

nitud es intraindividualmente variable y constante en todas las habilidades de un individuo a otro"

Para explicar esta teoría, Spearman utiliza las hipótesis de que se trata de una energía mental subyacente a todas las operaciones psíquicas.

El factor G referido a la capacidad de establecer relaciones y dada una relación deducir un ítem, está presente en la segunda y tercera ley neogenética.

El factor G postulado por Spearman subyace a la prueba de Raven. Así, el test mide este factor por el descubrimiento de las relaciones implícitas en los problemas de la prueba.

Es sobre la fundamentación científica de los test de inteligencia y sobre la construcción de los mismos que se asienta una de las polémicas más significativas.

En oposición a este planteo, autores contemporáneos como Michel Tort, afirman polémicamente que estos instrumentos están sostenidos por una ideología precisa de la inteligencia, que reproduce en el CI la división de clases. Los Tests se diseñan para medir funciones y aptitudes calificadas por el contexto social, y más precisamente, por la ideología de las clases dominantes. Estas funciones son más estimuladas en personas con niveles socioeconómicos altos de vida.

La Toma en Sud América

Dadas las características del Test de Matrices Progresivas de Raven que son: brindar economía en tiempo y material, poder ser aplicable a gran número de sujetos cualquiera sea su idioma o grado educacional, se entiende su amplia difusión en investigaciones y en tareas de preselección escolar.

Así confirman las investigaciones en Latino América donde es ampliamente utilizado.

La Argentina, en 1947, llevó adelante un estudio en la población escolar con el fin de obtener los baremos locales y de establecer la validez y confiabilidad del test de matrices progresivas.

La investigación es satisfactoria, porque los datos obtenidos en la aplicación de la misma coinciden con el rendimiento escolar de los niños y muestra un alto nivel de correlación con los resultados de Ferman Merrill.

En el Uruguay, Washington A. Risso trabaja varios años con el Raven y obtiene las normas percentilares para la población de Montevideo (1958). Posteriormente, y en base a constantes estudios, afirma que el coeficiente de confiabilidad del test alcanza en los estudios estadísticos cifras de 0.83 a 0.93.

II CUERPO DE LA INVESTIGACION

Equipo de la Investigación e Instituciones de Apoyo

El equipo central de la investigación consiste en personal docente de la Carrera de Psicología y estudiantes de la misma, que cursan un Seminario-Taller sobre Psicoestadística.

Se cuenta con el apoyo de un docente de la Carrera de Economía durante la primera etapa de la investigación.

Las instituciones que brindan gentil colaboración e interés en este trabajo son:

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN SIMON

- Carrera de Psicología
- Dirección de Investigaciones Científicas y Tecnológicas
- Departamento de Procesamiento de Datos

**DIRECCION DISTRITAL DE EDUCACION URBANA
DISTRITO ESCOLAR**

- Colegios de Cochabamba

HONORABLE ALCALDIA MUNICIPAL DE COCHABAMBA

- Sección de Pianificación

Población

El universo poblacional sobre el que se realiza la Estandarización del Test de Matrices Progresivas — Escala General J. C. Raven, está compuesto por adolescentes, varones y mujeres de 14 a 18 años de edad, de la ciudad de Cochabamba-Bolivia.

A tal efecto, el área de aplicación de la investigación comprende los lugares que aglutinan a esta población, es decir, establecimientos escolares.

La toma se ejecuta exclusivamente en el ciclo de enseñanza media, de 50 establecimientos existentes en esta ciudad, dato proporcionado por la Sección de Planificación de la Honorable Alcaldía del Departamento (1976). Dichos establecimientos están compuestos por 25 particulares y 25 fiscales del sector urbano.

Existe una población total de 15.854 alumnos, 5.914 pertenecientes a colegios particulares, y 9.940 a colegios fiscales. Se aplica el test Raven a 4.265 estudiantes, comprendidos entre 14 y 18 años de edad, que representa un 27% del total de alumnado del ciclo medio.

