

Individuación:

El trabajo debería estimular el desarrollo de las habilidades propias de cada trabajador en lugar de forzarlo dentro de un papel mecanizado. El lugar de trabajo debería incluir un continuo aprendizaje y no un estancamiento y aburrimiento.

Democracia:

El grado de la democracia en el lugar de trabajo incluye desde la participación de los trabajadores en la organización en donde sus puntos de vista deben ser escuchados y tomados en cuenta, hasta la organización de sistemas cuyas estructuras tienen por objeto la institucionalización del poder y la responsabilidad de los trabajadores. El principio democrático como el de individuación se oponen a hacer del trabajador un objeto o parte de una máquina.

Los conceptos aquí expuestos tienen por objeto presentar un marco teórico, es decir, una filosofía que pueda servir de marco de referencia para una planeación humanista del trabajo. Cómo lograr esto, los métodos concretos para tal humanización en México, deben surgir de la investigación interdisciplinaria que lleve a la comprensión profunda del hombre concreto, del hombre de carne y hueso que vive y trabaja dentro de las estructuras de trabajo de nuestra organización social.

BIBLIOGRAFIA

1. *News Week*, "Who Wants to Work", March 26, 1973.
2. *Worker Alienation*, 1972. Hearings, before the Subcommittee on Employment, Manpower and Poverty of the Committee on Labor and Public Welfare United States Senate. Ninety-Second Congress. Session, U.S. Government Printing Office. Washington: 1972.
3. "Work in America". *Report of Special Task Force to the Secretary of Health, Education and Welfare*. February 1973. U.S. Government Printing Office. Washington: 1973.
4. Erich Fromm "Psicoanálisis de la Sociedad Contemporánea". Fondo de Cultura Económica.
5. Erich Fromm "La Crisis del Psicoanálisis". Editorial Paidós, 1970.
6. *Ibid.* Pág. 96.
7. Douglas McGregor "The Human Side of Enterprise". New York. MacGraw Hill, Book Company, 1960.
8. Douglas McGregor "Leadership and Motivation". M.I.T. Press, 1966.
9. Citado por Ma. del Carmen Merino, "Aspectos Humanos de la Industria".
La Organización Informal (2a. Parte) *Revista del ITAT*. Núms. 29, 30, 31. 1967-1969, pág. 127.
10. Likert, Rensis "New Patterns of Management, U.S.A. 1961, Cap. VIII. Citado en el artículo anterior, pág. 131.
11. Erich Fromm, Michael Maccoby "Social character in a Mexican Village" Prentice-Hall, Inc. 1970, pág. 16.
12. Neal Q.Herrick, Michael Maccoby "Humanizing Work: A priority Goal of the 1970's" International Conference of Quality-of Working Life", September 24-29, 1972.

**LA INVESTIGACION SOCIOPSICOANALITICA
EN EL AREA LABORAL***Alejandro Córdova*

"El trabajo es un común denominador y una condición de toda vida humana", escribe George Friedman.¹ El trabajo es esencial en la vida del hombre y su importancia ha sido señalada por múltiples autores y todos están de acuerdo en que desempeña un papel central dentro del orden social, aunque con frecuencia los enfoques que se le han dado están plagados de aspectos ideológicos. En consecuencia, se han dado múltiples definiciones metafísicas que tienen muy poco que ver con la actividad concreta del trabajador en determinadas condiciones y dentro de cierto sistema social. Sobre lo que esta distorsión significa, respecto a la realidad de todas aquellas definiciones del trabajo que hacen abstracción de la realidad concreta, Friedman señala lo siguiente: "Conviene desconfiar de las definiciones metafísicas desligadas de la historia, la sociología y la etnografía, sin referencia a la variedad de sus formas concretas de acuerdo con las sociedades, las culturas, las civilizaciones, sin consideración suficiente de la manera en que el trabajo es vivido y experimentado por quienes lo realizan".²

Esta advertencia de Friedman coincide con algunas ideas del psicoanálisis humanista en tanto que, la comprensión psicológica del ser humano solamente puede lograrse si entendemos el carácter de los individuos y como éste se desarrolla en el proceso de vivir como un sistema dinámico de adaptación a la realidad, en donde ésta no constituye una abstracción sino la estructura económica de una sociedad en determinado periodo histórico.

