

## **PROCYP Programa de Investigación de Celulosa y Papel**

Facultad de Ciencias Exactas, Químicas y Naturales.  
Universidad Nacional de Misiones. República Argentina  
<http://www.unam.edu.ar/procyp/index.html>  
<http://www.fceqyn.unam.edu.ar> [www.unam.edu.ar](http://www.unam.edu.ar)



Texto libre para usos sin fines de lucro, si se cita de la siguiente manera: 'por Carlos Eduardo Núñez – PROCYP – Universidad Nacional de Misiones – Argentina -2005'.  
Por favor comunique errores, sugerencias, etc. a: [c\\_e\\_nunez@fceqyn.unam.edu.ar](mailto:c_e_nunez@fceqyn.unam.edu.ar)

# **LAS RELACIONES PERSONALES EN LOS AMBIENTES TÉCNICOS**

Versión Original 2005

### **ACLARACIÓN**

Las líneas siguientes son solamente una serie de comentarios subjetivos sobre las relaciones personales en ambientes técnico – industriales, que se basan en la experiencia y en el interés de comprender como funcionan las personas y los grupos humanos. Eso quiere decir que no deben tomarse como la postura oficial de ninguna cátedra, ni como parte de ningún programa de estudios.

### **INTRODUCCIÓN**

Se va a hablar a partir de ahora de una serie de hechos y circunstancias que posiblemente sean las que mayores conflictos, problemas y tensiones generen en el trabajo en los ámbitos técnicos que sin embargo, y paradójicamente, no figuran en los programas de las diversas carreras que atienden a la formación del sector.

Ello posiblemente sea debido a que en general los que elegimos dichas carreras, y por ende los que a la larga la van a enseñar, no somos personas proclives a las relaciones humanas, no nos interesa demasiado la socialización, y por ende tomamos estas cosas como problemas ajenos, es decir de otras especialidades. Sin embargo tenemos los mismos inconvenientes que cualquiera.

Es muy difícil tratar de analizar y explicar todas las circunstancias y variables que hacen a las relaciones entre las personas, porque poseen una altísima complejidad, dado que el futuro de la especie y de cada uno depende de eso. Nosotros, como muchos mamíferos superiores y la mayoría de los primates somos gregarios, es decir que necesitamos del entorno de otras personas para desarrollarnos de forma completa y beneficiosa. Las personas que permanecen solas lo hacen porque sufrieron graves problemas con otros, o porque no pueden integrarse, y lo corriente y normal es pertenecer a alguno o varios grupos, dentro de los cuales la familia es el esencial.

Se podría intentar una síntesis en seis ítems de la condición humana respecto a las relaciones con sus congéneres que es la siguiente:

1) La esencia de la mayoría de las conductas humanas, y por ende de la cultura que las contiene, se relacionan con el miedo. Por miedo se entiende aquí el miedo primordial y existencial, es decir a la destrucción personal o al sufrimiento. Por regla general la importancia del miedo que uno tiene es inversamente proporcional al manejo que se tenga de la situación, y por ende a su conocimiento y sabiduría.

2) Las tres actitudes posibles de uno hacia la presencia cercana de un desconocido son a) de hostilidad, 2) de indiferencia y 3) de acercamiento. La elección depende de la personalidad y el carácter de uno, de las circunstancias que rodean el suceso y de la actitud del otro.

3) La principal búsqueda personal se centra en lo que ambiguamente se llama la felicidad, que se suele imaginar como un estado en el que no existen miedos, dolores, angustias ni sobresaltos exagerados, y en el que uno es dueño de sus acciones y de su futuro. Por eso es que, indudablemente la felicidad es una entelequia, es decir un extremo de perfección inalcanzable.

4) En general se cree que una parte importante de la felicidad significa tener alrededor gente que lo quiera y lo proteja, y la soledad está considerada, siempre de manera general, como un estado no deseado.

5) La necesidad gregaria de las personas hace que se formen grupos de muy diversa índole, los cuales en todos los casos poseen reglas, formas y costumbres que son aceptadas en mayor o menor medida por todos sus integrantes para poder seguir siendo admitido como miembro.

6) El comportamiento de cada uno en un grupo no es caprichoso ni aleatorio, y está condicionado por la historia de la persona, a sus raíces, al accionar de los otros y a sus objetivos mediatos e inmediatos.