Se adjuntan cuadros poblacionales del Departamento de Cochabamba, sobre población estudiantil, distribución por edad y sexo, asistencia escolar y sus respectivas tasas.

Percepción del Instrumento por parte de la Población

El primer contacto se establece con los distintos establecimientos educativos. La mayoría de ellos colabora con lo necesario para la realización de la toma. Organizan la misma de acuerdo a sus posibilidades, ya sea dentro del horario escolar o fuera de él.

Los profesores por su parte ayudan en general a mantener la disciplina, aunque no todos muestran interés por el test.

Los alumnos, en cambio, en su mayoría aceptan realizar la prueba sin que todos ellos hayan comprendido los objetivos de la misma. Por esto, para algunos la prueba en un principio constituye, un examen o un juego. Luego, según avanzan en el desarrollo de la misma, prestan mayor seriedad y atención a lo que se les pide.

Los cursos tercero y cuarto de ciclo medio son los que mayor disposición muestran para la realización del test.

Dificultades de la Toma

Las dificultades que se presentan en la aplicación del test de Raven, se refieren principalmente a dos aspectos: por un lado, la aptitud del alumno ante la prueba y, por otro, la infraestructura escolar.

Relacionada con el primer aspecto se halla la comprensión. No se la logra siempre con facilidad, especialmente en determinados establecimientos fiscales.

La indisciplina y la tendencia a la copia, manifestadas con mayor intensidad en cursos excesivamente numerosos, hace además necesario un control estricto.

Con referencia al segundo aspecto, la infraestructura perjudica la toma por falta de espacio en las aulas y por el uso de bancos bipersonales en algunos establecimientos.

En general, los primeros cursos medios toman con menor seriedad y disciplina la realización de la prueba, actitud que cambia a medida que se desarrolla la misma.

III INSTRUCCIONES PARA EL MANEJO DE LA ESCALA DE TIPIFICACION DE PUNTAJES OBTENIDOS EN LA PRUEBA DE MATRICES PROGRESIVAS RAVEN

El cuadro No. 2 muestra los puntajes tipificados para los distintos grupos de edad de la muestra normativa. Estos datos muestran el límite que corresponde al área de percentil, como queda indicada en la columna de la izquierda.

Cómo utilizar la Tabla

Una vez que la prueba ha sido administrada y puntada, el puntaje directo debe transformarse a un puntaje de Percentil, que permita establecer un criterio de comparación o de rendimiento.

Supongamos, por ejemplo, que hemos administrado la prueba de Raven a una persona de 15 años. Para estimar el percentil del puntaje deben seguirse dos procedimientos, uno en la columna correspondiente a la edad de la persona evaluada y otro en la columna "Total".

- a) Tome la puntuación directa de la prueba, tal como ha sido calificada. Busque la columna edad igual o aproximada a la persona evaluada.
- b) Una vez encontrada la columna de la edad, proceda a buscar el puntaje de la persona evaluada, y si no hay exactamente tal puntuación, busque el puntaje más cercano, **inferior**.
- c) Cuando ha encontrado el puntaje directo o uno aproximado, busque el percentil correspondiente, en la columna de la izquierda.
- d) Si el puntaje directo es aproximado, el percentil correspondiente a la puntuación obtenida se encuentra en los límites más próximos, y se anotará primero el percentil más bajo, posteriormente el percentil más alto.

EJEMPLO 1:

Sujeto: joven de 15 años y 6 meses. Puntuación obtenida 46.

Buscar la columna "15.5". luego el puntaje 46. Como se puede observar el puntaje 46 está en la tabla. Ahora mire la colum-

na de la izquierda, de Percentiles; el Percentil que corresponde a un puntaje 46 es de 75.

El nivel intelectual de nuestro sujeto se halla en una posición equivalente al Percentil 75.

EJEMPLO 2:

Sujeto joven de 18 años. Puntuación obtenida: 44.

Buscar la columna de edad, 18 años, buscar el puntaje directo 44.

