no se iba a poder porque ya iban a ser dos bocas más para alimentar con los ingresos del laboratorio, la de él y la de su esposa.”(DGF)

A pesar de haber marcado la necesidad de independencia con su hijo, el papá le sugirió que utilizará el mismo letrero y nombre de la pequeña empresa que él había fundado años atrás, a lo cual el hijo se negó.

Al no poder independizarse del apoyo económico de su padre, el hermano mayor optó por la opción que él le había planteado y con esto se inició una segunda etapa en la empresa, con la que se sentaron las bases para un crecimiento importante. La figura paterna y la imagen de éste en los hijos, es evidente.

“Cuando yo terminé de estudiar, me regresé a Villahermosa y empecé a trabajar con mi papá. Él me sugirió que abriera una sucursal, porque para entonces yo ya estaba casado y las necesidades económicas para la familia se habían incrementado. De esto no le hice mucho caso y decidí abrir un laboratorio con un nombre distinto al de la empresa fundada por mi papá; sin embargo, las cosas no se dieron como yo esperaba, ya que no tenía pacientes o los pocos que llegaban no tenían el dinero suficiente para pagar el costo real de los estudios. Esta situación me llevó a que volviera al negocio de mi papá y abriera la sucursal sugerida con anterioridad en las afueras de la ciudad. Con esta acción se inició lo que podríamos llamar la expansión del pequeño laboratorio que mi padre había iniciado años atrás.” (HMA)

El segundo hijo y su esposa también se integraron al negocio familiar, pero al principio encontraron cierta resistencia del DGF porque ellos, como el hermano mayor, también querían innovar los servicios y adquirir nuevos equipos para el laboratorio; situación que paulatinamente fueron consiguiendo. La mezcla de sentimientos y emociones en torno a la familia y el deseo en apariencia de buscar independencia económica se hacen presentes, así como la mezcla entre la tradición y la modernidad.

“Mi esposo y yo empezamos a trabajar con mi suegro, atendiendo y administrando otra sucursal ubicada también afuera de la ciudad. Al principio fue muy difícil para nosotros poder embonar nuestras ideas con las de él, porque se mantenía en la intención de ofrecer los mismos

servicios, sin el propósito de diversificarse. Este suceso marcó un punto importante en la historia del laboratorio, ya que los 'recién egresados' y 'recién casados' deseaban efectuar dos cosas principalmente: primero, ofrecer los mismos servicios, incorporando equipos más eficientes, y segundo, innovar mediante otra cartera de servicios que ya estaban dando resultados en otros lugares del país.” (NME)

Al ver los resultados que se estaban presentando con los nuevos equipos de laboratorio, la postura del DGF cambió; la empresa logró eficientar sus resultados y posicionarse como de las más reconocidas en el estado de Tabasco, por brindar servicios a los médicos y clientes en general que no ofrecían otras empresas del mismo giro.

“Mi suegro se oponía a que metiéramos equipo nuevo argumentando que los equipos que él usaba eran mejores y que inclusive los nuevos pudieran no ser tan confiables como parecía. Sin embargo, cuando empezó a ver los resultados del cambio, se fue convenciendo de los beneficios del negocio y poco a poco fuimos creciendo y posicionándonos en la entidad.” (NME)

Al respecto, también el DGF da su versión y reconoce que finalmente sus hijos lo convencieron.

“Ellos me decían que compráramos equipos más modernos y yo me oponía porque tenía miedo a las deudas, no quería que nos endogáramos, pero después me convencieron.” (DGF)

En ese sentido también, la evolución a nivel de empresa se ha dado; el padre mantiene su estatus dentro de la misma, pero las decisiones que se toman para realizar cambios o mejoras deben ser consensuadas; de lo contrario, según lo comentan ellos mismos, no se llevaba a cabo ningún ajuste.

Sin embargo, se puede ver una contradicción que está relacionada con la toma de decisiones, ya que éstas están a cargo sólo de tres integrantes de la organización empresarial.

“Todas las decisiones de la empresa las tomamos en común acuerdo; si alguno de los tres, mi papá, mi hermano o yo no estamos de acuerdo, las cosas no se hacen.” (HME)

Por su parte, cada una de las esposas tiene a su cargo un laboratorio especializado; lo cual permite diversificar sus servicios y además administrar de manera independiente la sección que les corresponde. De esta manera, las sucursales se manejan con sus propios recursos y a nivel central se coordinan todas las actividades administrativas que les permite contar, entre otros procesos, con el reclutamiento, selección y capacitación del personal, diseño de publicidad, pago de nómina, compra de insumos, entre los principales. La decisión de administrarse así, obedeció a que las dos familias de los hijos tuvieran sus propios ingresos de manera independiente, de acuerdo al tipo de laboratorio especializado que atienden y según el esfuerzo que por separado hicieran. Para ello, establecieron el compromiso de que cada una de las sucursales administradas por las esposas de los hermanos debería aportar al negocio principal (laboratorio matriz) un porcentaje mensual como cuota fija, independientemente del total de sus ingresos, para los gastos administrativos, compra de equipo, pagos de nómina, etcétera. Tal gestión, posibilita una interacción de dependencia-independencia de sus miembros, al asumir la responsabilidad de ir por la cuota obligatoria mensual y lograr por otra parte, ingresos adicionales para cada una de sus familias. Con ello, evidentemente, uno de los ingredientes puestos en la mesa es la competencia entre ambas sucursales, con el fin de atraer más clientes, pero sin entrar en un posible

conflicto interno, ya que estos laboratorios se especializan en dos actividades distintas: uno, el servicio de andrología y fertilización; el otro, estudios de laboratorio químico-farmacobiológicos veterinarios.

“Nuestra área administrativa se concentra en la matriz de la empresa; ahí se encuentra la directora administrativa, quien es la responsable del reclutamiento, selección de personal, nóminas y demás trámites. Ella se ha ganado la confianza de todos. Es una persona muy responsable.”
(NME)

La distribución de los roles y responsabilidades por parte de los hijos y sus esposas ha quedado establecido de tal manera que cada quien es responsable de funciones específicas y según sus propias competencias; tal es el caso de la intervención de una de las entrevistadas.

“Yo me encargo de la especialidad del tamiz neonatal y además manejo lo relacionado a fertilización humana. Mi concuña cuenta con la especialidad en análisis químico fármaco biológicos de animales. HMA y mi esposo no tienen una especialidad, pero se han desarrollado principalmente en la administración y en las relaciones públicas.”
(NME)

Su modelo de administración está relacionado con el trabajo por objetivos y su gestión la efectúan con base en la información que obtienen de diversas clínicas y a través de encuestas de opinión de sus clientes. Las decisiones se dan a través de comité y cada quien se responsabiliza de segmentos previamente definidos. Las metas son comunicadas a sus empleados, con la intención de involucrarlos en el negocio.

“Los ingresos y egresos de todas las sucursales son administrados por HMA, quien se encarga mensualmente de informarnos a los demás. Él nos dice cómo nos está yendo financieramente y entre todos opinamos para determinar lo que debemos hacer. Poco antes de concluir el año, en reunión de comité planeamos los nuevos alcances de la empresa;

para ello mantenemos comunicación permanente con los hospitales y clínicas de la región, ahí nos proporcionan datos estadísticos de nacimientos y necesidades actuales, así como con los médicos que le refieren a sus pacientes. Aplicamos también una encuesta de calidad a los clientes para conocer el índice de satisfacción de los servicios otorgados. Los datos son procesados y analizados mes con mes y sirven como un indicador básico para implementar mejoras en los servicios que proporcionamos; se las damos a conocer a los muchachos, a nuestros empleados para que ellos también se involucren y le echen más ganas.” (NME)

La empresa se encuentra organizada de acuerdo a los procesos que se necesitan y los servicios que ofrecen

“Existen seis áreas, cada una tiene un responsable. Tenemos contratados químicos-farmacobiólogos, químico-biólogo y también un ingeniero químico. Todos están capacitados para cubrir diversas áreas; todos están en la misma condición”. (GAD)

El rubro de las relaciones públicas para ofrecer los servicios de la empresa y atraer nuevos clientes, es atendido por uno de los hermanos, quien se encarga de visitar a los médicos más reconocidos en el medio, establece contacto con autoridades sanitarias y hospitalarias, lo cual reconocen como una importante labor para estar al día en cuanto a las nuevas acciones que se emprenderán en materia de salud en las entidades donde operan. Potencializan las oportunidades y buscan estar a la vanguardia en el negocio. Dichas relaciones, se formalizan a través de citas previamente acordadas con los médicos, donde HME ofrece los servicios con los que cuenta y el costo de los mismos.

Otra forma de atender esta actividad, es a través de los congresos o simposios a los que acuden, donde montan sus estantes, difunden sus catálogos y establecen contactos con médicos especialistas interesados en éstos. Se considera pertinente

resaltar los roles que ambas parejas desempeñan, y que el autor considera están de acuerdo a los rasgos de personalidad de los involucrados: el hermano mayor y su esposa suelen no acudir a los eventos antes descritos, dedicando más de su tiempo a aspectos de carácter administrativo; por el contrario, el hermano menor y su pareja, son quienes atienden la parte de las relaciones públicas y la difusión de los servicios que la empresa ofrece. El aspecto de las relaciones se establece tanto de manera formal, como informal (Roethlisberger y Dickson, 2003).

“HME se encarga de visitar a los médicos, ya que por su carácter se presta mucho. Él es muy amigüero; si no conoce a alguien, enseguida busca algún tema de conversación o les cuenta alguna anécdota. Esto ha servido mucho porque obtenemos información de primera mano y estamos al tanto de lo que pueda estarse requiriendo en el negocio, para ponernos atentos y no dejar pasar las oportunidades.” (NME)

Enfocados en los objetivos empresariales, los empleados saben que se espera de ellos y parecen comprometidos con la empresa.

“Al final de cuentas, somos un engrane. Procuramos trabajar para llegar siempre a la meta. La integración ayuda a llegar al objetivo.” (GAD)

El promedio de antigüedad de los empleados es de siete años, y algunos de ellos ingresaron como auxiliares y se les dio la oportunidad de ascender a puestos de mayor responsabilidad.

“Inicié como recepcionista y pasé después como auxiliar administrativo...Aquí estamos ordenaditos.” (ACO)

Existe el deseo de permanecer en la empresa y continuar creciendo profesionalmente.

“Yo ingresé como auxiliar administrativo y luego ascendí. Soy gerente administrativo...Me siento a gusto. La empresa está creciendo, me veo participando y creciendo junto con ellos, como colaboradora de la empresa.” (GAD)

“Yo siento que todos encajamos. Cada persona está comprometida con su trabajo.” (LA2)

Los dispositivos desde el ámbito racional instrumental, condicionan la conducta y dan al parecer, un compromiso por el trabajo.

“El eslogan lo tenemos muy metido en nuestra cabeza. Hacer bien las cosas. Hay compromiso de todos, trabajamos profesionalmente.” (LA2)

Uno de los mecanismos de defensa que puede estar presente en la organización empresarial es la intelectualización, la cual se aplica bajo la óptica de la mejora continua y la búsqueda de la excelencia.

“Si existe algún problema, busco resolverlo platicando, checamos en dónde fallamos y buscamos corregirlo. Mejorar nuestra carencia y buscar mejorar y crecer a futuro. Vamos evolucionando como área y, como empresa, caminamos por el mismo objetivo.” (ESI)

El control como dispositivo racional instrumental forma y contribuye a la administración de la empresa y sus empleados.

“Se trata de documentar todos los errores y que no se vuelvan a cometer. Si esto pasa muy cotidianamente, entonces hay que ver qué está pasando. Vamos corrigiendo.” (EME)

Las políticas de la empresa, como normas, están definidas.

“El trabajo en el área de sistemas, se divide en dos partes: una para el software de captura y otra para la búsqueda de optimización. Una es la parte tecnológica y otra es la parte del proceso y soporte para la base de datos y respaldo de información.” (ESI)

El internet es para el negocio una herramienta de gran utilidad, de ahí obtienen información estadística, lanzamiento de nuevos equipos de laboratorio, reactivos de laboratorio, entre otros. Esto les mantiene al tanto de lo que sucede en el entorno y les apoya en su gestión empresarial. La visión de su negocio rebasa el ámbito local, lo cual se manifiesta al considerar la relación que mantienen con nuevos proveedores y la asistencia a congresos en el país y también en el extranjero.

“Una herramienta importante para nosotros ha sido la tecnología del internet y la búsqueda de información actualizada, de donde obtenemos datos estadísticos y equipos nuevos que salen al mercado. También nos vamos a congresos y conferencias en el país, e inclusive, en el extranjero. Ahí indagamos sobre nuevos productos y servicios, los cuales, después de someter a un análisis de mercado, decidimos adquirir y ofrecer al público en corto plazo. Hemos establecido convenios con los proveedores, y ellos capacitan a nuestro personal en el uso de los nuevos equipos y en las técnicas de aplicación.” (HME)

Hasta aquí se han señalado algunos rasgos de lo que es la empresa desde la óptica formal o de una organización formalmente constituida y la manera en que se toman las decisiones más importantes en términos de administración del negocio. A continuación, damos paso a un aspecto que, para efectos de la presente investigación, está vinculado a los rasgos no formales que, según las evidencias recabadas a lo largo de la investigación de campo, otorgan un sólido soporte para sostener que las organizaciones, como se ha señalado antes, intrínsecamente poseen elementos que aluden a la familia, independientemente de que la empresa sea o no una empresa familiar.

IV.5.2. De lo formal a lo informal

Dejamos por el momento el lado “formal” de la organización y entramos al plano de lo “informal”, que de manera sustancial, aporta algunos indicadores de cómo funciona la empresa desde la parte familiar “no empresarial”, que marca asuntos considerados para la investigación de suma importancia en los fines que se pretende demostrar. El uso de los calificativos “formal” e “informal”, para efectos de esta investigación, obedece a que se intenta demostrar que “lo informal” de las empresas está impregnado de “lo familiar”. Asimismo, habrá de considerarse que “lo formal” está infiltrado de “lo familiar”, y no obstante que las organizaciones formales, como las empresas, aludan a la “parte formal” para consolidar sus esfuerzos, la “parte informal” es, en tanto, “familiar”, aquello que le permite a sus miembros integrarse para un fin común, como se verá más adelante y que autores como Perres (1999) afirman que cualquier grupalidad humana estable puede ser equiparable metafóricamente hablando a una familia, o bien, como lo indican Contreras y Aguilera (2007), quienes señalan que la emocionalidad es una característica inherente al comportamiento humano y en consecuencia al comportamiento organizacional.

La presencia manifiesta de los padres en el negocio, durante su creación y funcionamiento, ha sido importante en todos los sentidos, ya que los hijos y nueras involucrados en la empresa reconocen que la fuerte labor de su padre al inicio fue fundamental para tener el lugar que como organización tienen actualmente.

“Yo admiro a mi padre y lo digo abiertamente: ¡Qué hombre! ¡Mis respetos! Sacó adelante a su familia, es decir, a su esposa y a sus cinco hijos, y además se echó a cuestras también a sus padres, mis abuelos, y pudo con todo. Es para mí y para mis hermanos una fuente de inspiración.” (HME)

En el renglón de la participación de la mamá, esposa del químico fundador de la empresa, se destaca que ella ha estado presente desde la fundación de la empresa y hasta los días actuales. La señora está al tanto de lo que sucede; los hijos le comunican acerca de las acciones a implementar y también de asuntos personales. Se reconoce que su opinión tanto en asuntos de la empresa, como de índole personal, es tomada en cuenta.

“Mi madre es una mujer cuyo papel ha sido también importante para nosotros. Ella no está en el negocio directamente, pero en algunas cosas ella opina. Nos ha visto discutir y a veces discutir acaloradamente por el negocio, y también nos da su punto de vista. Como buena madre, no toma partido por nadie, pero en ocasiones sí nos jala las orejas a mi hermano o a mí.” (HME)

Queda de manifiesto, como ellos mismos lo señalan, que la decisión final es responsabilidad de ellos, como hijos o como empresarios, pero es evidente que la madre si participa en las decisiones que se toman en la empresa. Así también, otro rasgo en este sentido es el que las nueras les comentan a sus suegros algunas cuestiones relacionadas con sus nietos y ellos dan sus puntos de vista al respecto.