Acceptando estos seis puntos se pueden seguir haciendo algunas otras consideraciones. Lo del miedo primordial citado en el ítem 1), no se refiere como ya se dijo a los miedos puntuales que uno pueda tener circunstancialmente, sino a aquel profundo e instintivo. En realidad se podría explicar toda la historia humana como una lucha para alejarse de él, y la historia de cada individuo, de la misma forma. Las acciones que se suelen efectuar para ello son, por ejemplo, hacerse de muchos amigos y por ende de aliados, conseguir muchos recursos materiales, hacerse de fama o reconocimiento, formar una familia con hijos, y algunas otras menos importantes. El mayor o menos éxito que se consiga en ella darán el rango y la ubicación, lo que en latín se llama *status*, que cada uno ocupa en su grupo y en la comunidad.

No hay que dejar de subrayar, que cuando uno se pone a analizar las conductas humanas, sale de forma clara el hecho de que somos animales como cualquiera, que así como la evolución llevó a la jirafa a extender su cuello, y al ciempiés a multiplicar los pares de patas, en nuestro caso lo exitoso fue ampliar nuestra capacidad cerebral. Eso quiere decir que tenemos la misma esencia que cualquier ser vivo, y de ello sale nuestro mismo interés básico por la subsistencia individual que, ya que no conseguimos la inmortalidad propia la logramos en base a nuestra descendencia y a nuestras obras.

Puestas así las cosas, se puede comenzar a pensar lo referente a las relaciones personales en cuanto se refiere a los ambientes laborales de carácter técnico que es el objetivo de estas líneas. Se dan dos situaciones bien distintas en estos casos que son, la primera cuando uno ingresa a un grupo ya formado, y la otra cuando uno forma parte estable de un grupo que tiene una existencia más o menos prolongada. Dado que este escrito está dirigido particularmente a los estudiantes técnicos, la primera situación es, de lejos, la más importante

Se debe aclarar, antes de continuar este escrito, que nada de lo dicho en él es verdadero ni tampoco falso. Éstos son términos extremos que no existen en la naturaleza, y tienen valor solamente en invenciones intelectuales humanas como las matemáticas. El autor se sentirá muy bien si el lector

actúa de forma crítica ante lo que lee, y lo toma solamente como la visión de una persona que en lo único que difiere es en la experiencia.



