



PILARES

UNIVERSIDAD ANTROPOLÓGICA DE GUADALAJARA

Vol. No. 2 ENE/ABR 2012

ACTUALIDAD

La Realidad Organizacional

EDUCACIÓN

La utilización de medios tecnológicos

SALUD

Rinosinusitis

PILARES
EJEMPLAR GRATUITO
PROHIBIDA SU VENTA



UNIVERSIDAD
ANTROPOLÓGICA
DE GUADALAJARA

25 años

Revista PILARES de la
Universidad Antropológica de Guadalajara,
Departamento de Sistemas de Información
y Comunicación

Educación a favor de la Salud, el Desarrollo
Humano y el Bienestar Social.

DIRECTOR

Mtro. José Alejandro Garza Preciado

SUBDIRECTOR

Mtro. José Garza Mora

EDICIÓN Y FOTOGRAFÍA

Lic. Paola Corona y Corona

CONSEJO EDITORIAL

Coordinadores

Dr. Gustavo Javier Solorzano García
Mtro. Ildefonso Hernández Castro
Mtra. Jéssica Livier Garza Preciado
Lic. María Guadalupe Márquez Orozco
Mtra. Martha Elena Romero Sánchez

DISEÑO E IMPRESIÓN

Rayas Impresion

Tels. (33) 3613 6555 y 3614 6796
rayas@rayasimpresion.com
armando@rayasimpresion.com

Distribución por la
Universidad Antropológica de Guadalajara

Casa de Estudios UNAG y Rectoría
José Guadalupe Zuno 1881,
Col. Americana, Guadalajara, Jalisco,
México CP. 45050
(33) 3826 1363 y 3826 1483
revistapilares@unag.mx

Plantel López Mateos Sur
Av. López Mateos 4195, Col. La Calma,
Zapopan, Jalisco, México CP.45087
(33) 1589 2900

Clínica Armonía de Vida
Calle Benjamín Romero 155,
Col. Arcos Sur, Guadalajara, Jalisco,
México. CP. 44130
(33)3615 5261 y 3616 6821
Clínica.armoniadevida@unag.mx

DIGITAL

www.unag.mx

UNAG 2012

Universidad Antropológica de Guadalajara
Dictamen previo, número
04-2011-101110032700-01
ISSN – en trámite ante indautor

Se permite la reproducción parcial o total de
esta obra, siempre que se cite debidamente a la
fuente y con el permiso previo del titular de los
derechos correspondientes.

SER, SABER Y TRASCENDER

Índice

Actualidad

■ La Realidad Organizacional 4

Educación

■ La utilización de medios tecnológicos para la construcción
de aprendizajes significativos 6

■ Modelos de educación utilizados en la UNAG 8

Salud

■ Rinosinusitis 11

■ Los sonidos de la vida en el Desarrollo Humano 14

■ La Programación Neurlingüística 17

Desarrollo Humano

■ Independencia e inteligencia emocional 19

■ La familia como base para trascender 22

Iniciativa y Creatividad

■ La calidad es cuestión de actitud y buena comunicación 25

Cultura y Sociedad

■ Los Indignados 27

■ Humanidad virtual, segunda parte 30

Vida Universitaria

■ UNAG, esperanza en la vida universitaria 32

■ La Realización del sueño doctoral 34

■ ¿Qué está pasando en UNAG? 36

Vol. No. 2 ENERO / ABRIL 2012

www.unag.mx

La Realidad Organizacional

El espacio entre el conflicto y la cooperación

Hector Tiburcio Sevilla Godínez, DDH
Docente UNAG

Resumen:

En el presente ensayo se ofrece una reflexión crítica sobre los principales elementos propositivos referidos a las organizaciones en las teorías de Michel Crozier, Max Weber y Herbert Simón. La perspectiva desde la que se focalizan estas propuestas es el conflicto y la cooperatividad como factores inherentes a las empresas y organizaciones sociales. Se enfatiza, de igual modo, en la aportación que tales reflexiones suponen sobre mi trabajo de grado, el cual, centrado en la conceptualización social del desarrollo humano, tiene mucha incidencia y asociación.

