

CULTURA ORGANIZACIONAL Y LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ¿TENEMOS UNA “NUEVA CULTURA LABORAL”?¹
ORGANIZATIONAL CULTURE AND FEDERAL LABOR LAW. DO WE HAVE A "NEW LABOR CULTURE"?

Jorge Everardo Aguilar-Morales², Raquel Blanco-Ruiz, Erika Galán-Cisneros y Jaime Ernesto Vargas-Mendoza

Asociación Oaxaqueña de Psicología A. C.
Centro Regional de Investigación en Psicología
México

Resumen. La cultura organizacional es definida como el conjunto de valores, creencias, principios, normas o supuestos básicos que comparten los miembros de una organización, la definición puede ampliarse si se incluye a elementos de la comunidad y se habla de cultura laboral. Su estudio resulta importante cuando las empresas deben realizar cambios estratégicos de largo alcance. En México el gobierno federal se propuso como objetivo en los dos últimos sexenios desarrollar una nueva cultura laboral entre trabajadores, empresarios, sindicatos y gobierno. El conocimiento de las normas incluidas en la Ley Federal del Trabajo debería ser uno de los elementos mínimos de información compartida por todos estos actores. Este estudio tuvo como objetivo determinar el conocimiento que existe de la legislación laboral entre patrones, trabajadores, amas de casa y estudiantes. Se aplicó una prueba objetiva de 10 reactivos de opción múltiple que evaluó diferentes tópicos contenidos en la Ley. Un total de 362 personas contestaron la prueba, la mitad de ellas habitantes de la capital del estado de Oaxaca y la otra mitad de la región del Istmo de este mismo estado. La calificación promedio obtenida en todos los grupos fue de 3.79 en una escala del 1 al 10. Los resultados sugieren el fracaso de las políticas implementadas para promover una nueva cultura laboral. Se cuestiona el papel de autoridades gubernamentales y se analizan las implicaciones de los datos en el trabajo del psicólogo organizacional.

Palabras Clave: cultura organizacional, psicología organizacional, personal, derechos laborales .

Abstract. The organizational culture is defined as the set of values, beliefs, principles or rules basic assumptions shared by the members of an organization. That definition can be extended if it includes elements of the community and we talk about labor culture. Their study is important when companies must make far-reaching strategic changes. In Mexico, the federal government was proposed as a goal in the last decade to develop a new work culture among employees, employers, unions and government. Knowledge of the rules included in the Mexican Federal Labor Law is one of the basic elements of information shared by all these actors. This study was designed to determine the knowledge of labor law exists between employers, workers, housewives and students. Implemented an objective test of 10 multiple choice reagents. The test evaluated various topics contained in the Mexican Federal Labor Law. A total of 362 people answered the test, half of them living in the state capital of Oaxaca and the other half of one of the regions of the same state. The average grade obtained in all groups was 3.79 on a scale of 1 to 10. The findings suggest the failure of policies implemented to promote a new culture of work. It questions the role of government authorities and discusses the implications of the data in the work of organizational psychologist.

Keywords: organizational culture, organizational psychology, employees, labour rights.

¹ Trabajo presentado en el XXXIV Congreso del Consejo Nacional para la enseñanza e Investigación de la Psicología realizado en Guadalajara, Jalisco en abril del 2007.

² Calzada Madero 1304, Centro, Oaxaca, México. C.P. 68000 E-mail: jorgeever@yahoo.com.mx, Sitio web: <http://www.conductitlan.net>

Se llama cultura organizacional al complejo conjunto de comportamientos que comparten los miembros de una organización: supuestos básicos, valores, creencias, mitos, principios, normas lenguaje, costumbres, rituales, tradiciones, etc. (Hill y Jones, 2001; Robbins, 2004, Skinner, 1953). Esta definición puede ampliarse si se incluye a los elementos que toda una comunidad comparte respecto al trabajo y se habla entonces de cultura laboral.

En otras palabras la cultura organizacional puede ser entendida como el comportamiento aprendido que caracteriza a los miembros de una organización (Hughes, Ginnet y Curphy, 2007) o en un análisis funcional como todas las posibles variables que afectan a un individuo y que son preparadas por otras personas (Skinner, 1953).

Una perspectiva antropológica mas amplia podría considerar a la cultura como las respuestas únicas que diversos grupos sociales han dado a los problemas con los que se han enfrentado en un contexto específico (Austin, 2000). Es decir los comportamientos producidos por variables ambientales únicas.