El concepto de carácter en un sentido dinámico, es una de las principales aportaciones de Freud para entender al hombre. Este concepto ha sido ampliado y enriquecido por el psicoanálisis humanista a lo largo de años de experiencia clínica y del estudio de algunos fenómenos sociales.³

¹ George Friedman y Pierre Naville "Tratado de Sociología del Trabajo", pág. 13, F.C.E., 1961.

² George Friedman y Pierre Naville "Tratado de Sociología del Trabajo", pág. 16, ed. F.C.E. (1961).

³ Estas ideas sobre el carácter y especialmente en su aplicación a la comprensión de algunos fenómenos sociales han sido ampliamente corroborados en un estudio efectuado por Fromm y Maccoby en una población del Estado de Morelos. Los resultados de este estudio que



El concepto de carácter es esencial cuando se requiere comprender en forma objetiva al ser humano individual, o cuando forma parte de un grupo dentro de un marco social *histórico*. Fromm ha escrito: "El sistema de carácter es la forma relativamente permanente en la que la energía humana es estructurada en el proceso de relaciones con otros y de asimilar la naturaleza. Es el resultado de la interacción dinámica del sistema hombre y el sistema sociedad".⁴

El concepto de carácter, al ser aplicado en la comprensión de los fenómenos sociales, condujo al descubrimiento de lo que Fromm denomina "Carácter Social", y que él ha definido como: "El núcleo esencial de la estructura del carácter de la mayoría de los miembros de un grupo y que se ha desarrollado como el resultado de las experiencias básicas y modo de vida común de ese grupo".⁵ Este concepto ha sido muy útil para la comprensión de los rasgos del carácter (la forma en que los miembros del grupo piensan, sienten y actúan), de algunos grupos y la relación que estos rasgos tienen con la estructura socio-económica.⁶

Comprender la psicología del individuo que trabaja ha sido una preocupación constante de muchos investigadores y aunque la mayoría de los estudios y corrientes de la psicología dentro del área laboral ha merecido una crítica muy dura, ésta nunca ha sido dirigida al hecho de que es esencial comprender la psicología del individuo en relación al trabajo. La crítica ha sido hecha al marco de referencia teórico dentro del cual se hacen estos estudios, a los métodos utilizados y especialmente a los fines a que han sido dirigidos. Aún han sido criticadas algunas de las llamadas corrientes humanistas dentro de la psicología industrial que siguen considerando al hombre como un instrumento para los fines de la producción industrial.⁷

duró cerca de 10 años se encuentra publicado en el libro titulado "Sociopsicoanálisis del Campesino Mexicano", editado por el Fondo de Cultura Económica en 1973.

⁴ Erich Fromm y Michael Maccoby "Social Character in a Mexican Village". Prentice-hall, 1970, pág. 13 (hay traducción al español, editorial Fondo de Cultura Económica).

⁵ Erich Fromm "Escape from freedom", pág. 305, Avon Books, 1971 (hay traducción al español, editorial Paidós).

⁶ Michael Maccoby y su grupo de investigadores han estudiado a 300 gerentes de varias compañías norteamericanas dedicadas a la fabricación de instrumentos electrónicos, y han sido publicados varios artículos con este material. Douglas Carnichael ha dirigido 3 tesis de doctorado en psicología en la universidad católica de Washington, D.C. en donde se ha aplicado esta metodología a 3 grupos (profesores, sacerdotes, y mujeres profesionales de la India).

⁷ En el artículo de Erich Fromm "Planificación humanista" el autor no dice "acerca de estas corrientes psicológicas que intentan tomar en

Abundan las referencias bibliográficas en las que los investigadores de diferentes disciplinas relacionadas con el trabajo dejan ver sus intereses y preocupación por el aspecto psicológico del individuo que trabaja.⁸

La psicología dinámica profunda, o psicoanalítica, tal como la entiende el psicoanálisis humanista, es un enfoque que ha sido de gran utilidad en la comprensión de los fenómenos psicológicos, tanto individuales como de ciertos grupos dentro de un sistema social dado.