1. Una nueva visión de conflicto.

Herbert Simon se tomó muy en serio la estructura básica de la ciencia económica, esforzándose en definirla como la ciencia de la elección, para lo cual trabajó sobre el proceso psicológico de la toma de decisiones. Según Simon (1962) la hipótesis básica de la economía neoclásica, la de que los agentes tienden a maximizar los resultados de sus comportamientos, es muy limitada. En la práctica ningún ser humano está continuamente buscando la solución óptima. Aunque deseara hacerlo, el costo de informarse sobre todas las alternativas y la incertidumbre sobre el futuro lo harían imposible.

Desde esta perspectiva las personas simplemente intentan buscar una mínima satisfacción, es decir, tratan de alcanzar ciertos niveles de éxito para después, poco a poco, ir ajustando esa solución. A esta estructura de pensamiento Simon la denominó "racionalidad limitada" y sugiere una aproximación alternativa a la descripción del proceso de toma de decisiones desde las teorías psicológicas de la percepción y la cognición.

Por ello, el conflicto es algo inherente (no natural) a la interacción social. Ahora bien, dado que es algo implícito e inevitable no tendría que tomarse en sí mismo como un problema, sino

como un indicador de que algo debe hacerse para obtener los resultados deseados. Es decir, tampoco es indicador de que algo va mal, sino solo de que de acuerdo a los objetivos lo que está sucediendo no permitiría ser eficientes.

La racionalidad limitada es el principal impedimento de la eficiencia (como optimización), no se pueden conocer todas las consecuencias asociadas a las alternativas de política, tampoco las alternativas, y peor, ni siquiera el recorrido o la causalidad esperada (probabilidad) entre alternativas y consecuencias. No se sabe, en conclusión, cuál es la relación entre los medios y los resultados, y cualquier óptimo es solo una aproximación, un invento o "buenos deseos". Entre el conflicto y la cooperación, entre las decisiones y las consecuencias de las mismas existe un espacio incognoscible pero evidente al mismo tiempo: el caos.

Los constructos operan indirectamente en las personas. Por ello, la indeterminación en las organizaciones sociales. Los problemas son tales solo si así se les concibe, hay que redefinir lo que son los problemas en la organización. Por su lado, para Crozier y Friedberg (1990) no existen sistemas sociales controlados en su totalidad, determinados. Hay contingencia porque hay movilización en la organización. Hay movilización porque los individuos son seres vivos no cosas. El asunto del poder no es algo que se rompa a manera de liberación, siempre existe alguna tendencia a controlar, la eliminación del poder conlleva a la generación de otro. Todo son sistemas en lo que a interacciones se refiere y de ellos siempre existen jerarquías. Todo campo está estructurado, no por ello todas las estructuras son válidas.

El hombre no es una mano en la organización (Taylor, 1997) sino que cada humano es una cabeza y no hay nada más castrante que ver al otro como mano, artificio, agente de acciones y no como un ser pensante. Cuando eso sucede estamos de nuevo ante la

"El hombre no es una mano en la organización, sino que cada humano es una cabeza."

posibilidad del conflicto.

El conflicto y la cooperación son realidades entrecruzadas, implícitas en toda organización. Dado que no somos instrumentos sino también individuos pensantes, los humanos no podrán nunca pensar igual que la "cabeza principal" pues cada uno es su propia cabeza principal (Crozier y Friedberg, 1990) y puede pensar por sí misma. La motivación se incentiva pero no se genera desde fuera, los motivos reales son los subjetivos, los crea la persona; la labor de la organización es no castrarle esa posibilidad.

Los conflictos no tendrían que ser el origen del estrés, si se les concibe como parte del sistema. Dado que en un sistema existen los que son más controlados. La estructura constituye la institucionalización contingente.

2. La naturaleza no humana del conflicto o la cooperación.

Suele ser común la indistinción entre lo adyacente y lo ontológico, lo causado y la causa. Mucho se ha discutido sobre si el conflicto es parte de la naturaleza humana.

Sin embargo, la cuestión no tendría que presentar un problema de gran envergadura si hacemos uso de la ontología que, como estudio del ser, deja a un lado los aspectos coyunturales como lo es, propiamente, la vida social. No hay conflicto si no existen las partes que lo configuran, a saber el conflictuado y el conflictuante, ambos presentes en la vida social. Por tanto, que el hombre viva en el conflicto o en la dominación (como dominador o dominado) no es cuestión de naturaleza

humana, sino a causa de interacción humana.