“Mis padres nos dan sus comentarios. Mi papá, como integrante de la empresa, opina y nos da su punto de vista. Mi mamá no opina directamente sobre el negocio, pero con ese sexto sentido que tienen las mujeres, nos dice lo que cree ella que puede convenir al negocio. También nos da consejos a cada quien como hijos. Referente a sus nueras, si quiere comentar algo, ella lo hace directamente con ellas, a nosotros no nos involucra, y es lo mejor.” (HME)

La presencia y autoridad de la madre también se deja sentir, sobre en todo en los festejos que la empresa organiza a sus empleados y para algunos clientes por los motivos que se indican en la intervención siguiente. Ahí la madre juega un papel

implícitamente importante. El reconocimiento y orgullo del papel de la mamá en los hijos que forman parte de la empresa queda manifiesto en el siguiente comentario.

“En una ocasión, en uno de los festejos que organizamos de fin de año para los papás y los niños que han participado en la prueba neonatal del tamiz, se acercó a nosotros un papá de esos niños y le dijo a mi mamá: ‘usted es la mamá tamiz porque sin usted, el químico HMA no hubiera nacido, y gracias a él, está aquí mi hijo, porque se pudo salvar de la muerte, ya que con la prueba del tamiz neonatal, HMA le detectó a tiempo un problema y lo pudimos sacar adelante, y aquí está, mírelo, jugando’.” (HMA)

La familiaridad ha permeado en algunos de sus empleados que no pertenecen a la familia consanguínea, pero se perciben como parte de ella y de alguna manera viven situaciones cercanas a las que en sus familias de origen se presentan.

“Todos somos una familia, hay comunicación, el cariño es mutuo. No es un empleo más, podemos expresar nuestros sentimientos. Entre nosotros siempre ha habido buen ambiente familiar y laboral.” (EME)

Partiendo del supuesto de que una familia puede ser probablemente el lugar idóneo para una relación interpersonal adecuada, algunos de los empleados se sienten parte de esa familia y desean continuar perteneciendo a ella.

“Yo ya los veo como una familia. Ellos se ven como una familia, son una gran familia. Los veo como familia, como parte de la familia. No me veo fuera hasta el día de hoy.” (ACO)

En ese mismo orden de ideas, la percepción de los empleados de que hay armonía entre la familia empresaria, les ha dado confianza.

“Cuando entramos aquí en la empresa y siempre nos han tratado bien los directivos y nos han dicho que ésta es nuestra segunda casa. No es un empleo más; es expresar nuestros sentimientos, somos una familia.” (EME)

La interacción y la convivencia han servido para fomentar en sus empleados mayor confianza.

“Ellos se preocupan por nosotros. Esa interacción conforme ha ido creciendo la empresa, ellos han inculcado la interacción. Hacemos eventos de convivencia para integrarnos.” (GAD)

La figura paterna está representada por el fundador de la empresa, y su imagen para los empleados, es característica de un padre de familia en la concepción tradicional.

“La familia si tiene una figura jerárquica, y lo podemos ver desde acá. El jefe es el que manda. En una familia, así es.” (GAD)

Por otra parte, las tres hermanas de la familia empresarial, hijas del fundador de la empresa y hermanas de HMA y HME, realizaron sus estudios también en Yucatán, pero en licenciaturas diferentes a la de sus hermanos. Ninguna de ellas participa de manera directa en la organización objeto de estudio. Dos están casadas y una es divorciada. Todas radican en la ciudad de Villahermosa también. Sus esposos tampoco tienen participación dentro de la empresa y sólo se ven en reuniones familiares eventualmente.

Se señala que, gracias a la presencia de los padres y el respeto que se les tiene, todos los fines de semana se reúnen para comer y platicar. Se deja ver la existencia de

algunos conflictos al interior de las familias, pero también el deseo y la acción manifiestos de solucionarlos y seguir trabajando juntos para mantenerse unidos. La presencia de los padres, DGF y su esposa, en esta dinámica juega un papel importante para conservar el lazo afectivo entre las familias involucradas.

“Somos una familia muy unida siempre. Hemos tenido nuestros altercados y diferencias, pero que, sin embargo, hemos podido saltar esos obstáculos y salir adelante. Esta unión familiar mucho tiene que ver con mis padres. Ellos siempre han procurado fomentar la comunicación y convivencia entre nosotros. Comemos juntos con todos los nietos, los sobrinos, y para celebrar los cumpleaños de alguno de la familia.” (HME)

Al respecto, esas diferencias que se presentan entre los miembros de la familia empresaria, también existen entre algunos de sus empleados, con lo que queda demostrado que la pretendida armonía en su interrelación no es permanente y si puede ser un deseo inconsciente de todos y probablemente un mecanismo organizacional para un adecuado funcionamiento de la empresa familiar.

“Si tenemos algunas debilidades, como de comunicación. Considero que hay algunos individualismos. Comemos, platicamos, convivimos, pero también hay algunos detalles de pensamientos, de ideas. Básicamente es eso.” (ESI)

Se reconoce también que en ocasiones existe diferencia de opiniones, como también las hay entre los hermanos y familiares dentro de la empresa.

“A veces hay roce, cierto conflicto, pero de ahí no hemos pasado.”

(ESI)

El individuo en su dinámica psíquica necesita el conflicto (Montaño, 2012, aportación verbal en Seminario de Tesis). Si quitáramos el conflicto y el poder, muy probablemente no tendríamos una buena familia.

“Los hermanos se agarraron a golpes. Son muy diferentes los hermanos. Nos costó varios años aprender a respetarnos.” (NME)

Roudinesco (2004) señala que la libido desexualizada es canalizada en la familia industriosa hacia actividades calificadas de ‘rentables’, como la instrucción o la economía. Un ejemplo de esto, queda plasmado en el siguiente comentario.

“Todo comienza desde que nacen los hijos. Hay que inculcarles el respeto, inculcarles el estudio. Respetar la opinión del otro y analizar lo positivo y lo negativo.” (DGF)

Una vez más, las historias de vida se hacen presente y vemos cómo en ellas se articulan historias familiares, sociales e individuales que pueden manifestarse en las organizaciones que conforman lo social (De Gaulejac, 2005).

“Tienes que ser papá hasta que te mueras, mamá hasta que te mueras. En la manera en que des, vas a recibir. Mis papás me dieron un buen sustento de educación. Esas cosas funcionan si las aplicas tanto en la familia, como en la empresa.” (DGF)

Lo racional y lo afectivo se entremezclan, generando acciones acordes con ambos órdenes de comportamiento.

“Ya no es más vendedor-comprador, sino algo más relacionado. Es un poco más de contacto con el cliente cuando viene a pagar su anualidad [refiriéndose al servicio de conservación de células madre], porque le llamamos por su nombre al cliente.” (EME)

La posibilidad de un negocio se vislumbraba desde que uno de los hermanos, junto con su esposa (novia en aquel entonces), consideraba la posibilidad de implementar algo distinto a lo que tradicionalmente se ofrecía como servicio.

“Durante la carrera, y siendo novios, HME y yo teníamos en mente que podríamos abrir un laboratorio para niños, donde hubiera juegos, para que ellos no sintieran miedo. Este plan lo guardamos en secreto para que nadie nos fuera a robar la idea.”(NME)

Asimismo, entre el discurso familiar y el discurso empresarial, la organización transmite a sus empleados el que puedan dar un servicio con calidad y calidez.

“El valor de la familia “XXX” se ha trasladado al valor de la familia corporativa. Una actividad que se puede trasladar es el tamiz neonatal; si no hay un resultado positivo, tratar de encontrar a los papás para que ese niño reciba un tratamiento adecuado y podamos salvar una vida.” (GAD)

La perseverancia y disciplina les permitieron darse a conocer en la entidad y ganarse la confianza de sus clientes.

“Al principio fue muy duro para nosotros, ya que nos ofrecieron que tomáramos muestras en una clínica y teníamos que levantarnos muy temprano o salirnos de algún compromiso social o del cine para poder entregar los resultados. Fueron varios años de sacrificio y desmañanadas, pero valió la pena. Casi no nos daban trabajo, o nos daban para tomar las muestras de los domingos. Nos turnábamos las guardias; los fines de semana un matrimonio y al siguiente fin de semana, el otro matrimonio.” (NME)

El negocio implicaba también prescindir de vacaciones o de diversiones adicionales, pero ese esfuerzo al final del camino les permitió lograr el objetivo que se habían trazado en ese momento como familias y como empresarios.

“Cuando llegaba la época de vacaciones, sólo una de las dos familias podía salir y la otra se debía quedar para seguir en el trabajo. Mis suegros tienen una casa de descanso en Progreso, Yucatán, y ahí se van todos los años a pasar sus vacaciones. Nuestros hijos mayores de ambos matrimonios crecieron entre el laboratorio. Después de varios años y de deudas, por fin se pudo abrir el laboratorio de pruebas infantiles, donde jugaban y se entretenían las hijas de HMA; la mayor de ellas, le tomaba muestras de sangre a las muñecas.” (NME)

Parte de la innovación en el negocio fue la inclusión y manejo de la imagen corporativa, lo cual también les trajo algunos roces familiares. Con ello, vemos cómo los escenarios en apariencia contrapuestos, lo tradicional y lo nuevo, entre los equipos y la forma de reportar los resultados, se interrelacionan con las viejas costumbres y las nuevas formas de hacer las cosas. Por una parte, el fundador de la empresa (DGF), representando la tradición, y por la otra, los hijos y las nueras, intentando innovar en el negocio, adoptando nuevas formas de entrega de resultados y la incorporación de equipos modernos. Al final, como se observa, DGF pudo ver las bondades de las nuevas propuestas y el trabajo continuó.

“Tomaron un acuerdo para ellos y así funciona la empresa. Yo era muy temeroso de aventarme, pero tenía que llegar el momento de aventarme.” (DGF)

“A partir de ese momento, se empieza a trabajar también un poco en la imagen corporativa, y esto ocasionó un choque con mi suegro, porque se oponía a ello diciendo que lo mismo daba dar un resultado en una hoja bonita que una hoja fea; lo importante era el resultado. Esto daba una dinámica de choque, pero después él vio los beneficios.” (NME)

En el esfuerzo por seguir creciendo como empresa y poder brindar mejores servicios, fue necesario adquirir nuevos equipos, lo que encontró también cierta resistencia inicial del DGF que, pasado el momento, entendió y pudo apoyar en beneficio de la empresa.

“Se empezaron a comprar más equipos automatizados, con mayor capacidad, y las muestras se empezaron a procesar ahí y ya no en el laboratorio de mi suegro. Los costos de los equipos se recuperan con mayor volumen, por lo que decidimos habilitar dos tomas de muestras más en distintos puntos de la ciudad; pero si mi suegro tenía a veces pruebas difíciles, que se podían obtener con los equipos de los laboratorios que nosotros habíamos comprado, él prefería mandarlos a los laboratorios de referencia. Poco a poco, las cosas fueron embonando y él empezó a mandar las muestras a los laboratorios de sus hijos, cuando así lo ameritaba.” (NME)

IV.5.3.Dinámica de adaptación en las familias

La paciencia y la tolerancia, unidas a la visión de negocio, fueron parte implícita en la consolidación de sus metas empresariales. Sin embargo, los conflictos al interior de la empresa y roces familiares se entremezclaban en la dinámica. Esta situación la podemos ubicar al menos en dos vertientes: la primera, como un evento que prácticamente se presenta en todas las empresas familiares cuando existen en su interior la intersección de intereses diferentes, el aspecto empresarial por una parte, y el aspecto familiar, por la otra. La segunda, el conflicto, como un rasgo que forma parte de cualquier relación interpersonal, e incluso del mismo sujeto como lo demuestra la escuela psicoanalítica, es un ingrediente esencial en la dinámica psíquica del ser humano que lo acompaña desde los primeros días de su vida hasta su muerte.

“Fueron épocas de muchos pleitos y discusiones; durante el primer año de haber iniciado con el laboratorio de toma de muestras para niños, se habían juntado \$40,000.00 y yole dije a HME que ya quería mi casita porque todos esos años habíamos estado viviendo en la casa de mis suegros, que le pidiera a su hermano la mitad que le correspondía. HMA, con un poco más de visión empresarial, no quiso y los hermanos se agarraron a golpes, los suegros intervinieron y después se calmaron las cosas. Seguimos viviendo en casa de mis suegros y ya luego, cuando la oportunidad llegó, compramos nuestra casa.” (NME)

El negocio y los asuntos familiares se mezclan y esto trajo algunas otras diferencias entre los hijos y el padre. El conflicto y las contradicciones asociadas a él se manifiestan en la dinámica familiar-empresarial y forman parte de la misma historia interna de la organización, cuando en el discurso manifiesto se dice que hay unión familiar, pero también se reconocen las diferencias de actitud entre los involucrados. El rasgo afectivo, cargado en sí mismo de contradicciones, nos pone al alcance eventos donde se trata de hacer prevalecer la medida en las decisiones de la empresa, para no dañar los lazos familiares, cuyo peso y jerarquía puede ser el que posea mayor relevancia en este caso. Desde el punto de vista psicoanalítico, puede interpretarse como un intento por contener la pulsión de muerte, en los integrantes de la familia, trasladando de forma inconsciente el aspecto del conflicto a la intención de una buena relación entre sus miembros.

“Es una familia muy unida, pero a veces las comidas se tornaban muy difíciles porque se tocaban temas del laboratorio; a veces mi suegro decía que le estábamos quitando su clientela.” (NME)

Dadas las circunstancias del momento que vivía la empresa, la adaptación de las familias a esa dinámica y la combinación de factores socio-afectivos, la convivencia familiar tomaba un matiz diferente, llevando a ejecutar acciones administrativas que incluían a todas las familias involucradas. Parecía que aquello, en apariencia “informal”, había que “darle una estructura y orden” para que se avanzara en objetivo fijado. La aparente contradicción entre lo familiar -del lado de lo afectivo- y lo empresarial -del lado de lo racional-, encuentran en esta dinámica puntos de intersección que marcan por una parte que ambas instancias poseen características propias e independientes, y

por la otra, se complementan para alinearse al logro del mismo objetivo. Así, entonces, por el lado de lo racional la imagen de lo empresarial se enfoca al lograr objetivos de beneficio económico; por la parte afectiva, los esfuerzos se alinean con los lazos familiares para mantener un equilibrio. De esta manera, en ambos casos encontramos contradicciones y complementariedades propias de cualquier relación humana.

“Acordamos que se programaran los teléfonos para que se atendieran las emergencias por parejas; es decir, que en ocasiones les tocaba atenderlas a nosotros (HME y NME) y en otras a HMA y a mi conuña. Nos dimos cuenta que las hijas se cansaban porque siempre se hablaba de trabajo y más trabajo; había poca vida social porque siempre se trabajaba, inclusive los fines de semana. Si íbamos a alguna fiesta, había que salir temprano, o al cine, a media película, pero era parte del negocio.” (NME)

Las diferencias en cuanto a los tipos de personalidad de los hermanos han marcado también la diferencia para llevar los asuntos de la empresa. Sin embargo, los conflictos también se asocian a las condiciones inherentes de cualquier forma de organizarse, como un intento precisamente de ponerle orden a las cosas para que éstas funcionen conforme al supuesto “deber ser”, pasando con ello a la instancia que de nueva cuenta intenta darle un “sentido lógico-racional”.

“Las riñas entre los hermanos todavía se presentan hasta el día de hoy. Mi cuñado (HMA) es una persona muy eficiente en la parte económica, pero en ocasiones muy intransigente con los empleados. Mi esposo (HME) es más conciliador y esto hace que a veces los empleados lo busquen para quejarse del HMA, pero luego HME platica con HMA y se trata de encontrar la solución a las cosas.” (NME)

Parte de la madurez del negocio está relacionada también con la madurez y el cariño que existe entre ellos. Esto queda de manifiesto al escuchar los comentarios que de manera individual tres de los entrevistados hicieron. En ellos, aparece el reconocimiento

al conflicto interpersonal que se presenta entre sí, pero también el saber que son parte de una familia que a pesar de esos conflictos buscarán estar bien en sus relaciones interpersonales y que las riñas pasen a segundo término.