La psicología dinámica parte de la idea de que es importante conocer en el ser humano las motivaciones o pasiones que determinan su forma de pensar, sentir y actuar, es decir, su sistema caracterológico. Estas motivaciones o pasiones son en parte conscientes y en parte inconscientes; de ahí que el método para descubrirlas y entenderlas tiene que recurrir a una serie de datos que con frecuencia son olvidados o no considerados impor-

cuenta no sólo las satisfacciones del yo dentro del trabajo sino la realización del ser humano, hay un punto que no debemos olvidar, que todos estos estudios fueron estimulados por el interrogante: ¿Cómo se puede motivar a los hombres de modo de obtener una mejor producción? o ¿Cómo se deben usar los medios, el material humano no para elevar el fin, una utilización más eficiente de las máquinas? No obstante, el interrogante fundamental es: ¿Quién es el fin y quiénes los medios? o quizá ¿Quién o qué es el fin y quiénes o cuáles los medios

⁸ He aquí algunas de las ideas expresadas en la sociología del trabajo de George Friedman y Pierre Naville y que constituye un estudio multidisciplinario en el área laboral "El trabajo no es acción sino cuando expresa las tendencias profundas de una personalidad y la ayuda a realizarse (...) La Subjetividad vivida en las actividades del trabajo va desde los estados de realización de sí mismo, de satisfacción del ánimo y en los casos extremos y (raros) de alegría (...) Todo trabajo mal escogido, inadaptado al individuo, entraña para éste un fenómeno nocivo. Todo trabajo experimentado como algo ajeno por quien lo realiza, es en el sentido propio del término un trabajo enajenado (...) El conjunto de condiciones prácticas en que efectúa cada día su trabajo en el taller actúan sobre sus tendencias, sus actitudes intelectuales y morales, sus grados de conciencia y de satisfacción personales, sus opiniones, sus motivaciones, en resumen sobre su personalidad entera "(George Friedman y Pierre Naville, *Tratado de Sociología del trabajo*, F.C.E., 1963).

Arthur Kornhauser en "*Mental Health of the industrial worker*" presenta una muestra de 407 trabajadores de la industria del automóvil en los que encontró que en el 40% había algún síntoma de problema mental y existía una relación significativa entre satisfacción en el trabajo y salud mental". El Instituto de Investigaciones sociales de la Universidad de Michigan informó haber encontrado una gran variedad de problemas mentales (enfermedades psicósomáticas, ansiedad, preocupación, tensión, dificultad para relacionarse, en relación con la ausencia de satisfacción en el trabajo (los dos últimos párrafos fueron tomados de *Work in American U.S. Government printing office*, Washington, 1973).



tantes en otro tipo de enfoques (por ejemplo los sueños y las fantasías).

El psicoanálisis humanista, basándose en esta premisa fundamental del carácter como un sistema de fuerzas cuya energía está dada por las pasiones, ha demostrado a lo largo de años de investigación clínica y del estudio de algunos fenómenos sociales, que tales pasiones se encuentran profundamente arraigadas y están determinadas por la estructura socio-económica en donde el individuo lleva a cabo su práctica de vida. Comprender las relaciones que existen entre el sistema de carácter de un individuo o de un grupo, con el sistema socio-económico es de gran importancia, ya que permite saber qué tipo de personalidad se requiere para ese sistema y, por lo tanto, saber qué rasgos de carácter estimula o mutila en los seres humanos que viven en tal estructura social.

Una sociedad, como han escrito Fromm y Maccoby, no sólo necesita crear medios de producción, sino un cierto tipo de hombre cuyo carácter se adecúe a esos medios de producción ya que, de no ser así, se producirían muchos conflictos. Saber qué tipo de ser humano requiere una estructura social es muy importante para comprender en forma profunda conceptos tales como "salud mental", "anormal", "patológico", "necesidades humanas", etc.

Esta idea general sobre la relación entre el sistema de carácter y el sistema sociedad, ha sido aplicada por Maccoby en el área laboral y la ha concretado en un concepto que denomina "psico-estructura".⁹ Este concepto ha permitido comprender algunos de los fenómenos que acontecen dentro de una organización, cualquiera que ésta sea (fábrica, compañía, escuela, etc.).

