

- VI Descripción de las experiencias seleccionadas con la valoración de sus responsables.
- VII Exámenes y comentarios sobre las experiencias y por siete apéndices que contienen las listas de las personas o instituciones consultadas, la lista bibliográfica en español sobre dinámica de grupos y una de información adicional.

En los primeros capítulos se presenta al lector alguna información relativa al contexto en el cual se planeó la investigación; los objetivos generales que se perseguían y el procedimiento adoptado para solicitar información a las personas vinculadas con experiencias en dinámica de grupos en el campo específico de la educación, para lo cual se creó un formulario provisional que fue perfeccionándose conforme se contaba con más información, hasta adquirir su forma definitiva.

Aunque se contemplaron otros mecanismos para obtener y evaluar la información, como la observación directa e "in situ", se optó por el cuestionario, ya que el escaso tiempo con que se contaba para realizar el estudio (5 meses) no permitía la visión directa de ensayos de técnicas grupales.

Las características de este formulario constituyen el cuerpo de este informe. Las respuestas a los mismos se comentan especialmente en uno de los capítulos,

El enfoque teórico a partir del cual se concibió la investigación, tenía como premisas las siguientes relaciones o confluencias entre la dinámica de grupos y la educación:

1. "No hay educación sin medio-ambiente social. El grupo no es sino un medio ambiente social.
2. Toda fuerza que modifica a un individuo es poder educador.
El grupo posee fuerza o 'dinamis' que permite cambiar a los individuos que lo integran.
3. La tarea profesional de educar supone la adquisición de habilidades que permitan construir u organizar el medio ambiente que, al suscitar, estimular o posibilitar la actividad, es el que educa.
El avance de la psicología social, y en especial de la dinámica de grupos, nos brinda una información comprobada y verificada que nos permite utilizar de modo planeado las fuerzas del grupo. Podemos organizar, dirigir, utilizar, para nuestros fines la acción de un grupo, porque estamos en posesión de las leyes que lo hacen actuar.
4. Desde el punto de vista del sujeto individual, educarse es adquirir experiencias específicamente humanas. La dinámica de grupos se interesa en mejorar la calidad de las relaciones humanas en las situaciones grupales.
Considera que existen relaciones de diferente calidad y que algunas son preferibles, operativa o funcionalmente, a otras.
5. Si educarse es hacerse hombre; la 'humanidad' sólo la podemos recibir de los otros humanos.
La dinámica de grupos considera que el grupo es la posibilidad de recibir a los otros, de multiplicarse humanamente con los otros humanos, de enriquecerse, de tener experiencias auténticamente humanas."

Considerando estas premisas, el cuestionario se concibió de manera que pudiera brindar información descriptiva de la experiencia en cuanto a sus características generales, una indicación de las técnicas y una apreciación de la misma y de sus resultados.

También se presenta información sobre las personas que han trabajado en el problema, las técnicas más empleadas habitualmente y de entre el material e información recibida se describen experiencias seleccionadas que abarcan una docena de países de América Latina, señalando el estilo y la modalidad de las experiencias, así como las hipótesis, en que consistió la experiencia propiamente dicha y el procedimiento de evaluación elegido; en base a esta información se las clasificó en cuatro grupos:

- experiencias de modificación de liderazgo
- cursos de capacitación pedagógica
- experiencias de desarrollo y de actitudes
- empleo como métodos didácticos.

Se considera un saldo positivo de la presente investigación la compilación de las técnicas de grupo en uso en América Latina. Como una consecuencia resultante de la investigación, se formuló una lista de proposiciones tendientes a lograr una mayor sistematización y difusión de estas técnicas.

Bertha Heredia

ETZIONI, Amitai. *Organizaciones modernas*, México, UTEHA, 1965, 221 pp.

Los diez capítulos que componen el libro pueden ser divididos y agrupados en tres partes. El autor, para iniciar su estudio, toma la definición que hace T. Parsons de "organizaciones". "Las organizaciones son unidades sociales (o agrupaciones humanas) deliberadamente construidas o reconstruidas para alcanzar fines específicos." Además son sistemas con características tales como: 1. La división del trabajo, del poder y de las responsabilidades de la comunicación. 2. La presencia de uno o más centros de poder, que controlan los esfuerzos concertados de la organización y los dirigen hacia sus fines. 3. Sustitución y combinación del personal.

Las organizaciones cuidan de la comprobación e inspección de su naturaleza y destino, a cuyo servicio son estructuradas en determinadas situaciones sociales. Existen algunos sinónimos de organización como son burocracia e institución, así como, organización formal. Los dos primeros se refieren y son utilizados para situaciones específicas que no encajan ampliamente con el término organización, y la tercera se refiere a una serie de características de la misma.

En la primera parte: "Fines de la Organización", capítulo II, nos dice que "el fin de una organización es el estado deseado que la organización pretende realizar". Dichos fines son

establecidos mediante un complejo juego de poder en el que participan individuos y grupos, en la organización y fuera de ella, con relación a valores que determinan la conducta general y específica de los mismos individuos y grupos.