“Nos costó varios años aprender a respetarnos, ya que en ocasiones HMA dice las cosas de una manera muy dura y ofensiva, lo cual trae molestias para los demás. Las cosas han cambiado en ese sentido. Durante un año estuve trabajando con HMA para aprender acerca del manejo de algunos equipos. HMA y yo discutíamos mucho y yo me quejaba con HME, él quedaba en medio, lo cual era muy estresante para él. Gracias a que HMA y HME son muy unidos y se quieren mucho, esto no pasó a más y las cosas fueron también mejorando en ese sentido.” (NME)

Sin embargo, como lo señaló Montaña (2012, aportación verbal en Seminario de Tesis), no podemos pensar que solamente en la familia siempre hay armonía, también hay conflictos; la familia también tiene momentos conflictivos, coercitivos.

“Mi hermano y yo somos muy diferentes en nuestras formas de ser. HMA es un tipo reservado, más acostumbrado a los números, a él le gusta tener todo controlado. Yo soy hablantín, me gusta platicar con las personas y en ocasiones hasta hacerles bromas, aunque tenga poco tiempo de conocerlas. HMA y yo hemos tenido conflictos fuertes, en dos ocasiones hemos llegado hasta los golpes, pero gracias a que nos queremos mucho como hermanos, hemos seguido juntos. A veces entre nuestras esposas hay algunas diferencias porque ellas por separado nos dicen, pero siempre entre nosotros buscamos que esto no influya.” (HME)

“HME es el que se encarga de visitar clientes potenciales, se entrevista con doctores, visita hospitales, va con amigos. Si hemos tenemos diferencias, pero siempre las aclaramos.” (HMA)

IV.5.4.La familia en las organizaciones

En este apartado, se incluyen los fragmentos de algunas entrevistas realizadas a los familiares y empleados de la empresa, mismos que son analizados y contrastados

también con las aportaciones teóricas antes abordadas para abundar en la respuesta a la pregunta central de la investigación.

La cuestión de la supuesta separación que “debe” existir entre las cuestiones familiares y los asuntos no familiares, como los negocios, termina siendo solo una intención. La pretendida separación de las cuestiones familiares respecto de las consideradas no familiares, llámense de negocio, en este caso, tienen que ver más con un aspecto de tipo racional que, analizándolo a detalle, puede ser un indicador de un deseo de no “mezclar” ambas cosas, cuando en realidad “ya están mezcladas”. Las relaciones interpersonales se construyen a partir de la interrelación de los actores que intervienen en ese acontecimiento. Sin restarle importancia a la jerga empresarial que ha dado como regla escrita la separación de ambos aspectos, encontramos que este binomio se confirma, se asienta y se refuerza más que la posibilidad de su separación. Las organizaciones son combinaciones complejas de actividades, propósitos y significados.” (March, 1981).

“En ocasiones, las cosas pueden complicarse si hablamos de negocio y familia.” (DGF)

La familia resulta, a la luz de cualquier disciplina social, un elemento fundamental y punto de partida donde se entretajan dispositivos sociales que han de proyectarse en el quehacer de cualquier individuo que se disponga o sea remitido a la infinidad de instituciones y/o organizaciones, que el propio ser humano ha construido para lograr consolidar y mantener la sociedad civilizada. La familia es un dispositivo social que induce al sujeto a la sociedad, funcional o no funcional. El sujeto es y será en la sociedad; es decir, está en y es sujeto a la sociedad, y será o no funcional en lo que la

sociedad se imponga como tal. En este sentido, la familia alimenta y nutre al sujeto biológica y socialmente. La sociedad, a su vez, dispone y pone al servicio de la familia los espacios en los cuales la familia puede nutrirse. Lo social y lo individual pueden ser, en este sentido, dos caras de una misma moneda. La organización lo es en tanto tiene un orden de corte racional. Pero, ¿acaso el llamado la familia no es racional?, o ¿aquellos espacios llamados organizaciones son invariablemente racionales y jamás presentan rasgos irracionales? “El pertenecer a una familia nos permite alcanzar ciertas metas al asociarnos con otras personas.” (Cabrillo, 2000).

“A través de la familia se pueden lograr muchas cosas.” (HMA)

La familia, como elemento introyectado en la persona, puede construir las bases para una sociedad ideal. En otras palabras, “ideal del yo”, bajo una perspectiva psicoanalítica. Nuevamente, como elemento de aquello que desde las familias se ha perdido, las organizaciones empresariales buscan fomentar e instituir en sus empleados, conductas y comportamientos socialmente aceptados y que se han denominado valores. Las llamadas sociedades civilizadas se construyen o se destruyen por la existencia o carencia de esos valores que se fomentan en la familia. La empresa, como la expresión actual más conocida de la organización, toma el rol del espacio social denominado familia para inducir a sus integrantes hacia conductas y comportamientos que le aseguren una permanencia en la sociedad; sin embargo, como la empresa, la familia tampoco está exenta de “cometer errores” y de ser exhibida como

una “organización desorganizada”, en la cual sus integrantes incurren en conductas o comportamientos no alineados a los valores fomentados por ella.

La familia es el vehículo de la cultura en la que se transmiten valores (Revista Trama, 2000, No.16), mitos, ideologías y, asimismo, el lugar de producción de significados. La cultura acuna a la familia, marca su signo y sus significaciones y genera imaginarios y subjetividades.

“Es desde las familias donde se pueden rescatar los valores para tratar de ser una mejor sociedad.” (HME)

En la intersección de estos dos elementos, la empresa y la familia, se busca hacer una separación para evitar cualquier desaguado que pueda poner en riesgo la integración de los mismos; sin embargo, más allá de su disociación, está en el discurso de sus integrantes un importante deseo de mantenerse unidos, teniendo como eje rector a la familia, cuya existencia, en lo manifiesto y en lo latente, les brinda la posibilidad de construir y fortalecer sus lazos afectivos y su sentido de pertenencia. Por lo tanto, la familia y la empresa, como expresión de una organización, no están desligadas una de la otra.

“Es necesario delimitar las fronteras entre lo que es el negocio y lo que es la familia para tratar de evitar problemas.” (HME)

La figura de autoridad, representada en este caso por el padre, acude a la empresa para aplicar alguna medida de castigo a uno de sus integrantes, por incurrir en una acción catalogada como incorrecta en la familia; sin embargo, la medida correctiva puede y tiene también una aplicación en el ámbito organizacional. Así, entonces,

encontramos que la implementación de acciones al interior de la familia o de las organizaciones (empresas), pueden coincidir en su propósito y develar, entre otras cosas, que su origen no está precisamente vinculado exclusivamente a uno de ellas, sino que transita en ambos sentidos y puede tener su ejecución de igual manera en cualquiera de éstos. Dos perspectivas: el castigo impuesto por una figura de autoridad y la organización como ente normativo. En ambos casos, es el super yo la instancia que reprime y/o rectifica el camino de las cosas.

“Yo me acuerdo que, cuando me portaba mal, mi papá me llevaba a su laboratorio.” (HMA)

La responsabilidad como un valor introyectado desde el seno familiar y por la figura paterna, cuyas características están relacionadas con el super yo o el yo ideal. Sin embargo, en el contexto del estudio de caso, la responsabilidad puede estar relacionada también con una formación reactiva ante la tendencia del hijo de abdicar y desentenderse de un compromiso previamente establecido, por lo que el mandato parental pasa a ser ente regulador de esa conducta y en consecuencia, del aspecto pulsional con el que ésta se encuentra asociada.

La trascendencia de lo que desde la figura paterna es catalogado como un consejo para el quehacer cotidiano de la vida, tiene una importancia en la conducción de los eventos futuros y puede quedar como una regla no escrita, la cual se trata de hacer prevalecer en todos los casos. Delegar una responsabilidad o un compromiso que de antemano corresponde sólo al que adquirió esa obligación, no debe ser un recurso según lo introyectado desde el seno de la familia que aplica al individuo en ciertos espacios, sino que se traslada a otras instancias. Inducir y cultivar los valores desde la familia puede

ser uno de los papeles más importantes que permiten al sujeto transitar más adelante en espacios organizacionales y organizados que el propio individuo crea.

Él siempre nos dijo: si vas a abrir en un lugar es porque lo vas a atender tú, no es porque vas a poner a alguien a atenderlo.” (HMA)

Las políticas de la empresa, como las reglas del juego, pueden ser introyectadas en el empleado, quien intentará apegarse a ellas para cumplir con lo establecido. Algunas de esas reglas circulan en los discursos, están enmarcadas y son exhibidas en cuadros dentro de las organizaciones; otras son implícitas y el personal que labora en ellas las ha asimilado a lo largo su estancia, y también las ha retransmitido a los nuevos miembros que se incorporan a la institución. Por su parte, en la familia, los lineamientos pasan generalmente como reglas no escritas que se fijan desde épocas muy tempranas en el individuo y que se van haciendo más complejas, conforme el crecimiento y desarrollo de sus integrantes. De esta manera, los lineamientos son impuestos como parte de ese requisito que permite al individuo asegurar la permanencia de lo social, que pueden ser una empresa, la familia, la escuela, entre otros. Se trata del super yo organizacional que da las reglas del juego y a las cuales los miembros de la empresa se deben alinear.

“Si se respetan los lineamientos, entonces camina esto.” (HMA)

En la familia, las condiciones son propicias para inducir, recalcar y mantener conductas y comportamientos asociados a los valores. A su vez, estos comportamientos pueden ser trasladados a espacios sociales diversos, cuyas características y condiciones de

permanencia, exigen para sus miembros que éstos apliquen aquellas recomendaciones, con la intención de asegurar su permanencia en la organización.

Las organizaciones, al menos las empresariales, se caracterizan por tener una mezcla de elementos que van más allá de la simple racionalidad (De la Rosa, 2009); tal es el caso de los valores que pueden ser introyectados en los individuos a partir de pertenecer a una familia y más adelante estos elementos pueden aplicarse y replicarse en conductas y comportamientos dentro de las organizaciones.

Por ello, desde los estudios organizacionales, se pueden buscar y entender las racionalidades que conviven con la racionalidad instrumental, de tal suerte que sea posible entender al individuo en la organización en un marco complejo plurrracional (Clegg y Hardy, 1996).

“Son dos valores muy importantes que nos inculcaron en casa y que los aplicamos en el negocio: el trato a todos por igual y la honestidad.”
(HMA)

La conversación familiar se privilegia como la base para la introyección de elementos que pueden representar una parte de la formación del sujeto para la sociedad. Los patrones denominados valores tienen una finalidad que puede repetirse en ambos sentidos: desde la familia a la organización y viceversa. La intención de hacer que los hijos escuchen y se interesen por la actividad que los padres realizan pasa a ser un mecanismo cuyo objetivo principal implícito es asegurar la permanencia del negocio, pero también de manera inconsciente puede ser un deseo de que los hijos aprendan a conducirse en el trabajo utilizando las herramientas que han sido de utilidad para los adultos. El medio privilegiado para ello es la conversación familiar, que ocurre durante

los momentos en que los miembros de ésta se reúnen, ya que en ese lapso se abre la posibilidad de “escuchar a” y “ser escuchado por” los seres queridos, cuyo valor afectivo y emocional juega un papel fundamental en la constitución psíquica del ser humano como ser social.

De esta manera, las personalidades psicofamiliar y psicosocial (Mendel, 1996) pueden estarse conformando a partir de la interacción con los padres y espacios sociales en los que el individuo participa.

“Lo platico con mi esposa y lo estoy inculcando en mi familia.” (HMA)

La frase “mamá tamiz” representa, entre otras cosas, una introyección de la figura materna como el primer contacto del recién nacido con el mundo exterior; simboliza el objeto del deseo y nutriente biológico y social del infante. La “mamá tamiz” es el inicio al mundo exterior, en tanto es quien da vida a los futuros empresarios que se preparan como profesionales para salvar otras vidas. Las historias de vida articulan historias familiares, sociales e individuales, que pueden manifestarse en organizaciones que conforman lo social.

A la luz de los estudios organizacionales, la familia, como una institución social, puede considerarse como un factor en cuyo seno se nutren y conforman las primeras aproximaciones de lo que un sujeto será en lo social. La figura materna, al igual que la figura paterna en otros discursos del ámbito empresarial, equivale a aquella representación que da origen a la vida. La sublimación, como mecanismo de defensa

en la empresa, queda derivada hacia el objetivo de salvar vidas a través de la prueba del tamiz.

Las empresas, organizaciones formales, pudieran ser interpretadas como los espacios donde se proyectan y extienden componentes cuyo origen y formación pueden ser hallados en la familia. Podemos afirmar que todas las organizaciones son familiares, en tanto que en su conformación y permanencia se sitúan ingredientes básicos de índole social y psíquico, provenientes principalmente de la familia, que resguardan al sujeto y lo posibilitan a asegurar su permanencia bajo algunas reglas de convivencia y eficiencia de carácter instrumental.

Se puede decir también que la metáfora familiar, como emergencia de un modelo familiar revivido y reactualizado por situaciones del presente, aparece permanentemente, de tal manera que es una parte ineludible de las dimensiones intrapsíquica e intersubjetiva de nuestra constitución psíquica (Perres, 1999)

“Una vez al año, juntamos a todos los niños que les hicimos el tamiz y a sus papás y les organizamos una fiesta junto con todos los empleados; el papá de uno de los niños, a quien años atrás le habíamos hecho la prueba de tamiz, se dirigió a mi madre y le dijo: ‘usted es la mamá tamiz porque sin usted su hijo no hubiera nacido y entonces mi hijo no se hubiera salvado’.” (HMA)

Desde el yo narcisista, el nombre de la empresa como familia X simboliza al sujeto autocomplacido y convencido de su permanencia en una organización que le brinda seguridad económica y afecto. La posibilidad de verse como parte de una familia que no es la familia biológica del sujeto, le sitúa a éste en el estado de encontrarse arropado y protegido por aquella familia que representa un doble papel en este sentido: la

condición de empresa y la condición de familia. La primera condición surte efecto a partir de la planeación y organización de sus creadores, cuyos objetivos se sustentan en el deseo manifiesto de hacer negocio y ofrecer, además de los servicios tradicionales de laboratorio médico, otros cuyas características innovadoras posibilitan a la empresa colocarse como una de la más rentables en la zona, por la preferencia de los usuarios. De esta manera, el empleado no familiar de la empresa puede contar con un trabajo seguro, que le permite tener un ingreso económico aceptable. Por su parte, la segunda condición alude a lo que representa la familia en el sentido de la protección afectiva y el reconocimiento del empleado por parte del “otro” (dueños de la empresa), a través del trato y la convivencia con sus colaboradores; situación que le posibilita pensarse y sentirse parte de la familia, como empresa familiar, pero también como espacio social donde se propicia un ambiente familiar agradable a su condición de empleado.

Asimismo, como lo señala Ruíz (1992), el objeto y contenido del trabajo tienen un significado subjetivo. El grupo de trabajo es un encuentro de diferencias deseantes en una trama de relaciones. Este encuentro por momentos, conduce a un actuar colectivo, dando lugar a identificaciones e incluso a construir un imaginario, donde lo singular tiende a perderse entre el sometimiento y la ominipotencia.

“Paso más de ocho horas aquí en ocasiones, y sí me veo como familia, como parte de la familia [nombre de la empresa], porque los dueños nos tratan como eso, como una familia.” (ACO)

La colaboración implica una alianza con el otro, el cual le representa al sujeto un ideal del yo, cuya aprobación le puede otorgar un equilibrio u homeostasis en su

psicodinamia. El ideal del yo se construye a partir de la interacción que tiene el sujeto con el otro. Ese otro puede ser la figura materna o paterna, pero no necesariamente esta figura está representada por la madre o el padre biológico. El señalamiento del ideal del yo, como apalancamiento del origen del sujeto psíquico, refiere, en este caso, a la necesidad de que la persona halle la posibilidad de “otro”, psicoanalíticamente hablando, con el cual, en primera instancia, se identifique y pueda tomar como su referente o modelo en las interacciones sociales que el día a día de su vida le requiera. La construcción y reforzamiento de alianzas con otras personas posibilitan al individuo mantenerse seguro y en confianza en organizaciones como las empresas familiares, que implícita y explícitamente pueden representar a lo familiar como un espacio de seguridad física y, probablemente, emocional.