El haber escogido el área laboral de México, como el campo de interés para este tipo de investigación, tiene como objetivo, además de la trascendencia del trabajo en la vida humana, señalar la importancia de comprender el carácter del obrero mexicano, ya que sólo así puede surgir una organización de trabajo

⁹ "Para comprender como el moderno lugar de trabajo con su complicada división del trabajo selecciona y moldea el carácter, nosotros usamos el concepto de psicoestructura. El análisis psicoestructural se centra en la interrelación entre trabajo y carácter en una organización. Este análisis describe los tipos de carácter requeridos en diferentes niveles para una estructura particular de trabajo, por ejemplo, qué tipo de persona llega a los puestos más altos y cuáles permanecen en los estratos inferiores. Así por ejemplo grandes organizaciones o burocracias tienden a seleccionar y desarrollar diferentes tipos de carácter para trabajadores de los estratos inferiores, gerentes intermedios, y ejecutivos de los estratos superiores" (esto es parte de un artículo inédito de Michael Maccoby y Katherine A. Terzi denominado "*Character and work in America*").

acorde con sus características específicas. México se encuentra en proceso de industrialización y, por tanto, ofrece como fuentes de trabajo una cantidad de plazas dentro de las fábricas. Estas fábricas serán organizadas de cierta manera y seleccionarán y moldearán un tipo de carácter. ¿Cuál es este tipo de carácter que la organización de estas fábricas está seleccionando? ¿Qué rasgos de carácter son los que considera adecuados para que estas fábricas funcionen? ¿Este tipo de rasgos de carácter exigidos por la organización de las fábricas se adecúa a los rasgos de carácter de la población que está ingresando en ellas, de tal manera que la organización funcione sin conflicto o, por el contrario, será un choque entre el sistema de carácter de los trabajadores y el sistema exigido por la organización de la fábrica? ¿Son estos rasgos de carácter exigidos por la organización del trabajo conducentes al desarrollo de un ser humano sano, o por el contrario, serán la fuente de producción de seres mentales y espiritualmente mutilados?

Todas estas preguntas son importantes de plantearse antes de que sea demasiado tarde. Hasta donde he observado poco se ha hecho sobre esto; por el contrario, nos hemos dedicado a copiar modelos de organización del trabajo surgidos de la experiencia de otros países que no han tomado en cuenta la personalidad del trabajador mexicano dentro de nuestro contexto social. Más aún, muchos de estos modelos que tratamos de adaptar no sólo no se adecúan al trabajador mexicano sino que, incluso, no se adecúan a ningún ser humano, cuando éste es entendido como tal y no sólo como una fuerza de trabajo a alquilar o un objeto a manipular y mecanizar. Estas formas de organización del trabajo deshumanizante están desembocando, en los países altamente desarrollados, en una serie de conflictos a todos los niveles sociales, cuyo costo no ha sido cuantificado pero que es casi seguro sobrepase en mucho las pretendidas ganancias que en producción deja este sistema de organización del trabajo.¹⁰

¹⁰ "Hasta hace poco sólo nos preocupaban los accidentes físicos del trabajo. Ahora, ante evidencias patentes uno de cada tres trabajadores, empleado u obrero, es un enfermo mental. En porcentaje, el 30% de la población industrial en países industrializados presenta manifestaciones patológicas. Ha llegado el momento de preocuparse seriamente. El número de imposibilitados mentales crece a un ritmo mucho más acelerado que el de accidentes físicos. Más exactamente desde hace un siglo ha crecido diez veces más (...) Si bien es cierto que al hombre le han ahorrado esfuerzo físico, muscular, en cambio las máquinas lo han cargado de esfuerzo mental, de cargas mentales, como llaman los psiquiatras a las cadencias, ruidos, contaminación, trabajo en cadena, horarios por turno, etc. La máquina llenó de aburrimiento al hombre y a su trabajo arrebatándole el significado creativo que en él



Este tipo de modelos, cuyo origen ha sido la "administración científica" de F. W. Taylor, tiene como fundamento evitar que el cerebro del trabajador funcione, y transformarlo en parte de la máquina. Sus únicos principios son los de la máquina: eficiencia y producción. Esto no quiere decir que no sea necesaria la eficiencia de un sistema, lo que hay que cuestionar es cómo se logra. Y lo que se ha observado que ésta sólo se puede obtener si los trabajadores se adaptan a los principios de la mecanización y al tipo de organización que este tipo de tecnología exige. Tal adaptación aunque aparentemente hace funcionar el aparato de la organización, el costo psicológico y sus repercusiones sociales son tales que resulta ineficaz. La adaptación a este principio de eficiencia tecnológico, está siendo cada vez más cuestionado en los países altamente industrializados.¹¹ En México sucede lo mismo y ya está sucediendo como puede verse por algunos cuestionarios interpretados, aplicados a trabajadores, y que hemos estudiado. En México, como en otros países se ha dicho, puede forzarse la adaptación cuyos resultados es casi seguro serán los mismos que se han obtenido en esos países; una creciente deshumanización del trabajo cuyo costo psicológico y social aún no se ha cuantificado.

encontraba el artesano, la fatiga y desesperación han cambiado de rostro. Ya no es el minero obligado a descender temiendo ser sepultado, sino el del obrero especializado que tiene que hacer 3500 veces al día el mismo gesto hoy, mañana, durante 8 meses durante 12 años o más" (*le nouvel observateur*, mar. 4-10, 1974, pp. 54-56).