Como se puede observar, el puntaje no está en la tabla; sin embargo, hay puntajes inferiores aproximados, que en este caso es de 41. Buscar el percentil correspondiente al puntaje más próximo; es decir, el percentil 50. Buscar seguidamente el siguiente rango de percentil (75).

El nivel intelectual de este sujeto está ubicado entre el Percentil P50 y el Percentil P75.

DATOS POBLACIONALES

POBLACION BOLIVIANA	5614838
POBLACION COCHABAMBA	720952
POBLACION URBANA	222067
POBLACION TOTAL ENTRE 14-18.6	41307
POBLACION QUE ASISTE A LA ESCUELA	28625
POBLACION AREA URBANA H. MUNICIPALIDAD	15854
POBLACION QUE TOMARON TEST RAVEN	4260

TASAS

1	P. COCHABAMBA ----- P. TOTAL	720952 ----- 5614838	0.128	13
2	P. URBANA ----- P. COCHABAMBA	222067 ----- 720952	0.308	31
3	P. QUE ASISTE A LA ESCUELA ----- P. TOTAL (14 - 18.6 AÑOS)	28625 ----- 41307	0.693	69
4	P. AREA URBANA CONSIDERADA ----- P. QUE ASISTE	15854 ----- 28625	0.554	55
5	P. QUE TOMARON EL TEST ----- P. URBANA CONSIDERADA	4260 ----- 15854	0.269	27

* P = POBLACION

DATOS POBLACIONALES

CUADRO "A"

DEPARTAMENTO DE COCHABAMBA

LUGAR	AREA URBANA	AREA RURAL	TOTAL
Cochabamba	272.100	448.852	720.952
Cercado	207.138	14.929	222.067
Hombres	98.779	7.081	105.860
Mujeres	108.359	7.848	116.207

CUADRO "B"

DISTRIBUCION POBLACIONAL POR EDAD Y SEXO (14-18.5 años)

EDAD	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1	15.473	7.860	7.613
15	15.885	7.834	8.051
16	16.497	7.970	8.527
17	14.315	7.043	7.272
18	17.271	8.263	9.008
TOTAL	79.441	38.970	40.471

DATOS POBLACIONALES

ASISTENCIA ESCOLAR URBANA POR EDAD

CUADRO "C"

EDAD	TOTAL	ASISTEN	NO ASISTEN	TASA ASISTENCIA
TOTAL	234.358	89.654	144.704	38.3
14	6.824	5.810	1.014	85.1
15-18.6	34.702	22.815	11.887	65.7
TOTAL	41.526	28.625	12.901	68.9

ASISTENCIA ESCOLAR URBANA POR EDAD Y SEXO

CUADRO "D"

EDAD Y SEXO	TOTAL	ASISTEN	NO ASISTEN	TASA ASISTENCIA
HOMBRES				
14	3.304	2.899	405	87.7
15-18.6	16.707	11.794	4.913	70.6
MUJERES				
14	3.311	2.702	609	81.6
15-18.6	17.995	11.021	6.974	61.2

Fuente: Datos obtenidos del Centro de Cómputo de la UMSS.

TEST RAVEN

CUADRO No. 1

FRECUENCIA DE RESPUESTAS BUENAS POR EDAD SOBRE
UNA POBLACION DE 4.265 SUJETOS

AREA URBANA DE COCHABAMBA
AÑO 1980
COLEGIOS FISCALES Y PARTICULARES

EDAD	14	14.5	15	15.5	16	16.5	17	17.5	18	18.5	Total
PUNTAJES											
1-5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
6-10	0	0	0	1	2	0	3	1	0	1	8
11-15	2	0	4	4	8	11	12	12	6	5	64
16-20	7	0	13	8	22	5	22	7	15	4	103
21-25	6	2	15	10	13	9	21	8	11	9	104
26-30	13	4	31	14	29	19	42	27	13	24	216
31-35	33	10	65	33	61	45	73	37	40	33	430
36-40	70	23	122	75	127	86	128	90	65	82	868
41-45	111	31	192	106	186	115	203	101	99	113	1257
46-50	67	20	113	61	182	121	189	131	60	79	1023
51-55	13	5	25	11	41	18	25	25	11	17	191
56-60	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	322	95	580	323	671	429	718	439	320	368	4265

Fuente: Datos obtenidos por Computación UMSS.

