

La personalidad y el rendimiento

Actualmente, dados los cambios tecnológicos que impone nuestra sociedad, la capacidad física del hombre se ha visto relegada por las máquinas y las computadoras, mismas que adquieren relevancia dentro del crecimiento económico de una organización. Sin embargo, hay que tener presente que en el proceso productivo intervienen ambos factores; recursos físicos y humanos.

Al hablar del elemento humano es condición básica llevar a cabo un análisis de las características que lo conforman: personalidad, capacidad, preparación, etc.; la necesidad de estudiar al sujeto en su complejidad tiene como fin lograr que desarrolle un mayor rendimiento dentro de la institución. Elegir el sujeto idóneo es una labor que corresponde al Departamento de Selección de Personal, de ahí que su colocación dentro de la organización empresarial deba estar en un primer nivel jerárquico.

La función de dicho departamento consiste en llevar a cabo las investigaciones que se juzgen pertinentes, coordinar las políticas de la empresa y estructurar sistemas de evaluación de puestos mediante la utilización de las técnicas existentes, dentro de las cuales la entrevista es una herramienta fundamental para realizar una adecuada selección de personal.

La tesis de Olmedo Bolaños está estructurada en tres capítulos. En el primero se habla de la integración del elemento humano con la empresa a través de la administración del personal y de las diferentes teorías que estudian la naturaleza del ser humano: relaciones humanas, manejo de personal, relaciones industriales y relaciones laborales. Dichos estudios tuvieron su origen en las investigaciones de Elton Mayo, aproximadamente en 1927, quien se dedicó a experimentar la influencia de los factores físicos en el rendimiento del obrero y los motivos que lo llevaban a realizar tal o cual acción. Con Mayo surge el concepto de administración de personal.

En el capítulo dos, dedicado a la selección de personal, se incluye un análisis de los conceptos que lo conforman y de los diferentes tipos de necesidades que satisface: necesidades sociales, legales, de eficiencia y de producción. Asimismo se explicita la metodología del análisis de puestos que comprenden la fijación de objetivos, el establecimiento de un programa de acción, la elaboración de presupuestos y los tipos de técnicas con que se cuenta para llevar a cabo la selección.

Es en esta segunda parte donde se presentan dos tipos de procesos de selección: el enfoque tradicionalista, con sus ventajas y desventajas, y el enfoque científico, que contempla un análisis casi exhaustivo de todos los aspectos que deben tomarse en cuenta para realizar la selección de personal.

El tercer capítulo comprende el análisis de uno de los instrumentos básicos mediante el cual se realiza la selección de personal: la entrevista. Posteriormente se hace una clasificación de los tipos de entrevista que han existido, su concepto, objetivos y elementos que la conforman: el binomio entrevistado-entrevistador.

A lo largo del trabajo se da una visión completa de los elementos que entran en juego para determinar la selección de un trabajador, su integración dentro del proceso productivo y las técnicas mediante las cuales se lleva a cabo.



El ejecutivo ejerce el derecho de actuar y dirigir la acción de los subordinados para el logro de metas organizadas.

El poder y la autoridad en el proceso social

RICARDO CORZO RAMIREZ

La autoridad emana del poder. Según Weber hay tres tipos fundamentales de poder que la delimitan: el poder que dan las relaciones de posesión y propiedad económicas, el poder que se trasmite por herencia o se adquiere de acuerdo a los valores culturales, la tradición y el prestigio, y el poder que se obtiene temporalmente en la representación de las instituciones sociales y sistemas colectivos mediante la manipulación y la violencia. Así, la tipología de la autoridad es múltiple, pero cualquier forma que adquiera depende de uno u otro poder. La autoridad es reconocida socialmente por el hecho de implicar el mando y la obediencia. A través de la historia la autoridad se ha justificado por el derecho divino, por el derecho natural y por la normatividad racionalista de los sistemas actuales, sean éstos capitalista o socialista. De acuerdo a tales justificaciones, la autoridad puede ser legítima o ilegítima pero, particularmente desde la modernidad, se considera que es el consenso social quien soberanamente

decide su carácter. Dicho de otra manera, en la historia han sido los que obedecen quienes aceptan implícita o rechazan explícitamente, en un momento determinado, tal o cual autoridad y poder que la sustenta. Nunca los que mandan por su propia voluntad han alterado al sistema de dominación que garantiza su autoridad.

AUTORIDAD Y POSESION

Se puede decir que la autoridad se posee pero no se es propietario de ella, se puede ser autoridad durante más tiempo o menos, pero su ejercicio es cada vez más transitorio. La acción que conlleva a la actitud autoritaria, sobre todo hoy día, permite la coordinación del proceso productivo que es jerárquico y desigual en la empresa; ella es la responsable de controlar al proceso social ya para mantener la propiedad de unos cuantos en despojo de otros o transformar; en fin, la acción autoritaria ha permitido dirigir a los aparatos superestructurales para reproducir o contradecir a

los sistemas ideológicos. La estructura autoritaria es piramidal, en cada uno de los niveles hay autoridades que mandan y a su vez obedecen al poder último: El Capital. Es evidente que en las sociedades capitalistas quienes mandan en definitiva son los propietarios de los medios de producción, a pesar de que existen instituciones de conciliación y arbitraje que negocian con quienes sólo son propietarios de su fuerza de trabajo.

Los conflictos en el ámbito de las relaciones capital-trabajo, dentro del estado, y en sí todo el sistema institucional que encuadra a la sociedad, han hecho también notoria la crisis de autoridad. Actualmente, la desobediencia social aunque esporádica y circunscrita, no deja de presentarse. Cada vez son más quienes se preguntan como Wright Mills ¿quién manda a quién? ¿en qué caso? y ¿por cuál razón se obedece?. Si la acumulación de poder existe parece inmensurable, al mismo