¹¹ La tercera condición esencia está en relación con las *actitudes* de los trabajadores que operan en la nueva tecnología, quienes al menos deben estar dispuestos a trabajar con la nueva tecnología, y en algunos casos deben querer trabajar con ella. Sin la falta de actitud apropiada, la tecnología será ineficaz aunque sea avanzada desde el punto de vista mecánico. Debido a este factor, la tecnología que es eficaz un día puede llegar a ser ineficaz e incosteable si es rechazada por los trabajadores. Por ejemplo la línea de ensamblaje, como otras formas de administración científica, es eficaz sólo si los trabajadores están dispuestos a adaptarse a ese trabajo tan deshumanizado, posiblemente porque ya llegaron a resignarse. En el caso de la línea de ensamblaje, en contraste con otras formas de trabajo que demanden mayor habilidad artesanal, los trabajadores no tienen que estar grandemente motivados, pero al menos deben estar dispuestos a obedecer.

En tanto que ellos acepten la autoridad empresarial y científica la línea de ensamblaje puede considerarse como una tecnología relativamente eficaz mientras el control sobre cada trabajador es llevado al máximo, llegando a ser una parte intercambiable de la máquina.

(Este párrafo es parte de un artículo presentado por Michael Maccoby en el seminario sobre "La tecnología y el futuro del mundo" en la Escuela de Verano de Karcula, Yugoslavia en agosto de 1973.

El artículo está publicado en el No. 4 de la Revista *Psicoanálisis*, Psiquiatría y Psicología del Instituto Mexicano de Psicoanálisis con el título de ¿Quién crea la tecnología y por qué?

La otra alternativa es intentar cambiar el sistema de organización del trabajo en México entendiéndolo a éste dentro de su contexto cultural.

En cuanto al aumento de la producción tal y como la entiende este sistema de administración científica también debe ser cuestionado y redefinido y puesto dentro de un contexto no sólo económico.

La forma en que la administración científica ha definido los conceptos de eficiencia y producción ha olvidado los principios en que se funda: el desarrollo sano del ser humano. Lo humano y los principios en que se funda el desarrollo sano de éste han sido totalmente olvidados. La consecuencia de esto es una deshumanización del trabajo, cuyos efectos han comenzado a alarmar a muchos países.

De seguir México estos modelos de trabajo, tarde o temprano enfrentará estos mismos problemas y, posiblemente en condiciones más adversas, ya que no tenemos la cantidad de recursos económicos que poseen los países que, en la actualidad, se encuentran altamente industrializados.

Un modelo de organización del trabajo que tome en cuenta la naturaleza humana como un elemento esencial, es algo que cada vez se hace más necesario si queremos construir una sociedad sana. Una sociedad en la que el trabajo forme parte de una vida más rica y plena, y no sea un acto de degradación ni una pérdida de la dignidad humana. Una planificación del trabajo que ofrezca alternativas de desarrollo a las necesidades creadas, con el objeto de que funcione un sistema socio-económico irracional, es algo que debe ser tomado en cuenta en un país que, como México, empieza a industrializarse.

Este modelo solamente surgirá por la comprensión de la personalidad del individuo que trabaja dentro de las organizaciones de nuestro sistema socio-económico. Este mismo modelo debe estar enmarcado en condiciones socio-políticas, y tomar en cuenta las relaciones económicas que México guarda, como país en vías de desarrollo, con los países altamente desarrollados.

El objeto de la investigación es estudiar el núcleo o matriz de carácter (carácter social), que comparte el obrero mexicano en los diferentes tipos de fábrica en los que trabaja.