Por otra parte, desde la postura psicoanalítica, hallamos que la identificación proyectiva (Ben-Asher y Goren, 2006) pasa a ser un mecanismo de defensa, donde el individuo (empleado) asume aquello que del objeto (organización empresarial) considera bueno y elimina aquello que presume sea malo.

“Realmente siempre me han tratado como colaboradora, no como un empleado más. Eso permite tener tranquilidad.” (LA1)

Unión, confianza y armonía simbolizan una certeza que, como nutriente de lo individual, permiten al individuo incorporarse y mantenerse en lo social. En la sociedad actual, es claro que el sujeto, aun estando en condiciones adversas que le generen angustia, estrés o cualquier otro tipo de trastorno, es probable que logre un resultado o avance en una tarea determinada; inclusive, aun en condiciones extremas, el ser humano está equipado para alcanzar un objetivo que le signifique un beneficio

económico, social, afectivo o de protección. Sin embargo, podemos hallar, sin la generalización de los casos, que las personas, en condiciones favorables, tienen la tendencia a conseguir mejores resultados. El impulso gregario del hombre en su epigénesis le lleva a agruparse y con ello verse fortalecido para emprender acciones encaminadas al logro de algún objetivo que por sí solo probablemente no pudiera conseguir o, tal vez, le consumiría más tiempo y mayor esfuerzo. De hecho, una de las premisas de conformar organizaciones es precisamente la búsqueda de objetivos en conjunto. Sin embargo, en esa búsqueda, a la luz de la psicodinamia del individuo, hallamos elementos que nos permiten pensar en la condición de indefensión social en la que se encuentra el hombre cuando está solo.

Por ello, añadimos que la situación del individuo lo es sólo para determinar al sujeto individual, pero esta condición se transforma una vez que ese mismo individuo debe considerar a los demás (el otro) para sentir probablemente seguridad psicológica, en primera instancia, y posteriormente tratar de conseguir algún objetivo en común. De esta manera, el individuo se identifica con el otro, asimilando el atributo de armonía y trabajo en equipo.

“Trabajamos unidos, trabajamos en confianza, trabajamos en armonía.”
(GAD)

‘Salvar una vida’ toca a aquello que, como valor de lo social, implica un reconocimiento del otro y a partir del cual aquel sujeto, el que salva la vida, se ve reflejado desde su narcisismo. En el contexto de lo social, las condiciones de algunas organizaciones brindan la posibilidad a sus miembros de verse reflejado en el otro, reforzando con ello su narcisismo. La familia, permite al sujeto organizarse en su psicodinamia y otorgar a

otros un apoyo o servicio indispensable para reforzar aquel narcisismo construido desde lo social, en el sentido más amplio y, desde lo familiar, en el sentido más acotado y pertinente para este caso.

Asimismo, puede interpretarse como un rasgo de la cultura (Hosftede, 1980), cuya programación mental en los empleados les lleva a actuar de cierta manera, para cumplir uno de sus objetivos, alineando sus comportamientos en ese sentido.

Por el lado de la subjetividad, este tipo de conductas acerca al empleado al llamado ciclo del don – contra don (Caldera, 2007), que cubre una necesidad afectiva y solidaria que encaja perfectamente con uno de los compromisos y valores que la empresa objeto de estudio se ha impuesto, pasión por el servicio.

"Hoy estuvo en mis manos el salvar una vida." (CHM).

La figura paterna representa, entre otros significados, autoridad, protección y conducción en la sociedad, y simboliza al ideal del yo o al super yo introyectados muy tempranamente en el psiquismo del individuo.

En lo manifiesto, las empresas familiares o empresas no familiares, por estructura organizacional, invariablemente están organizadas bajo distintos niveles de mando. Generalmente, sin que sea una regla, a la cabeza de estas organizaciones pueden estar las personas con mayor experiencia y autoridad. Asimismo, también se hallan condiciones que permiten asegurar que las personas de mayor edad en las empresas pueden ser vistas como figuras parentales por otros miembros más jóvenes, lo que

hace suponer que las personas mayores representen la seguridad, la experiencia de la vida y la autoridad. De esta manera, los integrantes más jóvenes de la organización establecen lo que podemos nombrar un “contrato psicológico” con la organización a la cual pertenecen, gracias a ese vínculo socio-afectivo que han establecido con sus semejantes de edades mayores. Ese otro puede representar al super yo o figura de autoridad que el sujeto ha introyectado desde sus orígenes como sujeto psíquico inmerso en lo social, desde los primeros días de nacido, inclusive desde el útero de la madre que lo alimenta física y psicológicamente a través del cordón umbilical, que también puede ser considerado parte de ese “cordón social”, que conecta al ser humano con lo social que le antecede y al cual pertenece desde entonces.

De esta manera, podremos hallar que las organizaciones, al menos las empresariales, como el caso objeto de estudio, contiene implícitamente en su dinámica una mezcla de elementos que van más allá de la simple racionalidad (De la Rosa, 2009), al combinar aspectos racionales y afectivos, sin que esto sea precisamente una generalidad para todos los empleados de la empresa.

Don...“nombre del fundador de la empresa” es como mi padre. (LA2)

Por otra parte, el concepto de “familia tradicional” puede resultar un tanto tendencioso y quizá arriesgado si lo sostenemos como el único que puede garantizar la continuidad en la transmisión de los valores. Lo que vendrá después de la familia, será la familia (Beck-Gersheim, 2003), pero no el modelo de familia al que se le ha impuesto ser el núcleo básico de la sociedad, sino los modelos de familia que sepan mantener, como principio

fundamental el equilibrio entre lo uno y lo múltiple que todo sujeto necesita para construir su identidad (Roudinesco, 2004), y que no se sujetan precisamente al paradigma de orden biológico, sino al de la identidad donde el individuo necesita de otros, no necesariamente familiares consanguíneos, para alcanzar su plenitud personal (Melendo, 2010), ya que como se puede en la siguiente intervención, la familia biológica no garantiza la transmisión de valores.

“Pertenece a un grupo católico, pero mi esposa y yo no somos fanáticos de la religión, pero sí con ideas modernas dentro de la propia religión católica. Con los actuales acontecimientos que vienen sucediendo, para nosotros la familia es el núcleo básico desde donde se pueden llevar a cabo esos cambios que impidan el deterioro mayor que se está presentando en la sociedad; sin fanatismos, pero sí transmitiendo principios y valores que contribuyan en ese sentido. Esa disgregación que se está presentando, donde todos nos vemos amenazados (papás, mamás, hijos, amigos, compadres, padres de los amigos de los hijos, etc.), todo ello se debe a la disgregación que empieza desde la familia.”
(HME)

Otros modelos de familia, diferentes a la tradicional, pueden, desde su punto de vista, formar a los hijos y contribuir en la construcción de una sociedad más equilibrada, ya que la heterosexualidad en las parejas, según lo comenta uno de los entrevistados, no es garantía de una mejor educación para los hijos. Por lo tanto, una vez más, habremos de admitir el arribo de otros modelos de familia que van a modificar las estructuras y comportamientos organizacionales.

“Además de la familia que conocemos como la tradicional, compuesta por papá, mamá e hijos, hay otros tipos de familia, como los de padres divorciados, o inclusive, las de matrimonios gay, que ya existen y que legalmente, al menos en el Distrito Federal, ya están permitidos; éstas pueden existir, pero siempre dentro de un marco de respeto y sin agredir a gente de distinta madurez cerebral, ya que la percepción de un niño y de un adulto son distintos. Estas personas quizá pudieran educar de una forma más adecuada, porque, dejando de lado lo

sexual, ya que el papá y la mamá que son heterosexuales, no es garantía, porque pueden ser delincuentes, y las iglesia puede aceptarlos porque son heterosexuales.” (HME)

El fomento de los valores desde la familia y desde la sociedad en general, puede servir para incrementar la productividad en las empresas y tratar de evitar la fractura de la convivencia civilizada. De alguna manera, sin que esto pueda probarse empíricamente por el momento, algunas empresas han optado por manejar dispositivos, tales como, códigos de conducta, reglamentos de trabajo, con los cuales se pretende regular y alinear los comportamientos de sus empleados. El comentario del entrevistado, se emite asumiendo a la familia como el lugar idóneo para fomentar los valores que pueden ser llevados a las empresas para que éstas funcionen de manera más eficiente. No obstante, esta correlación de causa-efecto, puede ser entendida como un deseo de que así sea y se proyecta desde la óptica de un miembro de la familia que ha formado la empresa familiar; no se cuenta hasta ahora con los datos empíricos para poder comprobar tal suposición.

“El hecho de respetar una fila en el supermercado, un lugar donde no se debe estacionar, al conducir ceder el paso, no invadir carriles. En todos ellos, el principio básico es el respeto, independientemente de la orientación sexual de la persona. Respetar la sana convivencia, respetar el espacio de los demás, para que la sociedad pueda ser mejor. Desde las familias se pueden fomentar esos principios y esto haría que las empresas, los negocios sean más eficientes. La adhesión, la organización lleva la éxito; la disgregación, al fracaso.” (HME)

Hasta aquí, la primera parte del estudio de caso, la cual alude al aspecto de la familia y la organización.

A continuación, se incorporan fragmentos de algunas entrevistas y se acompaña también de un análisis. En dicho apartado se busca responder a la pregunta complementaria de investigación relacionada con los elementos que desde la organización pueden ser trasladados a la familia.

IV.6.La organización (binomio organización-familia)

IV.6.1.La evolución de la empresa y los ajustes en las familias

Con el paso del tiempo, la forma de administración y los ajustes en las propias familias para administrarse como familias les ha rendido frutos y les ha permitido aparentemente tener una mejor relación familiar y una mejor administración de sus tiempos. Sin embargo, el asunto no se resume en una situación únicamente administrativa, sino que también se hace patente el conflicto entre los hermanos debido a las personalidades de cada uno.

“Las ganancias del tercer laboratorio se reinvierten; las familias vivimos de los ingresos que nos dan los otros dos laboratorios que se formaron al principio. Al principio se tenía una administración un tanto rústica y esto hacía que se generaran discusiones entre HMA y HME, por lo que HME decidió dejar solo a HMA. Al año, los hermanos hablaron y se pusieron de acuerdo para llevar una administración más eficiente. HME contrató a un diseñador para manejar la imagen corporativa y estar al tanto de lo que pudiera prepararse para el día del médico, de la enfermera, del químico farmacobiólogo, etc. Hasta la fecha, el diseñador labora con nosotros.” (NME)

El esfuerzo ha implicado también realizar ajustes y mantener la capacidad para adaptarse a las circunstancias, asumiendo roles un tanto distintos a los que tradicionalmente se desempeñan entre los padres de una familia.

“Al principio, y por el ritmo de trabajo que teníamos, no había una estructura muy organizada en mi familia. Mis hijas se podían dormir a las 11 de la noche. Después decidimos abrir un laboratorio de tamiz

neonatal, que fue el primero en el estado de Tabasco, y también trajo algunos desajustes en la organización de las familias, porque se turnaban una semana cada uno de los cuatro (HMA, NMA, HME o NME) para atender ese negocio, lo cual afectaba la dinámica de nuestras familias.” (NME)

“En un principio, nos turnábamos ya estando casados para trabajar los fines de semana. Un fin de semana NME y yo y el otro fin de semana mi hermano HMA y su esposa. Poco a poco nos fuimos organizando mejor. Actualmente tenemos reuniones semanales para comentar los asuntos de la empresa y ver cómo vamos; HMA se encarga de la administración y él nos va informando.” (HME)

La apertura de nuevos servicios dentro del negocio implicó también más compromisos y la necesidad de hacer ajustes en la distribución de las responsabilidades y de las ganancias de los mismos. De nueva cuenta, aparece la situación del conflicto en las relaciones interpersonales de los familiares entrevistados.

Como advierte Mendel (2003), la sociedad no es una familia y habremos de considerar la no “familiarización” de las relaciones laborales, ya que están impregnadas de carácter político, pero también es cierto que “no debemos ignorar lo político en el ámbito laboral” (Montaño, 2012, aportación verbal en Seminario de Tesis).

“Más adelante se me presentó la oportunidad de especializarme en fertilidad (inseminación artificial humana), lo cual me llevó a que permaneciera fuera de Tabasco durante dos meses capacitándome. A mi regreso, trabajé con un médico ginecólogo, realizando inseminaciones que en ocasiones tocaban en fines de semana o coincidían con los cumpleaños de los hijos. Al estar realizando los trabajos de inseminación artificial, luché para que parte de ese ingreso fuera para la casa de nosotros (HME y MNE), ya que consideraba injusto que se invirtiera en su totalidad al laboratorio común (tercer laboratorio) sin que los demás hicieran lo que yo hacía en la labor de inseminación. Hasta la fecha, yo estoy como responsable de ese laboratorio y mi sueldo sale de ese laboratorio. Yo soy la responsable de la administración y me toca informar mensualmente acerca de cómo va caminando.” (NME)

La expansión del negocio ha estado enlazada con las capacidades de cada uno de los integrantes y, en especial, al esfuerzo y explotación de las competencias de cada uno de los copropietarios. Considerando una mezcla de elementos que van más allá de la racionalidad (De la Rosa, 2009), las personalidades diferentes de los hermanos se combinan y se mixturizan para dar un toque especial que contribuye al negocio y que permite guardar un sentimiento de lealtad a sus acuerdos familiares. De esta manera, los roles (Simon, et al, 1997) desempeñados por los hermanos se convierten en expectativas de conducta para ellos en el contexto empresarial.

“Mi hermano HMA es una persona seria y a veces dura para decir las cosas; él es el que se encarga de las finanzas. Yo me encargo de establecer las negociaciones a través de las relaciones interpersonales con gente del sector salud en distintos gobiernos de los estados de la República, tales como, Tabasco, Chiapas, Yucatán. Recientemente fui a Sonora para tratar de cerrar una negociación con representantes del sector salud y realizar una campaña extensa de pruebas de laboratorio entre la población.” (HME)

En apariencia, el cariño que existe entre los hermanos ha fortalecido también al negocio y esto les ha permitido seguir creciendo como empresa; sin embargo, más allá del afecto expresado y reconocido por ellos, se encuentra que los hermanos tratan de ponerse de acuerdo porque la empresa tiene que salir adelante, canalizando y sublimando esta energía hacia cuestiones de carácter racional-instrumental.

Gracias al potencial de fisión, considerando a la familia como grupo (Merton, 1968), la posibilidad de continuidad y permanencia de la empresa, estará en función de la solidez de la relación entre los familiares empresarios. Asimismo, la libido, en este caso, es canalizada y moderada para orientarla hacia las actividades empresariales (Roudinesco, 2004).

“Mi hermano HMA y yo somos muy distintos en cuanto a nuestras personalidades, pero gracias a ello hemos logrado sacar adelante a nuestras familias. La hermandad entre nosotros, la califico como *sui generis*, ya que en ocasiones no nos soportamos el uno al otro, pero esa hermandad ha fortalecido la empresa que actualmente manejamos.” (HME)

IV.6.2. Algunas diferencias y similitudes: la intersección de la familia y la organización empresarial

Los principios y valores están relacionados también con el tipo de educación que se recibe y, en opinión de los entrevistados, con la zona geográfica que se trate. Pueden existir algunas diferencias entre algunas ciudades y otras, y esto marca una diferencia en la forma en cómo se comportan los niños y cómo se desplazan dentro de la sociedad. Sin embargo, desde de una postura crítica, habremos de mencionar que los valores pueden ser fomentados desde la familia, pero que ésta sólo forma una parte de lo que es la psique del individuo; la cual no se circunscribe, como lo indica la sociología clínica, únicamente al complejo de Edipo, recordando que el sujeto es multideterminado y tiene la posibilidad de historizarse, de escribir parte de su vida, en base a las circunstancias y a sus posibilidades intelectuales y emocionales.