TEST RAVEN

CUADRO No. 2

TIPIFICACION TEST RAVEN POR PERCENTILES EN RELACION A LA EDAD

AREA URBANA DE COCHABAMBA
COLEGIOS FISCALES Y PARTICULARES
AÑO 1980

NUMERO DE ESTUDIANTES 4.265

EDAD	14	14.5	15	15.5	16	16.5	17	17.5	18	18.5	Total
Percentiles											
95	51	51	51	51	52	51	51	51	51	51	51
90	49	50	49	49	50	50	50	50	49	50	50
75	46	46	46	46	47	47	47	48	45	46	47
50	42	42	42	42	43	43	43	43	41	42	42
25	37	38	37	37	37	37	37	37	35	37	37
10	32	33	28	29	30	31	28	29	21	29	29
5	27	29	23	23	22	24	21	22	19	25	23

Fuente: Datos obtenidos por Computación UMSS.

TEST RAVEN

CUADRO No. 3

TIPIFICACION TEST RAVEN POR PERCENTILES EN RELACION A LA EDAD

RANGOS EN PERCENTILES	NIVEL	SIGNIFICADO
95	V	Muy superior
90	IV	Superior al término medio
75	IV	Superior al término medio
50	III	Normal, sujeto al término medio
25	II	Inferior al término medio
10	II	Inferior al término medio
5	I	Muy inferior

TEST R A V E N

CUADRO No. 4

NUMERO DE INDIVIDUOS POR EDAD SOBRE
UNA POBLACION DE 4.265

AREA URBANA DE COCHABAMBA
AÑO 1980
EDAD: AÑOS Y MESES

Niveles	14	14.5	15	15.5	16	16.5	17	17.5	18	18.5	Total
V	19	5	41	18	41	18	25	25	14	17	223
IV	42	16	70	38	88	69	93	43	57	67	583
III	178	43	299	174	364	221	381	242	164	175	2241
II	43	19	120	57	104	71	137	78	62	72	763
I	40	12	50	36	74	50	82	51	23	37	455
Total	322	95	580	323	671	429	718	439	320	368	4265

TEST R A V E N

CUADRO No. 5

PORCENTAJE DE INDIVIDUOS POR EDAD Y SEXO SOBRE
UNA POBLACION DE 4.265

AREA URBANA DE COCHABAMBA
AÑO 1980
EDAD: AÑOS Y MESES

NIV.	14	14.5	15	15.5	16	16.5	17	17.5	18	18.5	Total
V	6	5	7.1	5.6	6.1	4.2	3.5	5.7	4.4	4.6	5.2
IV	13	17	12.1	11.8	13.1	16.1	12.9	9.8	17.8	18.2	13.7
III	55.3	45	51.5	53.9	54.3	51.5	53.1	55.1	51.2	47.6	52.5
II	13.3	20	20.7	17.6	15.5	16.5	19.5	17.8	19.4	19.6	17.9
I	12.4	13	8.6	11.1	11	11.7	11.4	11.6	7.2	10	10.7
TOT.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TEST RAVEN

CUADRO No. 6

NIVELES.— PERCENTILES POR EDAD Y SEXO
"SEXO MASCULINO"

F.dad	Percentil	14	14.5	15	15.5	16	16.5	17	17.5	18	18.5	Total
V	95	51	52	52	51	52	51	51	52	51	52	51
IV	90	50	50	50	50	50	50	50	50	49	50	50
III	75	46	46	57	46	48	48	47	48	45	47	47
	50	43	42	42	42	43	44	43	43	42	43	43
II	25	38	37	37	37	38	38	37	37	37	38	37
	10	32	31	31	27	31	32	29	30	30	31	31
I	5	28	27	27	21	20	27	21	23	19	21	24

Fuente: Datos proporcionados por el Departamento de Computación de la UMSS.