Este núcleo o matriz de carácter, como se ha observado en otros grupos donde se ha aplicado la misma metodología, se encuentra íntimamente relacionado a la estructura de la fábrica,¹² en la cual el trabajador lleva a cabo su trabajo. Esta rela-

¹² Michael Maccoby "Winning and losing at work", *Spectrum*, July, 1973.

ción no significa adecuación ya que los rasgos de carácter pueden coincidir funcionalmente con la estructura de la fábrica o puede diferir radicalmente.

En el primer caso podemos hablar de adaptación la cual puede en muchos casos ser conseguida a expensas de un elevado costo humano. La forma en que está organizado el trabajo, estimula, o bloquea ciertos rasgos de carácter del individuo. Determinar cuáles son estos rasgos de carácter ayuda a comprender las consecuencias en el desarrollo creativo del individuo dentro de tal estructura.

Comprender la relación que existe entre los rasgos de carácter de un grupo, en este caso obrero, por la estructura dentro de la cual lleva a cabo su práctica de vida (la forma de trabajar), nos permitirá criticar la forma de ofrecer alternativas concretas a los rasgos de carácter que conduzcan a un desarrollo integral y creativo del ser humano, dentro de las organizaciones laborales en México.

También es parte del objetivo de los estudios de carácter social entender la relación existente entre un grupo o grupos específicos investigados con la estructura socio-económica a la que pertenecen o, para decirlo en forma más precisa, comprender el sistema de carácter del grupo en su interrelación psicodinámica con el sistema específico y esto, a su vez, explicado y entendido dentro del sistema social histórico.

El objetivo más importante de este tipo de investigación es el estudio de la realidad humana del obrero, de manera que ésta sea incluida y tomada en cuenta, como un factor esencial, en cualquiera planificación del trabajo que tenga por objeto principal al ser humano y su desarrollo integral.

Estudiar y comprender la personalidad del hombre que trabaja en las diferentes industrias de México, es una necesidad urgente si no queremos desembocar, más adelante en condiciones sociales cuyo costo de corrección, de ser posible, será altísimo.

Planear el trabajo industrial desde hoy, teniendo en cuenta que éste debe tener principalmente como meta al ser humano y su naturaleza, es algo que puede evitar una gran cantidad de sufrimiento y ayudar a crear alternativas sociales que sean fuentes de salud y no de patología.

El tipo de investigación que se empleará es lo que el psicoanálisis humanista ha denominado socio-psicoanálisis cuyos aspectos más importantes son la aplicación de una psicología dinámica profunda a la comprensión de los aspectos psicológicos de los fenómenos sociales.

Este tipo de enfoque lo iniciaron Erich Fromm, Ernest Schachtel, Anna Hartoch, en 1931, en el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Frankfurt. De entonces a la fecha, el método ha sido aplicado en algunos grupos; el más importante es una población campesina del Estado de Morelos. El estudio duró cerca de 10 años, y sus resultados se encuentran publicados en el libro de Erich Fromm y Michael Maccoby, *Sociopsicoanálisis del campesino mexicano*.

El instrumento de la investigación sociopsicoanalítica lo constituye el cuestionario interpretativo. La idea básica de este cuestionario es que las respuestas de los sujetos reflejan la realidad del hombre ya socializado, adecuado por la estructura social y, por lo tanto, deben ser interpretados.

Analizar y comprender esta realidad en una forma psicodinámica profunda es comprender las motivaciones o pasiones que están detrás de la forma de pensar, sentir y actuar de los individuos de un grupo, y cómo todo esto se encuentra arraigado dentro de las estructuras socio-económicas donde ese grupo lleva su práctica de vida. El análisis e interpretación de cada cuestionario es tratado como una historia clínica, dentro del marco teórico del psicoanálisis humanista.

El cuestionario interpretativo es un recurso que permite investigar, en forma profunda, las motivaciones del comportamiento de los grupos, y no sólo ver la conducta externa que, generalmente, muestra del individuo o del grupo el nivel más superficial y el menos conflictivo. Comprender los motivos o pasiones que en forma consciente o inconsciente se encuentran tras de la conducta humana, es descubrir las fuentes de energía que mueve a un individuo o a un grupo.