“Con respeto a los principios, hay una diferencia entre vivir en (lugar de la República) y vivir en (otro lugar de la República). Los principios y la educación van de la mano; se nota más cordialidad.” (NME)

La educación puede variar de una sociedad a otra, y esto trae como consecuencia la posibilidad de fomentar en los empleados conductas de respeto y lealtad, para asegurar su permanencia en la empresa y mantenerse en ella a lo largo de su historia. Desde una visión instrumentalista la llamada cultura organizacional puede ser un elemento contribuyente de los valores de la empresa hacia los empleados, para que exista un

beneficio mutuo. Desde el sociopsicoanálisis, la explicación de este fenómeno de “culturización” se asocia más bien a una condición de sumisión al poder y adhesión, donde el sujeto-empleado adopta e imita ciertas conductas que le permitan ser aceptado en ese medio y obtener como resultado la aprobación de sus superiores; tales comportamientos van asociados al ejercicio del poder del super yo-como garante de la norma, del deber ser- hacia el yo-como el que asume esta encomienda-.

“Sobre el tema de los valores dentro de las organizaciones, yo lo veo con nuestros empleados. La mayoría son de otros estados de la República, porque algunos empleados del lugar, aunque se capaciten, el trato hacia los clientes es diferente, es algo que se trae de atrás. Nos topamos mucho con esa falta de principios y de lealtad; aunque no es en todos los casos, porque también hemos encontrado gente que sí es educada.” (NME)

En la llamada cultura organizacional descansa la intención empresarial de alinear las conductas de los empleados para conseguir los objetivos que se ha propuesto. Esta norma puede convertirse para la organización en un mecanismo represor que traslada e impone sus dispositivos hacia un sector determinado.

“El empleado que trabaja en YYY tienda, no es el mismo que trabaja en XXX tienda; no me explico hasta ahora qué es lo que ha hecho XXX tienda para esto, ya que el empleado que está trabajando ahí te puede llevar hasta donde se encuentre el producto que estás buscando, pero el de YYY tienda no.” (HME)

Otro elemento que puede fomentarse desde la empresa está relacionado con el servicio y la actitud del personal que atiende a los clientes. La llamada cultura organizacional puede ser el equivalente del yo organizacional, el cual desempeña el papel del ente rector en las conductas esperadas de los empleados.

“Lo primero que identifican los clientes es el servicio, ya que para ellos, una empresa que brinda un buen servicio es lo que la gente reconoce, es lo primordial. Otro punto sería la calidad.” (HME)

El poder llegar a acuerdos y respetarlos les ha permitido mantener una buena relación como empresa y como hermanos. La situación es similar en el funcionamiento de sus familias. Los valores se han transmitido desde casa, desde la educación que los padres han fomentado en lo hijos. Estos principios y valores los han inducido en su empresa. Los lineamientos de cada quien, los puntos de alcance que pueden tener y entonces no se invaden en los proyectos y alcances que tiene cada uno, y saben, y tienen bien estipulado lo que cada uno puede alcanzar y respetan eso. En apariencia, este puede ser un acuerdo que se respeta; sin embargo, no siempre será posible sostenerlo, ya que se trata de un negocio familiar de donde dependen económicamente 3 familias consanguíneas.

Por otra parte, la lealtad, entendida como un sentimiento de solidaridad y compromiso (Simon, et al, 1997) puede unificar las necesidades y expectativas de una unidad social, en este caso la familia empresarial, y los pensamientos, sentimientos y motivaciones de cada miembro.

“Si alguno de nosotros tiene un amigo que es médico y los pacientes de ese médico van a mi laboratorio a solicitar un análisis, el pago por este servicio corresponde al laboratorio de mi hermano, porque él es amigo del médico que remitió a sus pacientes, aunque yo lo haya atendido.” (HME)

El trato de cualquier persona por igual, sin importar su condición económica o social, es uno de los valores que ellos consideran que han aprendido desde la familia. Es pertinente indicar que uno de los roles que juega la familia dentro de la sociedad tiene

que ver con la socialización, entendida ésta como la posibilidad de vivir en sociedad, de fomentar en el individuo las conductas que le permitan estar en ese ámbito, sublimando o reprimiendo psicoanalíticamente hablando, las pulsiones para permanecer en sociedad; de lo contrario, correrá el riesgo de ser desterrado de ésta y condenado a la soledad.

“Debemos tratar a todos por iguales, todos son iguales, eso lo desarrollamos igual en la empresa, lo platicamos con los muchachos, que no hay que discriminar a nadie, primero. Ese es un valor que aprendimos de nuestro padre y lo aprendimos en casa, en la familia ...y esto tenemos como práctica en el negocio: tratar a todos por igual.”
(HMA)

Otro valor que desde la familia han aprendido es lo que para ellos se considera la honestidad. En ese sentido, ser honestos en la empresa está relacionado con el hecho de que, en caso de que se desconozca acerca de un tipo de estudio solicitado por algún médico, se le informe al paciente y no se le haga perder su tiempo. Aquí se entrecruzan dos propósitos principalmente, el hecho de mantener la relación de amistad y de negocio con el médico que refiere el estudio y también puede ser una situación de mercadotecnia para no ver dañada su imagen corporativa como empresa. Se cumplen de esta manera, dos intenciones: el ideal del yo y el propósito racional instrumental de la empresa.

“La honestidad es otro valor igual de importante para nosotros en la empresa. Va más allá de no cobrarle demás a un paciente, sino al hecho de que, si no sabemos acerca de un estudio que solicita un médico, tenemos como política y principio decirle al paciente que van a investigar al respecto y después realizan el estudio y entregan un resultado como debe ser. No engañamos a la gente.” (HMA).

Referente con lo que ellos han aprendido como empresarios y que consideran que han podido trasladar a sus familias, un aspecto importante está relacionado con la satisfacción de trabajar en lo que a ellos les gusta y hacerlo bien. Esta satisfacción se da en dos sentidos, cuando se logran resultados en la empresa que dan la posibilidad de transmitirse a los hijos y que, desde la familia, se puedan inducir a los hijos al negocio y al logro de resultados positivos.

El binomio economía y familia (Cabrillo, 2000), puede estar ejemplificado cuando se entrecruzan los propósitos empresariales en la inducción de los hijos hacia el negocio y la generación de servicios de laboratorio.

“Lo primero para nosotros, que considero que hemos podido llevar del trabajo a nuestras familias, es la satisfacción de hacer el trabajo bien y además que sea remunerado. Eso es algo muy satisfactorio. Llegar a la casa, comentar con mi esposa, ella habla el mismo idioma del laboratorio, del trabajo y, bueno, los hijos te van escuchando y preguntan acerca de la actividad del laboratorio. Entonces, a lo mejor, los hijos ahí se está llevando sin querer algún valor, que es algo que satisface.” (HMA)

La familia aparece como un reflejo de la realidad social y, a la vez, un espacio de construcción de la realidad misma para los hijos (Revista Tramas, 2000, No.16). Durante la comida, por medio de una conversación pueden transmitirse a éstos valores, mitos e ideologías.

Ha de ser como cumplir con lo prometido y con lo que te enseñaron tus padres; como bolita de tiempo, se aprendió en la casa, se lleva al trabajo y viceversa, se platica con la esposa y se inculca en la familia; sin decirles a los niños que lo van a hacer ellos, como para irlos metiendo en el negocio. Es como un mensaje subliminal.” (HMA)

Otros elementos más, considerados como factores de éxito en el negocio y en la familia, son la buena comunicación, el reconocimiento y el respeto de las diferencias y habilidades individuales.

“La buena comunicación, el tener bien establecido lo que le incumbe a cada quien, nos ha servido muchísimo; porque, como un ejemplo, a veces no se sabe de contaduría, pero se busca apoyo con otra persona que sí sabe, y en un inicio te tienes que volver multifuncional y saber lo que debe hacer cada quien. Como hermanos, sólo dos veces hemos discutido muy fuerte por tener puntos de vista distintos; pero nunca pensando llegar a una ruptura por tener puntos de vista diferentes. Pero, si que cada quien respeta los lineamientos, las funciones de cada uno, la situación no pasa a más. Como ha sido hasta ahora.” (HMA)

Las diferencias que puedan presentarse al interior de las familias y que probablemente puedan afectar al negocio, según dice uno de los hermanos entrevistados, las han podido separar y han aprendido a evitar posibles enfrentamientos; sin embargo, es difícil pensar que efectivamente todos respeten entre sí sus diferencias individuales. Además de ser una regla no escrita, puede representar un mito familiar que en términos de Ferreira (1963, citado por Simon, et al, 1997) sirve de paradigma familiar, ya sea para mantener el ‘statu quo’ de la familia o para diagramar modelos de crecimiento y orientación para el cambio en los momentos de crisis del negocio familiar o de la dinámica familiar, en este caso.

“Puede presentarse el caso de que discutamos entre hermanos y nos ofendamos por razones provocadas por alguna de nuestras esposas; sin embargo, al poco tiempo, si los esposos se reconcilian, el otro hermano puede quedar en medio y haber lastimado emocionalmente a su familiar. Por ello, no nos involucramos el uno con la vida personal del otro. Es una regla no escrita, pero también es como un código. No está escrito, pero así lo hemos manejado. Entonces, no mezclar para no perjudicar lo que es el negocio.” (HME)

IV.7. Acerca de las contradicciones en la organización empresarial

Por otra parte, es importante destacar el tema de las contradicciones que se suscitan también de las organizaciones empresariales y de la propia familia, tomando como base el análisis de algunas de las intervenciones de los entrevistados.

Tal es el caso, cuando señalan que se respetan entre sí las opiniones y sus formas de ser. Este rasgo resulta interesante dimensionarlo en el contexto que ahora nos atañe, ya que es innegable que con base en el afecto y cariño que dicen tenerse como familia, puedan desear respetar sus puntos de vista y formas de ser; sin embargo, como se puede apreciar también, esto más que una intención de carácter familiar está asociado a una situación de índole racional, para poner las cosas en orden y estar en condiciones de llevar la empresa a buenos términos (De la Rosa, 2002). Más aún, recordemos que la hermandad a la que se refieren es producto de una situación biológica antes que nada, y posteriormente se alinea a lo que socialmente puede estar prescrito, como el hecho del “quererse como hermanos”, que pasa por la introyección de lo social (Laplanche y Pontalis, 2004), como aquel mecanismo que permite sublimar, negar o reprimir lo que inconscientemente es esencia, traducido en términos de pulsión de vida, versus, pulsión de muerte. La socialización es la posibilidad de estar y permanecer en lo social; pero el fracaso del inconsciente, representado por la pulsión de muerte o el triunfo de la pulsión de vida, representado por el amor, quedan situados en el plano de lo social y en ninguno otro, ya que lo biológico está dado en el hecho de la reproducción y generación de vida, pero el amor o el fracaso de una u otra de las pulsiones, suceden en la sociedad del ser humano y nada más. Atenuada, disminuida, sublimada o reprimida, la pulsión, desde la postura del socio-psicoanálisis, encamina los comportamientos manifestados por el individuo en las organizaciones.

Otro rasgo a resaltar dentro de las contradicciones, lo es el del culto a los valores, situación que nos ubica en aquella disyuntiva para pensar si son realmente fomentados desde la empresa o son elementos de extensión que las empresas han considerado para poder contener y normar las conductas de sus empleados por así convenir a sus intereses. De tal suerte que se pertenece a una organización empresarial si se observa tal o cual conducta, si se maneja cierto código, aunque sea solamente dentro de ella, como puede suceder en algunos momentos, donde el empleado se conduce de una forma dentro de la empresa, acompañado de un uniforme, si es el caso y, al salir de ella, éste se transforma y vuelve a ser el mismo que es comúnmente en cualquier otro lugar, inclusive dentro de su casa. Sí las condiciones cambian y las reglas son otras, entonces el individuo se sujeta a ellas para permanecer; de lo contrario, corre el riesgo de ser expulsado de la organización a la “pertenece”.

Ante ello, podemos inferir que este tipo de organizaciones empresariales han decidido tomar el papel del organismo rector de los comportamientos de sus empleados, para alinear sus conductas a lo que se considera el ideal para alcanzar el éxito, condicionando la inclusión de aquellos que buscan incorporarse o la permanencia de quienes ya forman parte de ella, con lo cual es posible también afirmar junto con March (1981) que las organizaciones son combinaciones complejas de actividades, propósitos y significados y que sus comportamientos están flojamente acoplados a las intenciones.

En la participación de la toma de decisiones podemos hallar una contradicción más en nuestro objeto de estudio. Nos referimos a la participación de la esposa del DGF (Director General Fundador), ya que en apariencia ella no forma parte de la empresa; sin embargo, su participación no es probablemente en el plano formal, pero si en el

terreno implícito de los acontecimientos y en las decisiones relevantes. La señora, madre de los hijos HMA (Hermano Mayor) y HME (Hermano Menor), participa en las celebraciones anuales que organizan con los empleados y ciertos clientes; al respecto, retomamos el caso de la “mamá tamiz”, donde claramente el papá de un niño le hace ver que sin ella, HMA no hubiera nacido y en consecuencia el hijo de él hubiera nacido con algunos problemas. La madre como ser y la función materna que conlleva, están presentes en este acontecimiento; ella forma parte de la organización empresarial y en la familia que la encabeza. Sus hijos forman parte de esa red que socialmente se ha establecido para atender las necesidades de otros, a través de la empresa. La función materna, se rescata en el hecho del cuidado de los hijos, asumida por los hombres y por las mujeres, al menos en algunas familias de la sociedad contemporánea.

En esa misma línea, pero en otro momento de la investigación, se nos indica que la mamá no opina con respecto al negocio, sólo escucha, pero no interviene; sin embargo, como podemos analizar, esto queda únicamente en el supuesto ya que en otra parte de las entrevistas se dice que la mamá platica con los hijos y con las nueras, que como recordaremos, son copropietarias del negocio. Desde el plano interpretativo, la parte sustantiva del acontecimiento no está en el aspecto racional, sino que el discurso implícito y las conductas asociadas a éste, se interceptan en un ámbito de mayor trascendencia que permite dar continuidad a la relación familiar, a través del rol de la escucha y las sugerencias que realiza la esposa y madre de la familia de origen del caso de estudio. Los referentes institucionales (Rendón, 2006 y 2009) empresa y familia, cobran relevancia en estas circunstancias.

IV.8. Acerca de las complementariedades en la organización empresarial

Hablar de antagonismos es hablar de contradicciones o de opuestos que para este caso, como podremos observar en fragmentos de las entrevistas no lo son, ya que forman parte de un discurso el cual remite a un origen. Por lo tanto, más que antagonismos, los rasgos presentados nos dan muestra de complementariedades al interior de la familia y la organización empresarial objeto de estudio.

Aspecto: Respeto

“Si le faltas el respeto a la muchacha, yo te caso con ella.” (DGF).

Este comentario es del miembro fundador de la empresa y lo hace refiriéndose a una medida persuasiva que busca descartar la posibilidad de que uno de los hijos vaya a conducirse de una forma familiarmente no aceptada, y vista socialmente como algo incorrecto.

“Si el paciente es de un médico amigo de mi hermano, yo le hago los estudios y le paso el cobro a mi hermano.” (HMA)

En ambos casos se ubica un discurso al cual podemos asociar elementos que están en juego siempre en cualquier relación interpersonal, sustentada en un deseo o en una intención de mantener las cosas en orden y de respetar lo acordado. Se convierte en una condición de equidad y justicia, donde la convivencia pacífica se logra sólo si consideramos que este valor es un requisito para vivir en armonía con las personas que le rodean y reconocer, apreciar y valorarse la persona, así como a los demás, y a su entorno. Es establecer hasta dónde llegan las posibilidades de hacer o no hacer, como base de toda convivencia en sociedad.