Así pues, cuando los administradores hablan de cultura se están refiriendo a cualquiera de los siguientes dos aspectos. a) las variables que controlan un comportamiento o b) a los comportamientos producto de estas variables.

Por ejemplo se considera que en una cultura organizacional fuerte los trabajadores desarrollan sus actividades porque han asumido como suyos los valores de la organización, en tanto en una cultura organizacional débil los trabajadores realizan sus actividades gracias a un control ejercido a través de procedimientos extensos y burocráticos de control. En este caso estamos utilizando el concepto de cultura para referirnos a las variables que controlan la conducta es decir los métodos de control utilizados y sus efectos: por consecuencias positivas en el primer caso y por consecuencias aversivas en el segundo caso.

Al señalar que los elementos de una cultura organizacional son el paradigma (la misión y valores de la organización) el sistema de control (proceso de supervisión), estructura de

poder (quien toma las decisiones), los símbolos, los rituales y los mitos (Johnson, 1988), lo que se esta especificando son los comportamientos particulares de un grupo y las variables o contingencias los controlan.

Esto es más claro cuando escuchamos que la cultura organizacional comprende los objetivos que en una organización consideran importantes, las conductas que consideran apropiadas para alcanzarlos y la forma en que las personas se regulan unas a otras o cuando leemos que las utilidades que usualmente atribuyen a la cultura organizacional son: definir los límites, transmitir una sensación de identidad a los integrantes, facilitar la aceptación de un compromiso como algo que supere los intereses personales, aumentar la estabilidad del sistema social o que la cultura sirve como un mecanismo que crea sentido y permite el control, que orienta y da forma a las actitudes y comportamiento de los empleados.

Usualmente el medio ambiente social es producto de una compleja serie de hechos en los que el azar juega a veces un importante papel. Muchas costumbres tienen poca o ninguna relación con las circunstancias que le dieron origen. Sin embargo en muchos grupos culturales se observan esfuerzos no azarosos por diseñar una cultura. En el control gubernamental la promulgación de una ley establece generalmente nuevas prácticas culturales que reforzaran o castigaran ciertas conductas específicas y una constitución es una empresa similar a una escala mas amplia (Skinner, 1953).

La planificación cultural es el esfuerzo sistemático de crear las condiciones necesarias para que ciertos comportamientos sean fortalecidos. La planificación cultural implica básicamente dos problemas la selección de los comportamientos que se desean (los objetivos) y los métodos que se utilizarán para conseguirlos. Los objetivos que se consideren importantes dependerán de las circunstancias del grupo que los formule pero el trabajo del científico puede facilitar la valoración de prácticas culturales y aun más seleccionar un conjunto de procedimientos eficaces para conseguir dichos objetivos.

En nuestra cultura sin embargo no es fácil que un grupo social haga explícitos sus objetivos

de planificación cultural y a menudo dos grupos sociales pueden entrar en conflicto por objetivos contrapuestos. De hecho la preocupación actual por la cultura organizacional es una forma velada de expresar la intención de mejorar el control del comportamiento sin los efectos negativos de las técnicas tradicionales. Aparentemente los administradores han entendido que la fuerza del que controla depende de la fuerza de aquellos a quienes controla y que una organización que utiliza métodos aversivos de control sufrirá a su vez la ignorancia y los repertorios restringidos de sus miembros, lo que a la larga pondrá en peligro su propia supervivencia. Así, se reconoce actualmente que, "se trata de conformar un sistema de trabajo más eficiente, más humano y democrático, lo que se constituye en la base para combatir relaciones recelosas, disminuir la competencia entre las personas y los conflictos entre los grupos, situaciones que aportan rigidez y por ende interfieren en el desarrollo de capacidades competitivas e innovadoras, la discordia y las actuaciones defensivas entre el personal entraban la capacidad organizacional para tomar decisiones, resolver problemas y obtener resultados. (Delcore, 20004)

Las normas, leyes y políticas son la aproximación mas cercana de una formulación explícita de objetivos de diseño cultural y su redacción es el resultado de la disputa entre los grupos de control (empresarios, gobierno, iglesia, etc.) y de quienes ejercen el contra-control (sindicalistas, activistas, maestros, etc.)

Los psicólogos podemos ayudar a que los trabajadores no solo aprendan las normas, los valores y misión de una organización (conducta verbal) en una especie de nuevo catecismo organizacional, sino a definir con claridad los objetivos del cambio cultural, a crear las condiciones ambientales que faciliten la aparición de nuevos comportamientos y a verificar si estas prácticas tienen un valor de supervivencia para una comunidad, para una organización o para sus integrantes.