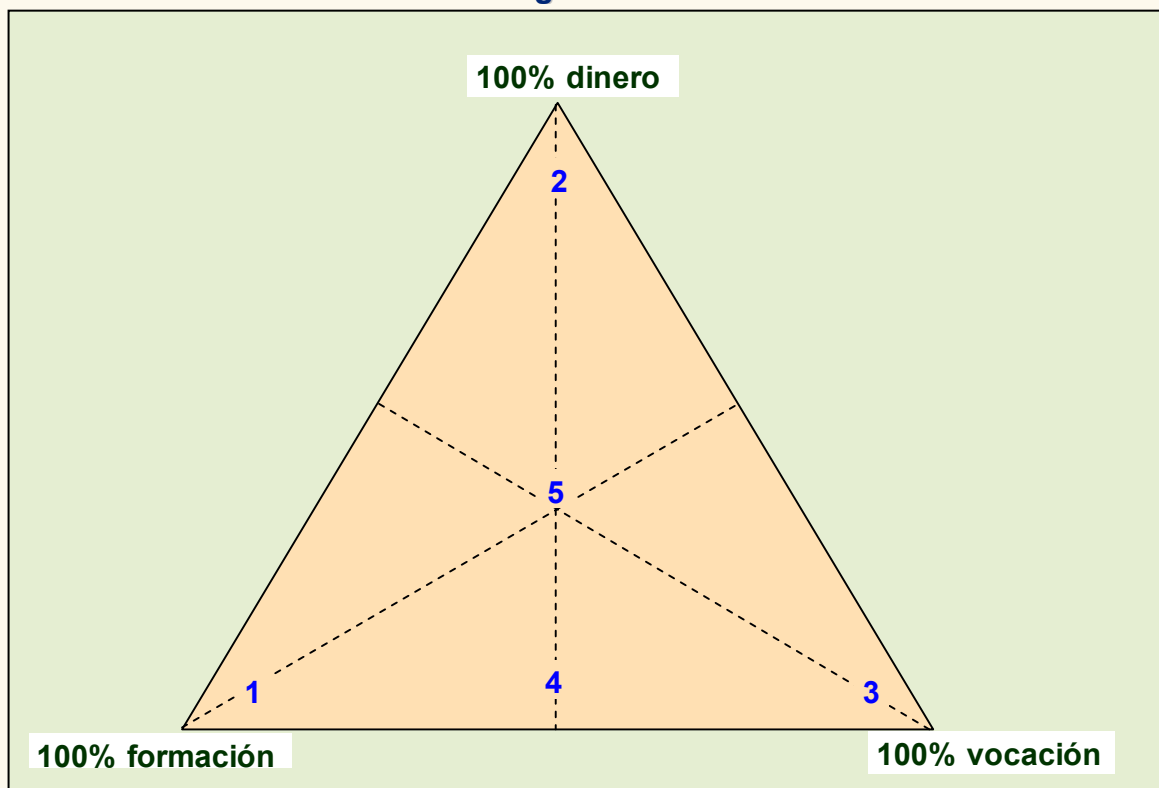
## LA BÚSQUEDA DE TRABAJO

### ¿Por qué uno busca trabajo?

En general y en una primera aproximación se puede decir que uno busca trabajo por tres motivos básicos: El dinero, la formación profesional o la vocación, ver figura siguiente. Por vocación se entiende un deseo o un placer especial por realizar algún tipo de tarea o trabajo en particular.

Hay otros motivos pero ellos abarcan una menor cantidad de casos. Uno de ellos puede ser el de irse de la casa, ya sea que uno sea joven o en el caso de mujeres casadas, cuando se siente el agobio de la rutina y el encierro. El otro es una ambición por la fama, como es el caso de los chicos que se presentan a las audiciones de los llamados *reality shows*.

**Triángulo laboral**



La figura de arriba representa lo que se denomina un gráfico triangular para poder representar tres variables y sus relaciones mutuas. Por ejemplo el punto 5, se halla equidistante de los tres ejes que

representan el cero de cada variable, o sea que correspondería al punto en el que uno elige un trabajo teniendo el mismo interés por las tres variables, es decir es un trabajo con un sueldo razonable, que es agradable realizarlo y que va a significar un aceptable aprendizaje. Obsérvese que las tres ordenadas hasta los ejes de 0% son iguales. De la misma manera el punto 2 representaría aquellos trabajos en los que el dinero es condicionante. Por ejemplo los trabajos de baja calidad de vida, o denigrantes como puede ser el cartonerismo o la prostitución. En los ámbitos técnicos se suele dar algunas veces en obradores lejanos, o en sitios peligrosos o insalubres en los que la mala calidad laboral se reconoce con dinero.

El punto 1 corresponde a un trabajo en el que vale principalmente la formación, la experiencia o el aprendizaje que conlleva. Es el caso de algunos trabajos que uno realiza *ad honorem* o por poca paga en algún grupo científico o tecnológico de alto nivel cuando que el principal interés es mamar conocimiento de alto nivel. El punto 3 de poca paga y equidistante de la formación y vocación puede ser el caso de las pasantías y becas universitarias.

A medida que nos acercamos al punto 4 los trabajos tienen que ver más con la vocación. El punto 3 indica inclinación muy marcada hacia alguna tarea, y ocurre en el caso de personas con alta vocación de servicio, particularmente sociales, como las personas que, de suyo, atienden los comedores de los barrios carenciados, etc. En general hay una tendencia a que las personas a lo largo de su vida comiencen cerca del punto 4, al momento de la vida activa suban bastante hacia el punto 2 y en la madurez se corran un poco hacia el punto 3.

Todo lo dicho hasta aquí en este párrafo sirve para ubicarse personalmente, si se deseara, sobre las preferencias e intolerancias de cada uno y fijarse unos límites provisorios a la hora de la entrevista. Los límites necesariamente deben ser provisorios dado que las cosas son mucho más complejas que lo que puede mostrar un triángulo. Con frecuencia la ansiedad por empezar a trabajar, o algunos preconceptos que uno tiene hacen que las decisiones pasen por caminos inimaginables o impredecibles.