Por otra parte, la incorporación del temor en un caso y en el otro, implica también el fomento de un valor que implícitamente conlleva el mantener los acuerdos prestables en una relación interpersonal. Recordemos, como lo señala Montaña (2004) que la organización, en tanto espacio social complejo, puede ser entendida como un punto de encuentro donde se entrecruzan diversas lógicas de acción –política, cultural, afectiva, racional, etc. –y múltiples actores que propugnan por diversos proyectos sociales y, por lo tanto, distintas interpretaciones del sentido institucional, reflejando intereses particulares, pero también ilusiones, fantasías y angustias. Por tanto, el respeto puede ser efectivamente una fantasía que gira alrededor de quienes están en la organización, sin que éste se pueda dar por decreto; de este modo, es más una ilusión que puede convertirse en realidad una vez que los actores lo introyectan y lo asimilan como parte del libreto y lo actúan en la escena social en consecuencia.

Aspecto: Equidad

“Tratar a todos por igual.” (HME)

“Todos nuestros clientes son iguales.” (EME)

La equidad tiene que ver con un sentido de igualdad y de justicia que se traslada al trato de las personas de la misma manera, independientemente de su condición económica, física, sexo, raza, religión, orientación sexual, etc. En este sentido, la equidad se traslada al ámbito laboral para tratar a todos sus clientes por igual, sin distinciones, considerando que todos son usuarios del servicio y requieren la misma atención y trato.

Sin embargo, esto puede no siempre suceder y con ello echar abajo el pretendido valor de la equidad. No es posible tratar a todos por igual, ya que cada una de las personas son diferentes entre sí; en una relación humana convergen diversidad de personalidades, motivo de varios factores que le rodean a los individuos: tipo de familia, educación, amistades, posición económica, rasgos culturales, entre otros, por lo cual es muy difícil pensar que la equidad se dé invariablemente. Consideramos que la equidad pasa a ser un deseo desde lo social y que busca en el ser “civilizado” alinear conductas aparentemente antagónicas y complementarias a la vez. Bajo el enfoque del socio-psicoanálisis, este rasgo puede estar del lado donde la organización es un sistema social que alinea las acciones de sus participantes bajo un sistema de cooperación.

Las diversas lógicas de acción (Castañeda, 1999) reflejan intereses particulares que pueden abarcar lo político, lo afectivo, lo racional o quizá lo afectivo. Por tanto, una vez más, es pertinente considerar esa mezcla de intereses que van más allá de la simple racionalidad (De la Rosa, 2002).

Aspecto: Satisfacción

“Por hacer lo que te gusta y estar en familia.” (GAD)

“Porque te has desarrollado en tu carrera y vas innovando.” (RCA)

En el contexto que abordamos, la satisfacción se relaciona al menos con tres vertientes. La primera viene acompañada de ejercer una carrera o actividad, la cual a la persona le atrae y siente la satisfacción de realizarla. En ella están en juego elementos de índole racional y aspectos de carácter afectivo; la ejecución de algo para lo cual se tiene la preparación y está relacionado con un deseo y gusto por hacerlo. La segunda razón, el

estar en familia, aunque ésta no sea la familia consanguínea, nos remite al hecho del sentimiento de afiliación y apego por ese grupo, del cual se espera una respuesta de orden sentimental y de protección, resguardo o cuidado. La tercera vertiente indica la posibilidad de crecimiento en el plano profesional, en el aspecto ocupacional, donde el sujeto tiene la oportunidad de desarrollarse con aportaciones que le satisfacen y fortalecen su autoestima; condición que a su vez le sitúa en la coyuntura para generar nuevas alternativas de mejora.

Sin embargo, a la luz del psicosocioanálisis, habremos de considerar que en la búsqueda de la satisfacción, la psique del individuo asocia su yo ideal, construido a partir del narcisismo y además emplea como mecanismo de defensa la sublimación (Laplanche y Pontalis, 2004), para reforzar su autoestima (Simon, et al, 1997) al buscar éxito en el trabajo y aceptación social.

Con esta revisión, análisis de las entrevistas del estudio de caso y contrastaciones, a partir del estudio de caso, se considera haber respondido a la pregunta complementaria relacionada con el tema de organización y familia.

Sin embargo, es importante abordar las problemáticas posibles que desde los estudios organizacionales pueden generar líneas de investigación, derivadas de espacios organizacionales, que hasta ahora se considera no han sido incorporadas.

IV.9. Posibles líneas de investigación en espacios sociales organizados a partir de los estudios organizacionales

Para responder a la pregunta de investigación ¿qué elementos de reflexión, que otras disciplinas no han abordado, podrían aportar los estudios organizacionales para

entender algunos aspectos de espacios sociales organizados, tales como, la familia, el grupo, la comunidad?, a continuación se indican las problemáticas de estudio, su impacto en los estudios organizacionales y algunas líneas de investigación que pueden emprenderse, mencionando qué aspectos de los espacios sociales organizados pueden ser abordados y explicados bajo la óptica de algunas disciplinas que nutren a los estudios organizacionales.

IV.9.1. Problemáticas de estudio

La familia reúne características fundamentales, tales como:

- Sustrato de la reproducción biológica.
- Formadora de la identidad personal.
- Núcleo de socialización primaria.
- Unidad económica.
- Reproductora de la cultura.

IV.9.2. Algunas consideraciones para los estudios organizacionales

- La familia como uno de los elementos sociales más importantes en la vida del ser humano.
- La familia como elemento fundante en la constitución del individuo, el cual es quien construye, modifica o disuelve a las organizaciones por las que transita.

Con lo anterior, se abren nuevas vertientes de investigación desde la perspectiva interdisciplinaria de los estudios organizacionales.

IV.9.3. Líneas de investigación en espacios sociales organizados a partir de los estudios organizacionales

IV.9.3.1. Poder y familia

La temática alrededor del poder y la familia es motivo de estudio desde la sociología clínica; sin embargo, alrededor de la novela familiar y de la trayectoria social que atraviesan al sujeto, podemos hallar situaciones que son trasladadas a las organizaciones, tales como, la reproducción del poder, la imposición de la palabra o la sumisión a la autoridad, entre otras. Los estudios organizacionales probablemente puedan identificar aquellas señales que permitan al investigador dar una posible interpretación a fenómenos actuales en las llamadas organizaciones modernas, en las que las decisiones y ajustes realizados pasan más por lo racional e instrumental y otorgan el poder a algunos cuantos para tomar decisiones avaladas por la posición jerárquica que éstos ocupan. Quien tiene la autoridad, generalmente tiene el poder, y lo ejerce a través de mecanismos directos o indirectos; puede ser legítimo en las organizaciones y también en la familia, y gracias a él se pueden alcanzar objetivos que una persona por sí sola difícilmente haría. La relación de poder en la familia, posee un carácter formal, desde el ámbito institucional, otorgando autoridad a uno o a algunos integrantes de la familia sobre otros; también cuenta con un carácter informal, cuando desde diversos ámbitos algunos miembros de la familia pueden ejercer cierta autoridad en otros.

De esta manera, desde la familia, indistintamente el sujeto asume o ejerce el poder y la autoridad asociada y los reproduce en las organizaciones en las que participa. La familia y las organizaciones forman parte del entramado social que instituyen el poder y la autoridad sobre el individuo, quien a su vez lo replica según las circunstancias y

posibilidades que se le presenten en su historia. El poder y la familia pueden ser considerados parte de un binomio bajo el cual podremos hallar posibles explicaciones a comportamientos sociales que hasta ahora quizá no hayan sido abordados por las ciencias sociales, convirtiéndose de esta manera en una alternativa para los estudios organizacionales.

Entendido el poder como el uso directo de la fuerza sobre otro individuo o la pulsión inhibida en cuanto a su fin (Montaño, 2007: 30), éste se presenta en los grupos y organizaciones humanas de diversas maneras. En la familia, desde las figuras parentales que pueden representar la autoridad; en las organizaciones, desde aquellos personajes que jerárquicamente ostentan un lugar cuyo rol les permite tomar decisiones e instruir a otros para la ejecución de las tareas probablemente asociadas al logro de metas y objetivos de la organización que representa.

Desde la familia, son las figuras parentales o aquellas que las representan, las que de forma directa o implícita toman el rol ejerciendo la autoridad sobre los hijos o quienes formen parte de esa familia. Los valores y las normas, encuentra en la familia, gracias al poder que ésta puede ejercer, la posibilidad de ser interiorizados y reproducidos más adelante por el individuo en otros espacios sociales u organizaciones.

Hawley (1963), indica que “cualquier tipo de conducta social es de alguna manera un acto de poder; toda relación social se basa en el intento de equilibrar el poder. En consecuencia, el sistema social es visto como una organización de estructuras de poder.” (citado por Simon, et al, 1977: 272); por lo que al considerar a la familia como parte del sistema social, es evidente que el uso o aceptación del poder, forma parte de

los mecanismos que el propio individuo asume desde los primeros años de su vida y lo ejerce a través de formas aprendidas y replicadas en el ámbito social.

Desde la psicología y corrientes de la terapia familiar, “la existencia de relaciones de poder en la familia no es patológica en sí. Todo lo contrario: las relaciones de poder son necesarias para el proceso de socialización de los hijos. De hecho, algunos autores consideran que son de fundamental importancia para el funcionamiento de la familia.” (Simon, et al, 1977: 275). A partir de la presencia y participación en la familia, independientemente de cómo se encuentre estructurada ésta, o si sea o no socialmente funcional, el individuo introyecta en su psiquismo la presencia y uso del poder, como parte del entramado social al que ya pertenece.

Asimismo, “el individuo es un producto sociohistórico pero al mismo tiempo productor de historia” (Taracena, 2010: 54), con lo que se establece una relación dialéctica entre el ser social y el ser del individuo, influyendo uno al otro; en este sentido, como parte de ésta línea de investigación, los estudios organizacionales desde la perspectiva de la sociología clínica, pueden dar cuenta del ser social, pero considerando la singularidad de cada individuo.

IV.9.3.2.Cultura organizacional y cultura social

A estas alturas, es claro que hablar de una cultura organizacional y una cultura social es solamente un recurso que más que justificar una separación nos lleva a pensar en una unidad e interdependencia en la cual ambas “culturas” son el reflejo de una misma, aquella que precede a cualquiera de ellas y que la determinan instituciones tales como

la familia. Sin embargo, habremos de tomar cierta cautela, para no “sociologizar” o “psicologizar” todo tipo de estudio y su interpretación en consecuencia. El reto radica entonces, en indagar aquellos fenómenos en común que subyacen en las organizaciones y se filtran al interior del quehacer cotidiano de los individuos. En medio de ésta separación, con fronteras cada vez menos claras, los estudios organizacionales pueden abordar aspectos relacionados con esa mezcla de “realidades” que confirman una interdependencia de las organizaciones y los seres humanos que las cohabitan. En otras palabras, quizá el origen de las llamadas cultura organizacional y cultura social, pueden ser ubicado en la familia, como una institución fundante de la sociedad, que puede tener modificaciones en su estructura, pero que al menos dos de sus fines radiquen en el hecho de ser la reproductora biológica y social por excelencia, para asegurar su permanencia.

IV.9.3.3.El sociopsicoanálisis y la familia

Existen en la actualidad numerosas aportaciones acerca de la familia desde la sociología clínica; el reto ahora se nos presenta desde el sociopsicoanálisis que abre la posibilidad de indagar el conocimiento de la familia y de la inserción en distintos espacios de la sociedad, a partir de las historias de vida, sociodramas, diarios personales, familiogramas, entre otros instrumentos metodológicos. La sociología y el psicoanálisis son disciplinas cuyas aportaciones avalan la íntima relación entre el hombre como ser social y el hombre como ser en sí mismo. La trayectoria social y la novela familiar representan quizá los acontecimientos más importantes de la vida de un ser humano desde el punto de vista social y psíquico. Indagar en ellas, ahondar en sus historias, destejer sus hilos, puede aportar algunas explicaciones a los estudios

organizacionales. La psicología individual es antes que nada psicología social; el sujeto que atraviesa las organizaciones forma parte de una intrincada red social que se instala a la vez en la novela familiar del individuo; el imaginario, concepto base del sociopsicoanálisis, se funda a partir del estadio del espejo, en los primeros años de vida del sujeto, a partir de la constitución psíquica del individuo, quien desde su nacimiento genera cambios en el espacio social y psicológico de la familia, sea biológica o no, que lo recibe. Es en la familia y desde ella, en el sentido más amplio del término, donde el sujeto se instala e inicia la construcción de su psiquismo, el cual se impregna de lo social y lo va envolviendo desde que nace. La novela familiar, que se escribe a partir de ese momento, está sustentada en lo social, y desde ahí va forjando su acontecer. Toca al sociopsicoanálisis, considerando a la familia como un ente constituyente del ser social que se organiza y forma organizaciones, retirar las capas y acercarse al sujeto para tratar de ubicar los libretos sociales y comprender sus significados e implicaciones desde los estudios organizacionales como marco epistemológico.

IV.9.3.4. Modelos de familia y ajustes socio-culturales

Indudablemente que el modelo de familia que tradicionalmente conocíamos ha cambiado sustancialmente; en este sentido, la nueva gama de posibilidades que se presenten en el abanico de los estudios organizacionales trae como consecuencia una gran alternativa de codificaciones al interior de la propia sociedad. Serán las actuales organizaciones las que se tengan que adaptar a esas nuevas formas de convivencia entre los seres humanos. Esos tipos de familia que ya están dando muestras de las posibilidades y de los alcances que sus integrantes tienen, pueden ser objeto de

estudio dentro de la disciplina que nos ha traído hasta aquí. El modelo único de familia tradicional ya no existe, este se ha modificado y difícilmente volverá a ser el mismo. Los integrantes, producto de estos nuevos moldes son distintos, sus expectativas pueden ser otras y en consecuencia, su capacidad de adaptación y formas de conducirse podrán ser diferentes; su escala de valores probablemente haya cambiado y en consecuencia, sus formas de pensar y sus comportamientos.

Asimismo, otros tipos de organizaciones se están empezando a conformar. Los seres humanos son enigmas cuyos laberintos organizacionales (Montaño, 2007) se han modificado y seguirán modificándose. Lo social, la cultura, las familias, están creando otro tipo de organizaciones para seguir subsistiendo. Solo las organizaciones capaces de rehacerse y adaptarse a estos cambios, muy probablemente puedan ser las que un futuro cercano subsistan a los embates de esas nuevas tendencias sociales que han llegado para quedarse o modificarse, según las circunstancias y el propio ser humano que las conforma.

En este sentido, la aparición de nuevos tipos de individuo en la sociedad, junto con los nuevos modelos de familia alteran las modalidades de organización y éstas a su vez trastocan la idea de individuo y de familia. Por citar algunos ejemplos: el individuo inmerso en la lucha social y de los derechos humanos; el defensor del medio ambiente y la conservación de los recursos naturales del planeta; el emigrante que sale de su país en busca de mejores condiciones de vida; el ciudadano disidente o seguidor de cierta corriente político-ideológica; el individuo preocupado por su salud física y mental, o por su apariencia física, entre otros. Para cada uno de este tipo de individuos se han creado organizaciones cuyo objetivo principal es hacer prevalecer su origen y abastecer de recursos tangibles e intangibles, materiales o afectivos, a quien quiera pertenecer a

ellas. El caso de los tipos de familia no es la excepción; nuevos matrimonios ensamblados, cuyas parejas ya habían estado casadas anteriormente con otro cónyuge, la familia conformada por individuos con nacionalidades o religiones distintas, las familias integradas por parejas homosexuales, las familias virtuales, cuyos padres e hijos se encuentran distanciados geográficamente y sólo se comunican por las redes sociales o telefónicamente, entre otras; estos y otros ejemplos de familias, han originando nuevas formas de organización y a la vez, están trastocando las formas de cómo organizarse en lo social. Es aquí donde los estudiosos de las organizaciones y del nuevo institucionalismo pueden hallar una veta de probables respuestas o explicaciones a sus cuestionamientos desde diversas disciplinas convergentes.