En México el gobierno federal se propuso como objetivo en los dos últimos sexenios desarrollar una nueva cultura laboral entre trabajadores, empresarios, sindicatos y

gobierno. El término "nueva cultura laboral" hace énfasis en México en las características que actualmente se consideran importantes con respecto al trabajo y a las relaciones obrero-patronales. "La nueva cultura laboral" es un acuerdo suscrito el 25 de julio de 1995 entre la Secretaría del Trabajo, el Congreso del Trabajo y el Consejo Coordinador Empresarial, en ese entonces dirigido por Carlos Abascal, quien posteriormente se convertiría en el nuevo Secretario del Trabajo en el periodo de Vicente Fox. Son ocho los objetivos centrales de esta "nueva cultura laboral" 1) Fomentar la revaloración del trabajo humano, otorgándole la dignidad que le corresponde como medio para la satisfacción de las necesidades materiales, sociales y culturales de los trabajadores; 2) Propiciar niveles de remuneración justos y equitativos; 3) Impulsar la capacitación de los trabajadores y empresarios; 4) Favorecer el cuidado del medio ambiente y la aplicación integral de las disposiciones relativas a seguridad e higiene; 5) Estimular la creación de empleos y la preservación de los existentes mediante el uso racional de los recursos disponibles; 6) Consolidar el diálogo y la concertación como los métodos idóneos para que las relaciones obrero-patronales se desarrollen en un clima de armonía; 7) Promover el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales de carácter laboral. y 8) Reconocer la importancia de dirimir las controversias ante los órganos jurisdiccionales encargados de impartir justicia laboral (STPS,1996)

Para lograr estos objetivos tan solo en el año 2004, se realizaron 1436 eventos en 206 ciudades, se transmitieron spots en mas de 1300 estaciones radiofónicas y en todos los canales de televisión abierta, se publicaron 18 669 carteles; 26 290 ejemplares del folleto *La ley del mejor esfuerzo*; 64 710 trípticos de *La Nueva Cultura Laboral*; 3 054 ejemplares del folleto *Conoce a la STPS*; 9 800 cuadernos de trabajo de *La Nueva Cultura Laboral*; y 41 300 ejemplares de la revista *A Título Personal* (CONAPO, 2005).

Promover el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales de carácter laboral, como se mencionó anteriormente, es uno los objetivos

centrales de esta nueva cultura laboral. El conocimiento de las normas incluidas en la Ley Federal del Trabajo debería ser uno de los elementos mínimos de información compartida por trabajadores, patrones, autoridades y demás actores involucrados en el sector productivo, que permitiría el logro de este objetivo. Este estudio tuvo como propósito determinar el conocimiento que existe de la legislación laboral entre patrones, trabajadores, amas de casa y estudiantes como un indicador básico de la nueva cultura laboral.

Método

Participantes

Un total de 362 personas contestaron la prueba, la mitad de ellos habitantes de la ciudad de Oaxaca y la otra mitad de una ciudad del Istmo de Tehuantepec del mismo estado. Las personas fueron divididas en sub-grupos de amas de casa, estudiantes, trabajadores y empresarios. Las amas de casa fueron seleccionadas de uno de cada 10 hogares en fraccionamientos habitacionales; trabajadores y empresarios fueron seleccionados con el mismo procedimiento pero en los negocios instalados en las avenidas de mayor circulación en ambas ciudades. Los estudiantes fueron seleccionados de dos grupos de la licenciatura en pedagogía de escuelas ubicadas en las dos ciudades.

Materiales

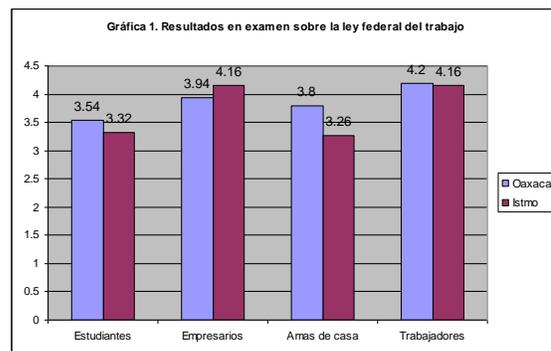
Se aplicó una prueba objetiva de 10 reactivos de opción múltiple que evaluó diferentes tópicos contenidos en la Ley: Salarios, jornadas de trabajo, sindicatos, discriminación, capacitación, vacaciones, descansos, contratación, trabajo de menores y acceso a la información.