Dentro de la misma organización se da la sustitución de la finalidad para la que fue creada; como por ejemplo la búsqueda de otros fines y la expansión de los mismos. Etzioni habla de un *modelo de finalidad* como método para cuantificar el valor de una organización y medirla con referencia a su fin o fines, y de un *modelo de sistema* que: "Constituye una expansión de las relaciones que deben existir para que una organización actúe. Exige que el analista determine lo que considera una asignación altamente efectiva de medios."

En el desarrollo de la organización se hace necesario un *patrón-sistema* que nos sirve para conocer las relaciones existentes. Hay dos sub-tipos de este patrón-sistema que son: los patrones de supervivencia y efectividad.

En la segunda parte: "La estructura de la organización", es amplio su enfoque, y se puede decir que es la síntesis de dos escuelas: la formal, escuela de administración científica; y la informal, escuela de relaciones humanas. Dentro del *enfoque clásico* tenemos: *La organización formal* como un plano elaborado para la construcción y dirección de las organizaciones; y la *organización informal*, que se considera como aquello que es localizado más allá de la estructura formal.

En los capítulos III y IV se plantea la existencia de dos corrientes: La escuela de las relaciones humanas que sustentaba como necesario que la finalidad de la organización y las necesidades de los obreros se dieran en un perfecto equilibrio; en tanto la escuela de la administración científica consideraba ese equilibrio natural. El enfoque estructuralista como síntesis resultante, combina las perspectivas formal e informal, así como otros aspectos del análisis de la organización. A pesar de las discrepancias existentes entre las dos escuelas, ninguna veía "una contradicción básica o insoluble dilema en la relación entre la busca de racionalización por parte de la empresa y la aspiración humana a la felicidad".

Max Weber nos presenta su teoría sobre la burocracia en la que señala como problema central de la organización: "cómo controlar a los participantes de manera que se eleve al máximo la efectividad y la eficiencia y se reduzca al mínimo la insatisfacción que produce esta misma necesidad de control".

Para Weber las organizaciones burocráticas establecen normas y es necesario su cumplimiento; tienen sus propias reglas y reglamentos y dan órdenes que deben cumplirse para que las organizaciones funcionen efectivamente, capítulo V.

Los capítulos VI al VIII en forma comparativa nos presentan, con un enfoque estructuralista, el estudio de la estructura de la organización.

En el capítulo VI, nos habla de la necesidad de control y jefatura de la organización, así como la debida clasificación de los medios que posee ese control, mismos que pueden ser divididos en tres categorías analíticas: física (poder coercitivo), material (poder utilitario) y simbólica (poder normativo, normativo-social o social). De ahí que las organizaciones necesiten una distribución formalmente estructurada de recompensas y sanciones para hacer resaltar y apoyar la importancia del cumplimiento de sus normas, reglamentos y órdenes. Para dicho

cumplimiento se ve como necesaria la distribución del poder en puestos específicos.

"El Control de Organización": cómo asegurar que las reglas se sigan y las órdenes sean cumplidas, y la necesidad de seleccionar a los participantes de una organización para que no se vea afectado el control de la misma, son expuestos por el autor en el capítulo VII, y en el capítulo VIII con el título de "Autoridad Administrativa y Profesional" nos habla de la necesidad de una jerarquía de poder. El primero está basado en el acuerdo con las normas y reglamentos de la organización en tanto que la administración profesional encuentra la justificación última de su actuación en el propio conocimiento del profesional.

Dentro de la tercera parte de este libro, tenemos lo referente a las "Organizaciones y el Medio Social"; que está comprendido en los capítulos IX y X.

En el capítulo IX: "La Organización Moderna y el Cliente", nos habla de que los servicios públicos que, como su nombre lo dice, tienen la finalidad de ofrecer al público los servicios para lo que han sido planeados, pues la economía privada es dirigida a satisfacer las necesidades y deseos del consumidor. Este planteamiento refleja una teoría clásica tradicional de la economía en la que se sustenta que, cuando una empresa sirve al consumidor, puede sobrevivir; asimismo, el control de la producción y la distribución de bienes y servicios es manipulada por el poder adquisitivo del consumidor.

"La Organización y el Medio Social", capítulo X. En este capítulo nos dice que la organización se ve afectada por la industrialización, la que proporcionó cambios importantes en las diferentes capas de la estructura social como son: "Una elevación en los niveles y en los logros de la educación, la extensión de la conciencia política, la secularización, el crecimiento rápido de la ciencia, la decadencia de la familia y el aumento de la movilidad social."

La interrelación de las organizaciones se ve regulada en la sociedad, en cierto grado por el Estado, más que en sus leyes, agencias administrativas, tribunales y comisiones reguladoras, mismos que proporcionan los límites en los cuales las organizaciones actúan e interactúan.

Yolanda Hernández González

GUBERN, Román. *El lenguaje de los comics*. Barcelona, Ediciones Península (Ediciones de bolsillos), 1972, 181 pp.

En los últimos años ha despertado mucho interés, el tema de la comunicación masiva, y de una manera particular las relaciones que ésta tiene con los contenidos ideológicos, con la alienación y con la dependencia.

Román Gubern ha hecho un análisis somero de la literatura comercial conocida con el nombre de "comics" y concentra datos interesantes para señalar la relación que esta literatura tiene con la expansión capitalista, con la ampliación del mercado de consumo y con la creación de un tipo especial de