TEST RAVEN

CUADRO No. 7

NUMERO DE INDIVIDUOS POR EDAD Y SEXO
"SEXO MASCULINO"

AREA DE COCHABAMBA
AÑO 1980

Niveles	14	14.5	15	15.5	16	16.5	17	17.5	18	18.5	Totales
V	9	3	17	7	23	9	16	17	9	10	120
IV	27	7	33	28	36	28	49	21	27	24	280
III	89	27	166	85	205	120	198	140	80	84	1.194
II	23	10	50	22	58	21	60	42	38	34	358
I	17	5	35	19	45	41	41	26	18	18	265
Totales	165	52	301	161	367	219	364	246	172	170	2.217

Fuente: Datos proporcionados por el Departamento de Computación de la UMSS.

TEST RAVEN

CUADRO No. 8

PORCENTAJE DE INDIVIDUOS POR EDAD Y SEXO
"SEXO MASCULINO"

AREA COCHABAMBA

NIV.	14	14.5	15	15.5	16	16.5	17	17.5	18	18.5	Total
V	5.4	5.8	5.6	4.3	6.3	4.1	4.4	6.9	5.2	5.9	5.2
IV	16.5	13.5	11.0	17.4	9.8	12.8	13.4	8.6	15.7	14.1	13.7
III	53.9	51.9	55.2	52.8	55.8	54.8	54.4	57.0	46.5	49.4	52.5
II	13.9	19.2	16.6	13.7	15.8	9.6	16.5	17.0	22.1	20.0	17.9
I	10.3	9.6	11.6	11.8	12.3	18.7	11.3	10.5	10.5	10.6	10.7
TOT.	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TEST RAVEN

CUADRO No. 9

NIVELES.— PERCENTILES POR EDAD Y SEXO
SEXO FEMENINO

Edad Percentil	14	14.5	15	15.5	16	16.5	17	17.5	18	18.5	Total
V	95	50	51	50	50	52	51	51	51	51	51
IV	90	49	50	49	49	50	50	50	50	49	49
III	75	46	47	45	45	47	46	47	48	46	46
	50	42	43	42	41	42	42	42	43	41	42
II	25	37	38	36	37	37	36	35	37	33	37
	10	31	34	29	31	29	29	26	28	24	29
I	5	24	32	23	26	22	22	21	21	19	24

Fuente: Datos proporcionados por el Departamento de Computación de la UMSS.

TEST RAVEN

CUADRO No. 10

NUMERO DE INDIVIDUOS POR EDAD Y SEXO "SEXO FEMENINO"

AREA DE COCHABAMBA
AÑO 1980

Niveles	14	14.5	15	15.5	16	16.5	17	17.5	18	18.5	Totales
V	18	2	17	10	18	9	9	23	16	22	144
IV	27	6	39	22	33	33	44	38	23	35	300
III	87	22	148	78	162	114	208	102	80	104	1.105
II	21	7	44	31	59	32	59	22	24	28	327
I	4	6	31	21	32	22	34	8	5	9	172
Totales	157	43	279	162	304	210	354	193	148	198	2.048

Fuente: Datos obtenidos por Computación UMSS.

TEST RAVEN

CUADRO No. 11

PORCENTAJE DE MUJERES POR EDAD "SEXO FEMENINO"

AREA COCHABAMBA
AÑO 1980

NIV.	14	14.5	15	15.5	16	16.5	17	17.5	18	18.5	Total
V	11.5	4.7	6.1	6.2	5.9	4.2	2.6	11.9	10.8	11.1	10.7
IV	17.2	13.9	14.0	13.6	10.9	15.7	12.4	19.7	15.5	17.7	21.3
III	55.4	51.2	53.0	48.2	53.3	54.3	58.7	52.8	54.0	52.5	47.9
II	13.4	16.3	15.8	19.0	19.4	15.3	16.7	11.4	16.3	14.2	13.6
I	2.5	13.9	11.1	13.0	19.5	10.5	9.6	4.2	3.4	4.5	6.5
TOT.		100	100	100	100	109	100	100	100	100	100

Fuente: En base a datos obtenidos por Computación UMSS.