Procedimiento

1. Con los criterios de selección de la muestra antes mencionados se solicitó la participación voluntaria de las personas para contestar la prueba objetiva.
2. Todas las pruebas fueron contestadas de manera anónima.

Resultados

En la gráfica 1 se presenta el comparativo de los resultados obtenidos en las pruebas en una escala del 1 al 10.



Discusión y conclusiones

Es notable el resultado tan bajo que obtienen todas las personas evaluadas con la prueba. Amas de casa, estudiantes, trabajadores y empresarios desconocen las reglas que rigen las actividades laborales. La ley federal del trabajo no forma parte de la cultura laboral compartida por los sujetos estudiados. Resulta difícil lograr el “pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales de carácter laboral” si los involucrados desconocen dichos derechos.

Las acciones realizadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social han resultado ser insuficientes para la promoción de una nueva cultura laboral. Los informes de las acciones realizadas (número de spots, carteles, mensajes televisivos) no constituyen indicadores válidos del logro de los objetivos. Aunque sencillo, el dato obtenido, ilustra la incongruencia entre lo realizado y los resultados reales. Debieran ser fincadas responsabilidades a quienes tienen la encomienda de difundir y hacer cumplir dicha regulación. Los sindicalistas y defensores de los derechos laborales deberían preocuparse por realizar un número mayor de acciones con el mismo objetivo. Cada propuesta de intervención gubernamental debería ser

acompañada por un anexo de metodológico de evaluación de su impacto.

“La Nueva Cultura Laboral es un pacto corporativo: está hecho con acuerdos de cúpulas que luego se dan a conocer a las bases obreras o empresariales. Durante el sexenio anterior, su impacto en el bienestar para los trabajadores o en la productividad de las empresas fue mínimo porque de hecho no representaba realmente ni a trabajadores ni a empresarios en general. «La Nueva Cultura Laboral» fue sobre todo un pacto retórico que contribuyó especialmente al control de las demandas obreras” (Magaña, s.f.)

La conducta no cambia por decreto, aun así la Ley Federal del Trabajo es en nuestro país el documento mas cercano a la formulación explícita de los objetivos de planificación cultural en material laboral. La aplicación de recursos tecnológicos desarrollados por la psicología científica en la definición de los comportamientos meta, la especificación de las variables que los controlan y en el diseño de ambientes culturales que faciliten la aparición de dichos comportamientos es un paso adelante que tenemos que dar.

El diseño de una cultura organizacional democrática y justa debe ser preocupación de todos, especialmente de los interesados en luchar por los derechos laborales. Una metodología científica para evaluar las prácticas culturales es indispensable. Solo “distribuyendo el conocimiento científico tan ampliamente como sea posible conseguimos alguna seguridad de que no será monopolizado por ninguna instancia para su propio provecho” (Skinner, 1953 pag. 406).

Referencias:

- Austin M, T. (2000) Para comprender el concepto de cultura. Revista UNAP Educación y Desarrollo. Vol1, Núm1.
- CONAPO (2005) Informe de ejecución 2004-2005 del Programa Nacional de Población 2001-2006. CONAPO
- Delcore, L.(2004) Cultura Organizacional y Reforma del Sector Salud - Condición

Necesaria para el Cambio. *Rev. Cienc. Adm. Financ. Segur. Soc*, Vol.12, Núm.1, p.35-40. ISSN 1409-1259.

- Deal T.E, Kennedy A.A. *Corporate cultures: the rites and rituals of corporate life*. Reading, Mass. :: Addison-Wesley Pub. Co.; 1982.
- Hill C, W.L. y Jones, G.R. (2001) *Strategic Management* 5th Edn, Houghton Mifflin, MeansBusiness, Inc.
- Johnson, G. (1988) "Rethinking Incrementalism", *Strategic Management Journal* Vol 9 pp75-91
- Magaña A., J.F. (s.f.) Derechos laborales y nuevo gobierno. En : <http://www.sjsocial.org/crt/labora.html> 25/03/07
- Roberts KH. Cultural characteristics of reliability enhancing organizations. *Journal of Managerial Issues*. 1993. 5:165-81.
- Robbins , S. (2004) Comportamiento Organizacional.México. Ed: Pearson
- STPS (1996) Principios de la nueva cultura laboral. México: STPS
- Skinner B.F. (1953) ciencia y conducta humana. España. Fontanella