IV.9.3.5. Familias organizadas y organizaciones familiares

Las familias se han organizado siempre y los motivos son diversos; sin embargo, la dialéctica planteada en sentido inverso, donde confluyen las familias organizadas y las organizaciones familiares hasta ahora, al parecer no ha sido motivo de estudio en las disciplinas que resguardan a los estudios organizacionales. Analizar a fondo, observar a detalle los comportamientos y las acciones emprendidas por los miembros de las familias implica un reto interesante para someter a discusión en el terreno organizacional. Queda claro que las fronteras entre lo social, lo individual y lo cultural son sutiles, pero es un hecho también que estas diferencias son por demás relevantes para ser consideradas en el abordaje de las investigaciones. El reto es indagar el cómo esas pequeñas, medianas o grandes familias se organizan y en paralelo también se abren a la posibilidad de generar una organización familiar que sirva más adelante

como el anclaje al cual recurren no tan sólo los miembros de la familia consanguínea, sino también otros integrantes que se incorporan a esa mística y hacen suyos los roles y responsabilidades de las familias de origen.

Será entonces, cuando se pueden desplegar acercamientos al fenómeno de estudio y posiblemente se encuentren algunas diferencias o similitudes en el acontecer de la parte social que nos atañe desde los estudios organizacionales, sobre todo si incorporamos la idea de la familia como metáfora de la organización, donde esta última se encuentra provista de una figura de autoridad representada probablemente por quien ocupe el cargo de mayor jerarquía y responsabilidad; donde existan lazos afectivos muy fuertes y se hable de que los integrantes sean como los hijos de alguien más que represente la figura paterna o materna; donde puedan presentarse momentos de fusión, como en el caso de las familias ensambladas, en las cuales los hijos provenientes de otros matrimonios de los nuevos padres puedan equipararse a los individuos pertenecientes a distintas áreas de una organización que hayan sido integrados en una sola por así convenir a los intereses de ésta; donde se decida que el espacio físico más amplio de las instalaciones de la organización, sea el equivalente de la recámara principal y más espaciosa de una casa familiar. De este modo, la familia puede entenderse como una metáfora de la organización y sus alcances desde esa perspectiva contribuir al estudio de las organizaciones.

IV.9.3.6. Las organizaciones socio-familiares

Al retomar frases tales como, “esto no es una familia, pero somos una familia” o “este equipo es como una gran familia”, es posible hacer la lectura de que lo familiar, como aquello que une y que “hermana” a diferentes individuos, persiste en el lenguaje común

de las personas cuando se trata de ir por un objetivo, de alcanzar una meta, de estar unidos para lograr el propósito por el cual se han reunido. En los integrantes de los grupos altruistas, de organizaciones de beneficencia pública, de asociaciones civiles, de equipos deportivos, de empresas y corporaciones, entre otros grupos, implícita y explícitamente el discurso de lo familiar y lo que conlleva, cobra relevancia y queda de manifiesto en su lenguaje y en sus comportamientos. El espíritu de hermandad y solidaridad para la búsqueda de un fin común, incorpora además la intención de ser uno solo, enfocados en un mismo objetivo y arropados en la fuerza del colectivo que le otorga un distintivo frente a otros grupos u organizaciones (Merton, 1968). Tal fuerza y distintivo no será posible al estar disgregados los posibles integrantes, por ello resaltan lemas tales como, “siempre unidos por la misma meta”, o “somos una gran familia”.

Sin embargo, no podemos perder de vista que en el espacio familiar también existen los conflictos, los desacuerdos y las luchas internas. Al respecto, estas manifestaciones son trasladadas de forma consciente o inconsciente hacia las organizaciones y pueden desestabilizar el funcionamiento de aquellas. Por lo tanto, al enfocar la lente desde los estudios organizacionales hacia estos fenómenos, podemos hallar algunas explicaciones de las conductas y los comportamientos de los miembros de las organizaciones que las conforman.

Esquema 19. La organización y la familia: posibles líneas de investigación a partir de los estudios organizacionales



Fuente: elaboración propia

Capítulo V. Reflexiones finales

En la condición de establecer las reflexiones de esta investigación, con respecto a los hallazgos hasta ahora encontrados en las entrevistas, la observación y los planteamientos teóricos desde diversas disciplinas que acuden a la cita de los estudios organizacionales, afirmamos que, a pesar de que el concepto de familia, como lo conocemos hasta ahora, es relativamente reciente, como elemento social siempre ha permanecido de forma consciente o inconsciente como un componente fundamental del psiquismo del ser humano.

Partiendo de que la organización es un laberinto donde confluyen diversas situaciones, y de que el ser humano representa un enigma (Montaño, 2007), podemos indagar acerca de la gama de posibilidades y alternativas que el ser humano construye a través de su trayectoria por la vida. El hombre, por su instinto gregario, siempre ha buscado agruparse para conseguir los objetivos que persigue. Ir tras una meta-satisfacer un deseo inconsciente, sublimar una pulsión-puede ser una intención que lleve al ser humano a asociarse y a reproducirse, incorporando en esas entidades familiares, su familia, que le brinda la posibilidad de acceder a otros espacios de la sociedad. Pero el enigma, la incógnita, va más allá de una simple representación sistémica de lo que es el hombre en la sociedad. Su situación de sospecha, de misterio, en el que podemos hallar explicaciones racionales y conductas indicativas de un ser capaz de organizarse, no hace menos importante el considerar la posibilidad de que ese mismo individuo pueda congregarse y coordinarse para arremeter contra sus similares en la misma sociedad. Con ello, encontramos también la posibilidad de los espacios donde el ser humano puede externar sus opiniones, expresar sus puntos de vista e, inclusive,

justificar una conducta que pasa por lo racional instrumental, sin que por ello ésta pueda ser considerada como ética en su esencia en ámbitos diferentes.

Lo formal o informal, dentro de las organizaciones familiares, empresariales, religiosas, políticas, bélicas, altruistas, etcétera, pasa por una situación de inicio que más adelante puede traer como consecuencia una organización estructurada o semiestructurada para alcanzar los fines para los que fue creada.

El modelo de familia, como grupo organizado, sitúa cualquier posibilidad de agrupación que el hombre crea para ubicarlo como un ser gregario, quien se vale de otros para perseguir sus objetivos. La familia es un recurso al cual acude cualquier tipo de organización y al que retorna de manera consciente o inconsciente cualquier forma de vida organizada. Varias organizaciones o una organización (Clegg y Hardy, 1996) pueden organizarse para aspirar desde su perspectiva a encontrar metas u objetivos de índole económico, político, social o de cualquier naturaleza, que le permita justificar su creación y quizá asegurar su permanencia.

Desde la óptica de la administración y del positivismo, como razón utilitaria y de carácter instrumental, encontramos que una organización puede ser un grupo de personas que se reúnen para alcanzar un fin determinado. Para ello, se distribuyen roles y tareas, existe la autoridad y el poder. Recursos como el tiempo, el dinero, el alimento, entre otros, pueden ser elementos que den sustento y permanencia a la organización que se ha conformado. Organizaciones empresariales, familiares o no familiares, se organizan para alcanzar los fines para los cuales fueron creadas. La familia puede ser un grupo organizado, cuyas jerarquías implícitas se conformen de

acuerdo a órdenes culturales que se transmiten de generaciones en generaciones, hasta que algún suceso externo o de índole interno, quizá las modifique, “orillándolas” a que se reorganicen de otra forma. A la postre, el modelo puede ser drásticamente diferente al que inicialmente se tenía, pero finalmente estará organizado de nueva cuenta. Con ello, señalamos que el hombre, en su condición de ser humano, cambia y modifica lo que esté a su alcance y jamás permanecerá estático y solamente expectante de su entorno. Por el contrario, buscará modificarlo, alterarlo y, en consecuencia, sufrirá los efectos de estos cambios provocados por él mismo.

La intersección de factores y elementos en ese laberinto de posibilidades casi infinitas en las organizaciones abre diversas alternativas que apuntan a un discurso manifiesto o latente, de inconsciente colectivo que nos indica la existencia de alternancias, conflictos, encuentros y desencuentros en los grupos humanos.

Lo social y lo individual en el individuo y en la colectividad son instancias inseparables en la constitución del ser psíquico y, en consecuencia, en el ser social. Donde las alternancias se dan por diversas situaciones, las piezas se unen y pueden formar un intrincado mundo de asociaciones que trascienden al individuo y que él mismo las adopta y retransmite en los espacios donde se encuentre.

Independientemente de su constitución estructural, la familia sigue siendo una institución social de referencia para un individuo. No se trata de entender a la familia. Socialmente no se puede vivir sin familia. Si no se tiene, se construye. La organización formal y la familia son ámbitos distintos. En la familia, el sujeto vive la vida de una manera y en la empresa de otra -regla burocrática impersonal-; sin embargo, es la

familia el lugar desde donde cualquier individuo tiene el acceso a los espacios organizacionales que dialécticamente inciden en la forma en que se conduce.

Las organizaciones bien estructuradas se relacionan con organizaciones que desde el deseo inconsciente del hombre moderno, pasan por una intención de orden y control. Desde el sociopsicoanálisis, estas mismas organizaciones o cualquiera otra pueden ser entendidas como aquellas en las que el individuo sublima y reprime sus deseos inconscientes, ya que las organizaciones modernas nunca fueron totalmente modernas; no se han podido desechar los deseos inconscientes -afecto, poder, proyección, negación, identificación, etcétera-.

Sostenemos que la familia no es precisamente una organización formal, pero se organiza, se modifica y es modificada paulatinamente. De este modo, desde la amplitud y campo del conocimiento, los estudios organizacionales pueden abordar a la familia -en la amplitud del término y del concepto posmoderno- como un elemento social que incide de manera sustancial en otro tipo de organizaciones, consideradas hasta ahora como formales.

Con ello también, desde una perspectiva epistemológica, se abre la posibilidad de un nuevo debate dentro de los estudios organizacionales que puede contribuir a la búsqueda de respuestas en el ámbito del conocimiento. La Familia -con mayúscula para denotar su importancia-, independientemente de cómo esté constituida y quiénes sean sus integrantes, será un grupo social permanentemente incorporado y reconocido en y para la sociedad donde se construyen, modifican o desintegran las organizaciones.

La familia se percibe como un ente que siempre ha estado presente de forma consciente o inconsciente en los integrantes de la organización empresarial objeto de estudio. Se reconoce a la familia como una parte incorporada en la conducción de sus actividades. La familia se ha introyectado y puede ser el hilo conductor de ciertas conductas. En este sentido, para el estudio de caso, el negocio es familiar y procura el beneficio de las familias que la integran; sin embargo, como en cualquier relación humana, las complementariedades y las contradicciones están presentes. Los hallazgos permiten decir que elementos de socialización, como una de las principales funciones de la familia, se intersectan en el discurso de sus integrantes y se reafirman en la organización. La persona de mayor edad de la familia empresaria, funge como la figura paterna a la que sus hijos biológicos, sus nueras y sus empleados le llaman "... papá", dejando claramente definida lo que representa como figura de autoridad, de afecto y quizá de sentimientos encontrados en algunos de ellos.

Asimismo, los integrantes de la organización, familiares consanguíneos o no, adoptan y asumen su rol como parte de esa familia de origen; analogía que nos remite a la familia como una metáfora de la organización; sus integrantes han llegado a formar parte de otra familia, que sin tener todos un nexo biológico, si tienen al menos de forma afectiva, una relación importante que se fomenta en el día a día. En ese orden, los hijos y hermanos también entre sí, desempeñan roles distintos en la organización: el mayor es quien lleva las finanzas y el que ejerce la parte disciplinaria en la empresa; en el ámbito familiar, este papel queda en manos de uno de los padres de la familia. Por su parte, el menor, es quien tiene a su cargo las relaciones públicas de la empresa y quien al interior trata de conciliar los conflictos; su figura juega un rol permisivo y bonachón, el

cual le permite equilibrar las fuerzas en la organización y puede equipararse al que tiene el otro padre de familia en ésta. No se afirma que la sociedad sea una familia, pero si podemos decir que la organización se asemeja en mucho a una familia y más aún, que en esa dialéctica donde confluyen los individuos, de la misma familia o de distintas familias, se fortalecen y se reafirman rasgos como la hermandad, la solidaridad, el respeto a la autoridad, la sumisión o la rebeldía, que más adelante pueden ser reproducidos en otras organizaciones o en otros espacios organizados por esos mismos individuos.

Por otra parte, la familia hasta ahora no considerada como una organización formal, tiene la posibilidad de organizarse y de buscar alianzas y nexos afectivos que fortalecen la relación entre sus integrantes. Evidencia de esto en el estudio de caso, son las convivencias anuales que se organizan con los padres e hijos a quienes se les ha practicado el tamiz neonatal; en dicho evento participan los empleados también, con lo cual, además de cumplirse una labor de reconocimiento, se les involucra en el evento de la familia, de la organización y de la empresa.

Los valores son promovidos desde un espacio racional-instrumental, pero ellos también pueden ser trasladados a otras esferas sociales donde los individuos participan. Es evidente que estos rasgos normativos forman parte del abanico de posibilidades que el ser humano tiene para asumir un rol y desenvolverse en la sociedad como ésta lo requiere; de esta forma, los valores lo son en tanto se convierten en parte de los mecanismos restrictores de conductas no aceptadas socialmente. El respeto, la honestidad, la mejora continua, la responsabilidad, entre otros, se sitúa en la jerga colectiva del individuo de la empresa y sirven como códigos escritos o las reglas del

juego para ser admitidos en la organización objeto de estudio. La empresa procura que sus empleados observen las conductas asociadas a esos valores enunciados, que bajo una óptica crítica podemos deducir que se trata de una intención racional y latente de índole represivo para sublimar las fuerzas inconscientes de los individuos.

Las figuras paternas y maternas se hacen presente y cobran relevancia a lo largo de la conducción de la organización empresarial. Las reuniones se organizan y en ellas se hace patente la presencia del padre o de la madre, como hilos conductores que pueden ayudar a la toma de decisiones empresariales o a la promoción de la unión y la fuerza como grupo de trabajo.

Las riñas y los desacuerdos en torno a la conducción de las riendas de la organización empresarial o las que se suscitan simplemente por la convivencia diaria, están presentes en el discurso de algunos de sus integrantes; sin embargo, en la intención de darle continuidad a sus actividades, los protagonistas tratan de dar su mejor esfuerzo para que las cosas caminen en beneficio de la empresa. En este sentido, también las contradicciones entre los individuos forman parte de sus discursos y de sus propios comportamientos. La familia y la organización empresarial, comparten rasgos similares.

De esta manera, afirmamos al ser humano no se le puede escindir, ya que en su condición de ser, como lo sabemos, están implicados aspectos de orden biológico, psicológico y social. Lo racional y lo emocional son condiciones del individuo que lo acompañan inevitablemente. Por ello, no es posible afirmar que los aspectos personales -emocionales, para este caso- deben “separarse” de las situaciones laborales u organizacionales. En todo caso, habrá que tener en cuenta la diversidad de

factores que están en juego en las relaciones humanas, independientemente de la situación o circunstancias de que se trate.

La familia tradicional como modelo está cambiando. Nuevos modelos de familia se están gestando actualmente; sin embargo, sus funciones como nutrientes biológicas, sociales y psíquicas del ser humano, dejan por sentado su participación instituyente en la sociedad. La familia se organiza en torno a sucesos y situaciones que se le presenten y se adapta a los cambios que la evolución social le impone.

La familia puede ser quizá sólo un constructo; sin embargo, a partir de éste podemos armar ciertas explicaciones en torno a las conductas y comportamientos manifestados por el ser humano en las organizaciones y en lo social.

Podrán armarse nuevos modelos de familia; éstos “subsistirán con la condición de que sepan mantener, como principio fundamental, el equilibrio entre lo uno y lo múltiple que todo sujeto necesita para construir su identidad.” (Roudinesco, 2004). Después de la familia, vendrá la familia, con sus distintas modalidades; sin embargo, cualquiera de ellas podrá transmitir a los nuevos integrantes las normas de su cultura, incluyendo la de los espacios organizacionales por donde ésta transite a lo largo de existencia. Asimismo, habrá de mantener su capacidad de adaptación e influencia en lo social para seguir formando parte de ese entorno. De esta manera, ese constructo será más real y más tangible, desvaneciéndose con ello, la posibilidad de su probable desaparición.