TEST RAVEN

CUADRO No. 12

RESUMEN GENERAL DE POBLACION

NUMERO DE ENCUESTADOS	NUMERO	PORCENTAJE (%)
Sexo Femenino	2.048	48.0
Sexo Masculino	2.217	52.0
TOTAL	4.265	100.0

Fuente: Datos obtenidos de cuadros anteriores.

"El nosotros y el yo" en una dimensión de organización laboral

(Reflexiones psicológicas a partir de una experiencia de trabajo)

IVAN PRADO SEJAS

El presente estudio está fundamentado en varios trabajos realizados en la Empresa Nacional de Electricidad, (ENDE) en todo el país, y en otras Empresas (MANACO, ENAUTO, ELFEC) e Instituciones (Banco Mercantil, Ciudad de los Niños y Alcaldía Municipal en la ciudad de Cochabamba. El contacto con estas Empresas y con los individuos inmersos en ellas, nos lleva a revisar la influencia de los diferentes factores organizacionales en la actividad del individuo, a delinear el verdadero rol de las diferentes perspectivas estructurales y ubicar el "YO" y el "NOSOTROS" en una dimensión organizacional y definir el rol del psicólogo en función de esas categorías.

La observación de la actividad humana dentro de las Organizaciones ha ocasionado el surgimiento de áreas como la Psicología Laboral, la Psicología Organizacional, el Desarrollo Organizacional, etc. Las investigaciones realizadas han ampliado el conocimiento respecto a la conducta de las Organizaciones, a la influencia de las mismas en la actividad del individuo, a las estrategias de relación interpersonal y su efecto en el crecimiento de las Organizaciones (1). En la actualidad se vienen desarrollando nuevas áreas, como ser la Ergonomía que intenta responder al avance tecnológico actual. Es en esta perspectiva que el campo laboral del psicólogo se ha ampliado bastante, sin embargo, en el presente, surgen dos situaciones que hacen, por un lado, que su labor sea fragmentada y sin relación con el contexto social y, por otro lado, que su práctica sea de "servilismo" a la clase burguesa.

En el primer caso, tenemos el psicologismo, donde la Organización es vista como un organismo independiente y autónomo (2), aislada del medio social. Es en este contexto que muchos psicólogos vienen rea-

lizando una labor solamente al interior de las Organizaciones, sin preocuparse de las influencias del contexto social en todos los aspectos organizacionales. De la misma manera, algunos "investigadores" (3), (4) reducen la problemática organizacional a lo que es la "Organización" y el "individuo" y evitan sutilmente las variables sociales o las distorsionan. Se pierden en una irre realidad, en una formación aparente (5) y van interpretando la realidad de las Organizaciones desde enfoques totalmente reduccionistas. No toman en cuenta el sistema social en el cual están inmersas las Empresas y desechan los elementos históricos y culturales. Por lo tanto, los psicólogos trabajando en esa línea están limitados, en su análisis y su práctica, a una visión parcial acerca de la realidad de las Organizaciones.

En el segundo caso, tenemos la ideología de la clase dominante inmersa en la configuración de la estructura organizacional, en la distribución de tareas, en la política de incentivos, en los canales y niveles de comunicación, en las formas de supervisión y en la propia estructura de personalidad de los individuos.