Con el objeto de hacer más claro en qué consiste y cómo se efectúa la calificación del cuestionario interpretativo, transcribo literalmente lo que al respecto dicen Fromm y Maccoby en su libro *Sociopsicoanálisis del campesino mexicano*:

“La diferencia entre este tipo de cuestionario, que puede ser llamado *cuestionario interpretativo* y los otros tipos de cuestionarios que se utilizan en la investigación social no es principalmente aquel que existe entre un cuestionario abierto y otro con preguntas cerradas. En los cuestionarios convencionales, las respuestas se toman como materia prima o son codificadas de acuerdo con categorías conductuales y el objetivo es analizarlas estadísticamente, ya sea simplemente en términos de frecuencia de cada respuesta simple o en una forma más sofisticada por medio del análisis factorial que muestra grupos de respuestas que se encuentran reunidas con frecuencia significativa. El esfuerzo está dirigido hacia la elección de una



muestra adecuada de hechos relevantes y hacia la elaboración estadística más fructífera. Todos estos pasos tienen que ser tomados en cuenta en el cuestionario interpretativo, también para ellos resultan relativamente simples en comparación con el elemento característico del cuestionario que es la interpretación de las respuestas en relación a su significado inconsciente o no expresado. El trabajo de interpretación es como cualquier otra interpretación psicoanalítica, difícil y toma mucho tiempo; para efectuarla se requieren conocimientos de teoría psicoanalítica y de terapia (incluyendo la experiencia personal del análisis), una experiencia clínica psicoanalítica y como en todo, habilidad y talento. La interpretación psicoanalítica, de asociación y sueños, así como de las respuestas al cuestionario, es un arte como la práctica de la medicina, en que ciertos principios teóricos son aplicados a los datos empíricos. De esto se desprende que el factor más importante que asegura que la interpretación sea correcta y por lo tanto los resultados de la investigación en su totalidad, la cual descansa sobre los datos interpretativos, depende de la preparación del interpretador".

Cada cuestionario es estudiado cuidadosamente con el fin de comprender la estructura del carácter de ese individuo. Esta estructura o sistema de carácter, es vertida en una hoja de calificación, dividida en 6 áreas, las cuales tienen una serie de categorías que han emergido de la investigación de otros grupos.

Las 6 áreas son las siguientes:

- a) Forma de relación con los demás y consigo mismo.
- b) Forma de relación con y dentro de la estructura y organización a la que pertenece el grupo que estudiamos.
- c) Grado de productividad.
- d) Grado de necrofilia y biofilia (es decir fuerzas que tienden al crecimiento y fuerzas que tienden a la decadencia del individuo).
- e) Grado de narcisismo (esta área se refiere al grado de distorsión que el individuo tiene de la realidad en función de su estructura caracterológica).
- f) Intensidad de las fijaciones parentales.

Cada uno de los rasgos de carácter obtenidos a través del cuestionario adquieren su significado total a través del estudio y comprensión de la estructura socio-económica en la cual se encuentra el grupo estudiado.

Una vez que se han obtenido los rasgos de carácter de cada cuestionario, se inicia la cuantificación y correlación de estos datos. El resultado nos muestra los rasgos de carácter del grupo,

o sea el carácter social, que generalmente tiene una relación funcional con el sistema socio-económico en que el grupo vive.

PLAN DE INVESTIGACION

I. La investigación está organizada de la siguiente manera:

- a) Trabajo de campo. Consistente en la recolección de cuestionarios a través de la entrevista personal de una muestra de individuos del grupo o grupos a estudiar. Se ofrecerá el anonimato tanto a la institución en donde el sujeto trabaja, como el sujeto investigado.
- b) Un seminario interdisciplinario en el cual se llevará a cabo el estudio del material recolectado. Este seminario reunirá las características de investigación y enseñanza.

II. El material de investigación se aplica en trabajadores del sector industrial y del burocrático. Los cuestionarios aplicados tienen por objeto sondear estos sectores para conocer los rasgos de carácter del individuo que trabaja en estas organizaciones. Los resultados del sondeo serán utilizados para diseñar un cuestionario más detallado; los resultados que se obtengan con este tipo de investigación intentan mostrar la importancia que tiene el estudio del carácter del individuo que labora en los centros de trabajo en México. La importancia de tal estudio radica en el enfoque de la comprensión psicológica objetiva de la relación entre la organización del trabajo y el trabajador. El marcar la importancia del estudio del carácter del trabajador en las áreas industrial y burocrática, no quiere decir que éste sea el único elemento o el más importante a considerar; pero sí que es uno de los factores esenciales de cualquier planificación del trabajo.