Un caso interesante de analizar es el de los deportistas. La mayoría de las personas que realizan un deporte con algún tipo de compromiso profesional o institucional comienzan cerca del punto 3. Los deportistas son muy '3', dado que esa es una actividad lúdica. Pero si la persona es excepcionalmente buena para el deporte que realiza se va a ir moviendo hacia el punto 1 y va a tratar de cambiar de club o de institución para 'mejorar su nivel'. Si además realiza un deporte masivo que tiene un ámbito profesional puede optar por comenzar a subir hacia 2. En el caso de los futbolistas es evidente que en estos últimos tiempos quien puede hacerlo se dirige rápidamente de 1 a 2, y son pocos los que mantienen una posición entre 4 y 5 que es la que pide la hinchada de su club.

### Las entrevistas laborales.

Posiblemente el momento más crítico y angustiante en la vida de un técnico sea la consecución de su primer trabajo. Esto es normal que sea así porque en ese hecho hay una evaluación personal directa, tanto de su persona como de la formación y de los conocimientos adquiridos. Se van a listar a continuación una serie de afirmaciones, propias de la experiencia, que pueden servir para evitar en alguna medida una situación demasiado traumática y soportar los normales e inevitables fracasos.

1) No se crea que va a pedir un favor. Lo peor que puede pasar, y lamentablemente ocurre con frecuencia, es creerse que uno va a pedir un favor. En realidad se va a tratar de cerrar un contrato en el que las dos partes van a ser beneficiadas, que es la esencia de todo contrato laboral. Si esto no ocurre mejor no realizarlo. Tenga en cuenta que si el empleador pidió gente es porque la necesita.

2) Usted es alguien, usted es una persona con su dignidad propia, sus virtudes y defectos. Aunque en el momento de pedir trabajo sea el menos experimentado y el que está afuera del sistema, no deje de tener en cuenta que usted es una persona con sus derechos.

3) Aunque haya quienes consigan puestos con engaños, para mí hay una sola manera de actuar y es de forma franca y sincera. Trate de ser natural y espontáneo, para ello hay que tener cierta seguridad personal al llegar a la entrevista. Si le pregunta para que quiere el trabajo diga la verdad: porque es bueno trabajar y es bueno tener un sueldo. Si hay otra razón de peso, familia, enfermos etc., dígalo pero sin exagerar. El entrevistador debe ver que usted no quiere aprovecharse de la situación y dar lástima.

4) Antes de ir a la entrevista es muy conveniente ponerse en el lugar del empleador, y de ser posible hablar con alguna persona allegada que tomó gente alguna vez. De esa manera uno puede saber como comportarse. Básicamente si se necesita cubrir un cargo lo que se quiere es una persona de confianza, que no de problemas sino que los solucione, y que no se convierta en poco tiempo en un competidor suyo dentro de la empresa. Por supuesto que no siempre se pueden cubrir todos estos requisitos, pero es bueno saberlo.

5) Lo que se espera de una persona que va a una entrevista laboral es que tenga un entusiasmo equilibrado para conseguirlo. Por entusiasmo equilibrado significa no caer en los extremos de que le da lo mismo conseguirlo o no, o por el otro lado que daría la vida por conseguir el puesto, que significaría la felicidad. y cosas similares.

6) En todo momento trate de ubicarse en lo que esperan de un nuevo empleado. Esfuércese en comprender que hace la empresa y que tipo de trabajo quieren de usted. Lo que en alguna circunstancia puede ser una ventaja en otra lo mismo se transforma en un obstáculo. Por ejemplo, si usted es ingeniero y lo están entrevistando, debe tener total conciencia para que es la búsqueda, si para ventas o para cubrir un cargo en proceso, y no para hacer énfasis en lo que usted sabe de cada sector, sino para que el empleador se de cuenta que usted lo comprendió. Ocurre con frecuencia que uno evaluando personal se da cuenta de que algunos postulantes no saben que se les pide, para que es el trabajo. etc. y eso de suyo habla de forma negativa de dichas personas.

7) Antes de entrar a la entrevista piense que es probable que tenga un resultado negativo. Debe tener en cuenta que un fracaso en la entrevista no necesariamente es un fracaso personal. Habitualmente el empleador necesita un perfil de persona muy definido que no necesariamente es el suyo, y ello no significa que usted no sirve. Estadísticamente hay más entrevistas negativas que positivas, porque generalmente hay más postulantes que puestos a cubrir.