Al respecto, Zabaleta R. (6) señala: "Es la formación aparente o transfiguración de los objetos sociales lo que permite a la burguesía construir su propia ideología, que es como el esqueleto de una ideología total y, por tanto, también una ideología universal a la sociedad entera, por lo menos mientras sea en efecto dominante" ¿Cómo podemos traducir esto al interior de la Organizaciones? Mientras el Capitalismo esté vigente, las Organizaciones al interior de ella, reflejarán siempre la ideología de la clase burguesa, la misma mantendrá, por todos los medios posibles, las estructuras que favorezcan a sus propios in-

tereses. Los cambios que puedan darse, en última instancia, tendrán que sujetarse al modo capitalista de dominación (7). Es por eso que ejecutivos de grandes empresas "viven convencidos" de que la estructura organizacional de sus Empresas es la más adecuada, sino la única. Habiendo introyectado la ideología de la clase burguesa y, por tanto, siendo elementos de reproducción del sistema, se niegan a aceptar cambios de producción", la introyección no sólo se da a este nivel, sino también son los profesionales en muchísimos casos, y la planta administrativa los que introyectan la ideología de la clase burguesa (8).

La ideología funciona también como una forma de poder dentro de las Organizaciones, de tal manera, que las políticas planteadas obedecen a los lineamientos del sector ejecutivo. Esta situación hace que el psicólogo que trabaja en Organizaciones inmersas en el sistema capitalista, sea también un reproductor de la ideología burguesa, y lo que hace es adaptar mejor a los trabajadores al sistema. (Esta condición no la podemos generalizar a Empresas Estatales, si bien es cierto, que están dentro el sistema capitalista, sin embargo el psicólogo puede tener mayor libertad de acción, a través de un trabajo conjunto con los sindicatos; de la misma manera puede asesorar como profesional independiente a sindicatos de trabajadores de empresas privadas).

ORGANIZACION E INDIVIDUO

La Organización, como sistema social (9) tiene ciertos objetivos y cuenta con recursos tanto técnicos, como laborales y, también energéticos. Su relación con el medio social es bastante estrecha, de tal manera que su configuración está sujeta a la "madurez del sistema social y político" (10) y a la influencia de los elementos históricos y culturales. Por otro lado, la Organización afecta igualmente en la conducta de los individuos, ya sea por su estructura organizacional, motivacional, funcional, etc. (11). De la misma manera, la labor que cumple el individuo dentro de la Organización es importante, y que podemos señalar aspectos como el buen desempeño, la motivación, y otros que se constituyen en elementos que dinamizan los procesos organizacionales. Es obvio que existe una

interrelación entre lo que es la Organización y el individuo, entre la Organización y el Sistema Social imperante; sin embargo, esta interacción está condicionada por las características de la Superestructura (13) y por la ideología de la clase dominante. Es en este sentido y —dejando de lado lo que podría ser una Psicología Laboral o una Psicología Organizacional "neutral"—, examinaremos la influencia de algunos factores organizacionales en la actividad del individuo.

1.— La estructura en sí: En el momento en que se objetiviza una Organización ella tiene una estructura, la misma puede ser vertical, horizontal o invertida. La vertical representa a lo que también se denomina de estructura piramidal o jerárquica, quizá la más común en lo que respecta a los países capitalistas. Aquí se institucionaliza un prejuicio, como reflejo de la ideología burguesa, "los trabajadores en la base" y "los ejecutivos en la cúspide". Por su parte la horizontal representa a las perspectivas por flujos, a la humana y al sistémico integral. Estas perspectivas "intentan" rescatar y dar mayor valor a las actividades de los individuos en el ámbito organizacional, sin embargo, lo que hacen en última instancia, es manipular a los trabajadores a través de ciertos "beneficios" y conducen a los trabajadores a un egocentrismo grupal y a una actitud conformista. Por último, tenemos la estructura invertida y representa a las perspectivas co-gestionaria autogestionaria. Esta estructura permite una plena participación de los trabajadores en los procesos organizacionales ya sea en los niveles de dirección, como en el de producción o servicio.

En la estructura vertical el individuo no tiene posibilidades de una realización plena, su carrera funcional está limitada por la imposición de ciertos requisitos que hacen imposible que un trabajador de base ocupe puestos gerenciales. (En la estructura invertida el trabajador puede ocupar cargos de alta dirección). En la estructura horizontal el trabajador es conducido a participar más en la elaboración e implantación de algunos programas, es movilizado a tener un mayor desempeño por una política disfrazada de incentivos, aparentemente se le da más valor dentro de la Organización, sin embargo, tampoco

puede aspirar, como trabajador, a puestos gerenciales, o a una participación igualitaria.