Por otra parte, desde la sociología clínica se afirma que “hacer clínica”, significa acercarse al enfermo, indagar acerca de los signos y síntomas, pensamientos y sentimientos que le acompañan. Ya que una sociedad no se cura, para los estudios

organizacionales, la aplicación de la sociología clínica implica la posibilidad de indagar y buscar posibles explicaciones a fenómenos sociales, considerando el contexto y los interlocutores involucrados, su capacidad de autodeterminación y en consecuencia, la posibilidad de influir en su entorno también.

Sin buscar formas 'familiaristas' de lo social (Mendel, 2003) para abordar problemáticas actuales, podemos considerar a los estudios organizacionales una alternativa interdisciplinaria que nos permita hallar desde las diversas formas de familia, posibles explicaciones a los fenómenos organizacionales que el individuo está conformando.

Asimismo, en las organizaciones humanas, se intersectan elementos relacionados con el poder, con lo familiar y con lo social; con aspectos políticos y económicos; con mitos y realidades; con temores e incertidumbres. Al interior de ellas, se forman discursos y conversaciones que implican aspectos de orden racional y de orden emocional que son parte de la condición humana. El diseño y uso de mecanismos de defensas tanto individuales como organizacionales, pasa a formar parte del acontecer y modo de actuar de quienes las integran. Esos mecanismos, son dispositivos implementados para contener y presentar de forma socializada la pulsión del inconsciente. La renuncia a ellos, podría llevar al fracaso a las instituciones y a la ineficacia de las organizaciones que los han implementado.

Finalmente, es posible indicar que una cantidad importante de aspectos que el individuo presenta en las organizaciones por las que transita, son en buena medida un reflejo o proyección de lo que fue y es la familia como grupo, en tanto su función reguladora, formativa de la identidad, su capacidad de reproducción social o biológica,

considerando además, el entorno social, político, económico e histórico en el que se halle.

Por lo tanto, si es nuestro interés desde los estudios organizacionales, problematizar acerca del manejo del poder; del uso de mecanismos de defensa institucionales; de la institucionalización en la prevención de riesgos para la seguridad; de la sucesión en empresas familiares; de la adaptación a nuevos entornos; de la racionalidad en las organizaciones; de los motivos implicados en la conformación de las sociedades civiles organizadas; de la pretendida búsqueda de la excelencia en las organizaciones empresariales; entre otros, habremos de virar nuestra mirada hacia la familia, independientemente de cómo se encuentre integrada, para reflexionar sobre ingredientes fundamentales de la constitución del individuo que crea o transita las organizaciones humanas, considerando aspectos estructurales, tales como, sentimientos y emociones, mecanismos de defensa, uso y manejo del poder y la autoridad; conflictos interpersonales, relación con las figuras parentales, perspectivas de vida, entre otros.

Bibliografía

- Amado, Guilles (1995). Why Psychoanalytical Knowledge Helps Us Understand Organizations: A Discussion whit Elliot Jaques. *Human Relations*.
- Arranz, Enrique (2004). *Familia y desarrollo psicologico*. Pearson Educación.
- Aubert Nicole y De Gaulejac, Vincent (1993). *Las enfermedades de la excelencia. El coste de la excelencia*. Paidós.
- Barba A., Antonio (2009). *Reflexiones sobre el estudio del caso en el analisis organizacional. Pequeñas organizaciones: complejidad y diversidad organizacional*. UAM y Juan Pablos Editor.
- Barba A., Antonio (2007). Humanismo y organizacion: los dilemas de una reflexion. *Revista Administración y Organizaciones*. Pp. 31-47
- Barnard, Chester I., (1968), *The Functions of the Executive*, Harvard University Press, Cambridge, (1938)
- Barus-Michel Jacqueline, Enriquez Eugene y Lévy André (2006). *Vocabulaire de psychosociologie*. Éditions éres.
- Becker, Gary (1987). *Tratado sobre la familia*. Editorial Alianza
- Beck-Gersheim, Elisabeth. (2003). *La reinención de la familia. En busca de nuevas formas de convivencia*. Paidós.
- Ben-Asher, Smadar y Goren, Nurit (2006). Projective identification as a defense mechanism when facing the threat of an ecological hazard. *Psychoanalysis Culture and Society*, 11, 17-35
- Blanchard, Ken y O'Connor, Michael (1997). *Administración por valores*. Editorial Norma.
- Bordieu, Pierre (1997). *Capital, cultura y espacio social*. Editorial Siglo XXI.
- Cabrillo, Francisco (2000). La economía de la familia: un tema olvidado en la historia del pensamiento económico. *Cuadernos de CC.EE, y EE;*, No. 38, 115-121.
- Caldera, Diana (2007). El intercambio en las organizaciones. Reflexiones en torno a las organizaciones de la sociedad civil. *Administración y Organizaciones*, Pp. 127-146.
- Cerero B., Ángel Omar (2007). La sociología clínica dentro de una institucion psiquiátrica. Un estudio cualitativo de la enfermedad mental. *Problemas sociales, de salud y educacion. Un enfoque cualitativo de investigacion*. Mexico: UNAM. Pp. 57-88.

- Chinchilla, Nuria y León, Consuelo (2008). *Ser Empresa Familiarmente Responsable, una ventaja competitiva. Cátedra de empresa familiar*. Universidad Navarra: IESE Business School.
- Clegg, Stewart y Hardy, Cynthia (1996). Introduction. Organization and Organizing, en Clegg, Stewart R., Cynthia Hardy y Walter R. Nord. *Handbook of Organization Studies*, 1-28.
- Contreras M., Julio y Aguilera O., Antonio (2007). Emocionalidad y racionalidad en la toma de decisiones conjuntas: Una aproximación modélica con sistemas multiagente. *Administración y organizaciones*, No. 18, Año 9, 2007, Pp.49-61.
- Da Silva, Reynaldo (2002). *Teorías de la administración*. Ed. Thomson
- De Gaulejac, Vincent (2008). La sociologie clinique entre psychanalyse et socioanalyse. *Sociologies, Theories et recherches*, 1-13.
- De Gaulejac Vicent, Rodríguez M., Susana y Taracena R., Elvia (2003). *Historia de vida. Psicoanálisis y sociología clínica*. México: Universidad Autónoma de Querétaro.
- De la Rosa A., Ayuzabet, Montoya F., Ma. Teresa y Pomar F., Silvia (2009). *Pequeñas organizaciones: complejidad y diversidad organizacional. Estudio de casos de organizaciones mexicanas*. Universidad Autonoma Metropolitana.
- De la Rosa A., Ayuzabet (2009). Teoría de la organización y nuevo institucionalismo en el análisis organizacional. *Revista Administración y Organizaciones*
- De Singly, Francois (2005). *Sociologie de la famille contemporaine. Sociologie 128*. Barcelona, España: Armand Collin.
- Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo-Americana Tomos XIII y XXVIII (s.f.). Madrid, Barcelona, España: Bilbao.
- Encyclopedia of Case Study Research, 2010: 140
- Escardo, Florencio (1978). *Anatomía de la familia*. Buenos Aires, Argentina: El Ateneo.
- Etzioni, Amitai (1979). *Organizaciones modernas*. México D.F.: Union Tipografica Editorial Hispano-Americana.
- Fishburne C., Jane (1997). *Del deber ser al deseo. Recreando familias en un pueblo andaluz*. Coeditores CIESAS, UAM-I y Universidad Iberoamericana.
- Freud, Sigmund (1920-1930). *El malestar en la cultura, Obras Completas, Tomo II*. España.
- Froland, C. Pancoast, D.L. Chapman, N.J. y Kimboko, P. (1981). Linking formal and informal support systems. *Social networks and social support*. London: Sage.

- García R., Rosalba (2004). *Cambios en la organización y sus efectos en el individuo*(Tesis doctoral).Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. México
- Gaspari, Ricardo Claudio (2000). *La familia: nudo problemático del psicoanálisis. Clínica familiar psicoanalítica. Estructura y acontecimientos*. Paidós.
- Giberti, Eva (2005). *La familia, a pesar de todo*. Ediciones Novedades Educativas.
- Gracia, E., Herrero, J. y Musita, G. (1995). *El apoyo social*. Barcelona: PPU.
- Hall, Richard (1996). *Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados*. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Hernández S., Roberto, Fernández C., Carlos y Baptista L., Pilar (2003). *Metodología de la Investigación*.Mc Graw Hill.
- Heydebrand, Wolf (1989). New Organizational Forms. *Work and Occupation*, vol. 16, núm. 3.
- Hofstede, Geert (1980). Motivation, leadership and organization: Do american theories apply abroadorganizational dynamics? *American Management Associations*.
- Kuhn, Thomas (1970). *The Structure of Scientific Revolutions*.University of Chicago Press.
- Laplanche, Jean y Pontalis, Jean Bertrand (2004). *Diccionario de Psicoanálisis*.Paidós.
- Leaptrott, John y Mc Donald J. Michael (2010). The conflict between work and family roles: the effects on managers' reliance on information sources in dealing with significant workplace events. *Journal of Behavioral Studies in Business*.
- Leaptrott, John (2007). The effect of work - family role conflict on business startup decision-making processes. *Journal of Behavioral Studies in Business*.
- León, Delia (1986). Identidad étnica y familia, análisis antropológico en un estudio de caso. *Anuario Jurídico XIII. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UAM, No. XIII*, 85-95.
- March, James (1981). Footnotes to Organizational Change. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 26 Número 4, Pp. 563-577
- Martínez, S., Carolina (2008). *La familia y la estructuración psíquica del sujeto. Una aproximación psicoanalítica*. Universidad Autónoma Metropolitana, Serie Académicos. División de Ciencias Biológicas y de la Salud, No. 82
- Mauss, Marcel (2009). *Ensayo sobre el don. Forma y función de intercambio en las sociedades arcaicas*. Buenos Aires, Argentina: Katz Editores.
- Melendo G., Tomás (2010). Familia y persona: una relación biunívoca y constitutiva. Universidad de Málaga, España. *Revista Familia y persona*, No. 1.

- Mendel, Gerard (2003). *Teorías y estructuras sociales*. Paidós
- Mendel, Gerard (1996). *Sociopsicoanálisis y educación*. Universidad de Buenos Aires, Ediciones Novedades Educativas.
- Menzies, Isabel (1960). Social systems as a defense against anxiety. An empirical study of the nursing service of a General Hospital. *Human Relations*, 339-462.
- Merton, Robert (1968). *Teoría y estructuras sociales*. Fondo de Cultura Económica.
- Montaño H., Luis (2000). Diversidad y similitud organizacionales. Perspectivas y controversias. *Revista Iztapalapa, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa*. No. 48, 35-52.
- Montaño H., Luis (2004). *Los estudios organizacionales. Cambio, poder, conocimiento e identidad*. México: Universidad Autónoma Metropolitana. Universidad Autónoma de Occidente. Miguel Ángel Porrúa y H. Cámara de Diputados, México.
- Montaño H., Luis (2007). Enigmas y laberintos. Eugéne Enriquez y el análisis organizacional. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Montaño H., Luis y Rendón C., Marcela (2000). La noción de organización. Sentido, polisemia y construcción social. *Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa* No. 48, 63-84.
- Moxnes, Paul (1999). Deep roles: twelve primordial roles of mind and organization. *Human Relations*, 52, Pp. 1427-1444.
- Mueller, Fernand Lucien (1960). *Historia de la psicología. De la antigüedad hasta nuestros días*. Fondo de cultura Económica.
- Odle, Dusseau (2008). *The organization and resources of the family as predictors of well-being, family functioning and performance of employees: a longitudinal study*. (Tesis doctoral). USA: Universidad Clemson.
- Oglensky, B. D. (1995). Socio-psychoanalytic perspectives on the subordinate. *Human Relation*, 48, 9.
- Perres, José (1999). Familia y metáfora familiar en el psicoanálisis y en la institución psicoanalítica. *Revista TRAMAS Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco*, No. 14-15, Pp. 13-49.
- Porras, Salvador T. (2003). Consideraciones en torno a la confianza y la colaboración en las redes organizacionales. *Revista Gestión y Estrategia*. Departamento de Administración, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, Número 25, Pp. 206-217.
- Powell, Jason (2007). *Sociology of family*. The Blackwell Encyclopedia of Sociology.

- Rendón C., Marcela Victoria (2006) *La dinámica organizacional en una pequeña clínica de tipo familiar. Contradicciones y complementariedades Institucionales* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma Metropolitana- Iztapalapa. México.
- Rendón C., Marcela (2009). *Configuraciones organizacionales de la pequeña empresa familiar. Pequeñas organizaciones: complejidad y diversidad organizacional. Estudio de casos de organizaciones mexicanas*. Universidad Autónoma Metropolitana y Juan Pablo Editor.
- Revista Tramas: *Subjetividad y procesos sociales. Familia y cultura*. Diciembre 2000, No. 16, 7-8, UAM Xochimilco, División de Ciencias Sociales y Humanidades.
- Robbins, Stephen y Coulter, Mary (2010). *Administración*. México: Pearson.
- Rodríguez G., Gregorio, Gil F., Javier y García J., Eduardo (1999) *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Ediciones Aljibe. Málaga
- Roethlisberger, F. J. y Dickson, William (2003). *The early sociology of management and organizations. Volumen V, An industrial organization as a social system*. Edited by Kenneth Thompson.
- Roudinesco, Élisabeth. (2004). *La familia en desorden*. Editorial Anagrama. España.
- Saldaña R., Alejandro (2004). *Creación, gestión y movilización del imaginario: relatos de vida en una empresa del espectáculo*(Tesis doctoral). Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. México.
- Sánchez, P., Antonio y González de B., Juan (1998). *Bioquímica clínica*. Mc Graw Hill Interamericana.
- Sanz-Vergel Ana Isabel, Demerouti Evangelina y Bakker Arnold (2011). Daily Detachment from Work and Home. The Moderating Effect of Role. *Human Relations*, Pp. 775-779.
- Schindehutte Minet, Morris Michael y Brennan Catriona (2003). Entrepreneurs and motherhood: Impacts on their children in Southafrica and the United States. *Journal of Small Business Management*. 41 (1), Pp. 94-107
- Simon, F.B., Stierlin, H. y Wynne, L.C. (1997). *Vocabulario de terapia familiar*. Editorial Gedisa.
- Singly, Francois de (2005). *Sociologie de la famille contemporaine*. *Sociologie*, 128. Armand Colin.
- Smircich, Linda (1983). Concepts of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quaterly No. 28*.

Sook Kim, W. (2003). *La imagen de la familia como alegoría de la nación en el teatro argentino de la segunda mitad del siglo XX*. (Tesis doctoral). Universidad de California, Irvine.

Stein Howard, F. (2007). The inconsolable organization: toward a theory of organizational and cultural change. *Psychoanalysis, culture and society*, Pp. 349-368.

Taracena R., Elvia. (2010). La sociología clínica: una propuesta que interroga las barreras disciplinarias. Veredas. *Revista del pensamiento sociológico. UAM-Xochimilco, México*.

Taylor, S. J. y Bogdan, R. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de la investigación*. Paidós.

Weber, Max (1970). *Economía y sociedad*. FCE, México

Zachery, R. J. (2001). *Socialization of the child in various cultures*. (Tesis doctoral). California State University.

Referencias electrónicas consultadas:

[http://www.stps.gob.mx/EMPRESA_FR/002%20%20Manual%20de%20Aplicacion%20EFR%20\(PDF\).pdf](http://www.stps.gob.mx/EMPRESA_FR/002%20%20Manual%20de%20Aplicacion%20EFR%20(PDF).pdf) (recuperado el 7 de diciembre, 2012).

<http://www.pwc.com/mx/encuestas-empresas-familiares>.

www.uas.edu.mx Universidad Autónoma de Sinaloa

<http://www.inegi.org.mx/>