Analizando todos los puntos expuestos se puede concluir que lo mejor es ser una persona segura. Segura de lo que es y de lo que no es, de lo que quiere y de lo que no quiere, de donde le gustaría trabajar y donde no. Que si se quiere 'regalar' y trabajar mucho por poca remuneración se lo haga a sabiendas y no por ignorancia. Y si uno desea un trabajo especial que reúna condiciones definidas debe estar preparado a fracasar muchas veces.

Aunque al principio parezca que todo va mal y que nadie lo quiere tomar, piense en los millones de personas a los que les ha pasado esto mismo desde que se inventó el trabajo. Usted no va a ser ni la mejor ni la peor en intentarlo, y piense también que en la gran mayoría de los casos al final cada uno tiene trabajo y hace una vida aproximadamente normal.



## LOS PRIMEROS TRABAJOS

Supongamos ahora que ya se consiguió un trabajo y son sus primeros días en un nuevo grupo. Hay que decir que en general las empresas grandes o chicas son ambientes bastante diferentes de

los que uno está acostumbrado, como la casa familiar, la facultad, el club o el boliche. Esto esencialmente se debe que ellas poseen un objetivo distinto y único que es el lucro material, y que, además, tienen dueños que son los que desean que este lucro sea el mayor posible para su beneficio. Los medios que usan para lograrlos son de una gama muy amplia, desde aquellos que engloban a los obreros y empleados, hasta extremos de que la ganancia se hace a costa de ellos.

Este hecho hace que, con frecuencia, los ambientes empresarios sean muy competitivos, un tanto agresivos y hasta perversos. El nivel que alcanza este tipo de clima viene desde los dueños, lo que comúnmente se dice que 'viene de arriba'. A esta distribución vertical se le denomina en la jerga de los empleados 'la ley del gallinero', aprovechando el ejemplo que dan las gallinas paradas en sus palos de dormir, con el gallo alfa arriba y los pollitos más chicos abajo de todo, en el sentido de que el de más arriba defeca sobre el de más abajo. Conviene decir aquí que hay ejemplos de empresas en las que trabajar es un placer, y otras en las que los niveles diarios de tensión son reducidos, pero también hay que decir que no son la mayoría. En mayor o menor medida básicamente en una empresa todos y cada uno están en contra de todos y cada uno.

Dicho lo precedente ahora hay que comenzar a desarticular esto que pareciera un infierno, dado que la mayoría de la gente trabaja en empresas tanto en el pasado como en el presente, y seguramente que lo seguirán haciendo en el futuro. Para ello se harán las siguientes consideraciones:

1) En todo grupo humano de una mínima envergadura y un mínimo tiempo de existencia se forman subgrupos. En el caso que los atañe los subgrupos tienen principalmente el rol de alianzas defensivas. En la práctica eso quiere decir que si usted es nuevo en un grupo, además de la mayoría para quien usted va a ser más o menos indiferente una vez que se gastó la novedad de su llegada, va a haber gente que se va a poner en su contra y otros que van a querer ser sus aliados.

2) Muchas de las conductas agresivas o temerosas de la gente del grupo de trabajo se pueden ir revertiendo con el tiempo a medida que su comportamiento lo amerite. Al comienzo todo es difícil porque, en principio, la mayoría de la gente sospecha del extraño y desconoce sus gustos, su sensibilidad y preferencias. pero normalmente sucede que después las cosas se van acomodando y uno llega a llevarse bien con todo el mundo y hasta hacerse de amigos.

3) Una de las características más valiosas de la especie humana es su capacidad de acomodamiento. Una persona se puede adaptar a casi cualquier situación si tiene el tiempo necesario. Eso quiere decir que algunas cosas que al comienzo le parecían absolutamente insoportables con el tiempo pueden llegar a no molestarlo más en la medida que vaya encontrando otras valiosas o que le sirven para su formación, etc..



## CONSIDERACIÓN FINAL

Después de todo lo dicho, y a modo de resumen, hay que expresar que en realidad lo mejor que le puede pasar a uno cuando es joven es ser seguro de si mismo, conocer sus virtudes y limitaciones, y ser lo suficiente humilde para comprender al prójimo. Por otro lado es muy conveniente aprender a controlar sus ansiedades: hay mucho camino por delante y hay tiempo suficiente para organizarse una vida aceptablemente buena.



Keywords: Human groups, labor relations, industrial relations, labor interview, dynamics of groups.