En la estructura invertida, el trabajador puede alcanzar una realización plena, ya que participa de manera igualitaria o mayoritaria en la elaboración y ejecución de políticas, programas, proyectos, etc. Esta estructura permite al individuo, ya sea trabajador, administrador, profesional, etc., conseguir logros en la actividad laboral y personal.

2.— División del trabajo: La distribución de tareas puede ser realizada de diferentes maneras, ya sea por segmentos, por flujos o de acuerdo a los intereses de los individuos. La imposición de tareas por segmentos, o sea, tareas delimitadas en cargos específicos, genera a largo plazo insatisfacción en el trabajo, rendimiento mínimo, baja motivación. El individuo no puede ser creativo, difícilmente toma iniciativas ya que todas las tareas que tiene que ejecutar están pre-fijadas. La división de trabajo orientada por flujogramas puede agilizar el funcionamiento de la organización, sin embargo puede tornarse impersonal si no se consideran las necesidades e intereses de los individuos. Por último, tenemos la división del trabajo de acuerdo a las habilidades, e intereses de los individuos en concordancia con los objetivos de la Organización y del medio social. Esta forma de distribución procura equilibrar los intereses del medio social, de la Organización y del individuo. No toma al individuo como una "pieza" más en una maquinaria monstruosa, evita la despersonalización e incentiva la conciencia grupal.

3.— Tipo de dirección: En relación al tipo de dirección y su efecto en la actividad del individuo, tomamos los modelos tradicionales (14), (15) que son utilizados en ambos sistemas, tanto socialista como capitalista, o sea el tipo autoritario, el democrático y el permisivo.

El tipo autoritario provoca conductas negativas en la actividad laboral del individuo, como ser: apatía, desinterés y ausencia de iniciativa. El tipo tolerante genera en el individuo actitudes de indisciplina, inmadurez, condescendencia, y en casos extremos conductas anárquicas. Por

su parte, el estilo democrático incentiva en el individuo una mayor participación, por lo tanto, hay mayor interés e iniciativa, para un trabajo más productivo.

Por otro lado, tenemos la dirección individual y la dirección en equipo o en grupo. Normalmente, las Organizaciones con estructura vertical, asumen la dirección individual, donde una persona es la que dirige una unidad (sección, departamento, etc.). Las perspectivas humanas por flujos y la sistémica estimulan la dirección en equipo donde participan jefes, técnicos y empleados. En las Organizaciones con estructura invertida la dirección es en grupo, ya sea grande (Asambleas) o pequeño (Consejos).

4.— Flexibilidad o rigidez de la Estructura: La Organización puede ser flexible en sus estructuras de tal manera que tenga una capacidad de poder resolver los problemas que se presenten, con bastante rapidez y eficacia. Existen problemas que tienen que ser resueltos de manera inmediata, caso contrario, pueden surgir situaciones de riesgo para la Organización. La flexibilidad en las diferentes estructuras, ya sea organizacional, funcional, motivacional, etc., favorece a que la Organización posea la capacidad de crecimiento organizacional.

La Organización, también, puede ser rígida, con normas y reglamentos poco flexibles, con procedimientos caducos, de tal forma, que cuando se dan problemas nuevos o desconocidos, no se reacciona de manera adecuada.

Las "crisis económicas" en los países capitalistas está obligando a las Organizaciones a salir de la "zonificación" organizacional. De la misma manera, la Perestroika y el Glasnost en la Unión Soviética están provocando cambios en las Organizaciones).

La flexibilidad de la Organización permite que el individuo sea más creativo, para innovaciones, cambios, ya sea en su actividad laboral, en su sector o en toda la Organización. El individuo puede movilizarse a través de todas las instancias con bastante facilidad y puede ser participante del grupo en la procura de soluciones.