Ahora bien, la naturaleza humana supone interacción en el sentido de su apertura a lo externo, lo cual es irrenunciable si entendemos que la extensión humana, -aquello que está más allá de su cuerpo- es experimentada continuamente. Somos seres en relación debido a la apertura connatural. Un aspecto adyacente de este sentido de apertura es la vida social -entendiendo que la sociedad es una consecuencia de la connaturalidad de extensión humana fuera de sí- y en tal vida social se da el conflicto a partir de la dominación.

Aunque es entendible, comprensible, esperable, lógico y hasta normal que se geste el conflicto en las relaciones humanas debido a la tendencia actitudinal reforzada conductualmente -más no natural- de la dominación. Pero lo anterior no hace que sea connatural al hombre sino solo la consecuencia de un aspecto, este sí como se dijo, connatural, la apertura ontológica.

Lo contrario, sería como pensar que asistir a un grupo cualquiera es también un asunto natural al hombre, cuando lo natural es solamente la apertura o la potencia de contacto, no la pertenencia a un determinado grupo. Tampoco es natural comer con cubiertos sobre una mesa en la que nos sentamos, lo natural es comer. No es natural sentarse en un excusado de mármol para defecar, lo natural es eso último precisamente, lo otro es una cuestión formal no de fondo. Las connaturalidades se refieren a asuntos de fondo no formales. El conflicto es una caracterización de la interacción pero en este caso la segunda es la natural y la primera es sólo una forma (esperable eso, sí) del fondo.

Al fin y al cabo, se entendería que es natural que hablar de naturaleza humana sin acercamientos a la ontología sea solo para errar, y sucede.

3. El desarrollo humano como término caótico.

Hacer a un lado la concepción de la armonía como el orden, para entender la armonía de la desarmonía traería consigo la superación de fatigas innecesarias.

Elaborar una "teoría de las organizaciones" supone exactamente lo contrario



a eso mismo, es decir, entender que no hay una teoría que aplique para todas las organizaciones, sino que se requiere de un trabajo caso por caso para la comprensión de la dinámica interna de un grupo social cualquiera que este sea. No es un abstracto, siempre está en conexión situacionista. Está de más suponer también que existe la organización perfecta, no habría más que en generalidades inciertas "una" teoría de las organizaciones.

Del mismo modo, no hay una teoría de la "realización humana" sino solo la definición individual (también desde una racionalidad limitada a usanza de Herbert Simon) de lo que a la propia cosmovisión supone el crecimiento.

El desarrollo humano se genera a partir de una coyuntura evidente en la que el desarrollo social no ha sido posible. Como una forma de eludir la responsabilidad, se ha generado como "remedio a las frustraciones" la propuesta del desarrollo humano que sea responsabilidad del individuo. De este modo, la irrealización del individuo se vuelve responsabilidad del individuo mismo, liberando a lo social, las políticas sociales en concreto de su responsabilidad con los ciudadanos.

Las concepciones del desarrollo hu-

mano a partir de la hermenéutica yoica. O la percepción del "desarrollo humano" desde el albedrismo dialéctico generan lo que podría llamarse una "hermenéutica de la yoicidad" que como tal es también una hermenéutica dialéctica y, en ese sentido social, una hermenéutica caótica, desde el conflicto y la cooperación.

Referencias

- CROZIER & FRIEDBERG (1990). *El actor y el sistema*, México: Alianza editorial mexicana.
- SIMON, HERBERT A. (1962). *El comportamiento administrativo*, Madrid, Aguilar.
- TAYLOR, FREDERICK (1997). *Principios de la administración científica*, México, Herrero Hermanos.

HECTOR TIBURCIO SEVILLA GODINEZ

Licenciatura en Filosofía
Maestría en Filosofía
Maestría en Desarrollo Humano
Doctor en Filosofía
Doctor en Ciencias del
Desarrollo Humano
Miembro de la Asociación
Filosófica de México
Docente de Doctorado en UNAG

hectorsevilla@unag.mx