

XIV Congreso Internacional de Análisis Organizacional
Educación Superior y Desarrollo Sustentable

Simbolismo y Humanismo: La Cultura y Antropología Organizacional

Mesa Temática: Vida Simbólica

Modalidad: Temática

Autor: José Carlos López Figueroa

j.lopezf11@gmail.com

Universidad Autónoma Metropolitana

Unidad Iztapalapa.

San Rafael Atlixco No. 186, Col. Vicentina, Iztapalapa.

C.P. 09340, México, D.F.

Guanajuato, Gto.

8 al 11 de noviembre de 2016

Simbolismo y Humanismo: La Cultura y Antropología organizacional

Resumen

La cultura se caracteriza por ser un término polisémico, de tal forma que su estudio como fenómeno dentro de la organización se hace más complejo. Para su análisis es necesario recurrir a distintas disciplinas, en ese sentido este documento tiene como objetivo mostrar la manera en que la antropología contribuye con herramientas para el estudio de la cultura organizacional. Para ello, se presenta un recorrido por la literatura de la cultura organizacional, destacando dos conceptos: uno genérico y otro específico. Posteriormente, se hace un recorrido histórico para así llegar al momento del surgimiento de los estudios organizacionales y la ubicación de la dimensión cultural en ellos, lo cual se concreta con una imagen que sintetiza las corrientes teóricas, en relación a la cultura organizacional, antropología y teoría de la organización. Acto seguido, de la disciplina antropológica se recuperan las dimensiones básicas del ser humano que nos ayudan a comprender el lado humano de toda organización, a partir de siete dimensiones, con la intención de dar cuenta de la complejidad del individuo y como estas dimensiones se ven en lo organizacional. Por último, se establece la conclusión general, destacando esa necesidad de volver a poner como centro de estudio al hombre.

Palabras clave: Cultura organizacional, antropología, simbolismo, ser humano.

Introducción

El aspecto simbólico en las organizaciones se ha convertido en un tema de interés para su estudio, a través de disciplinas como la antropología. La organización es creadora de artefactos simbólicos que tienen por naturaleza expresarse en las historias, los mitos, las leyendas, los ritos, los rituales, las tradiciones, las ceremonias, las creencias, lo imaginario, las ideologías y los valores, los cuales dan sentido a la idea de cultura organizacional.

De acuerdo con Dufour (1995) el mundo puede ser explicado a través de los procesos abstractos, de tal suerte que las abstracciones remiten al mundo maravilloso de lo simbólico, es decir, a lo intangible, lo que no se ve, lo que surge como algo natural entre los individuos, lo que da sentido, lo que da legitimidad y que va adquiriendo importancia con el tiempo, en consecuencia los procesos abstractos justifican acciones que no son cuestionadas.

El artefacto simbólico surge a partir de las interacciones sociales, en un grupo, en una colectividad, en una organización, además tienen la particularidad de dar significado, de expresar realidades sociales y organizacionales, son pues, explicaciones de cómo se interpreta el mundo y en la organización muestran su lado oculto.

En ese sentido, tanto el tiempo como el espacio se vuelven interesantes, es decir, toda actividad simbólica se expresa en un momento dado, en un tiempo específico, pero también requiere de un espacio físico particular, en los que se da toda una serie de constructos simbólicos.

Las organizaciones se pueden comprender bajo dos lógicas culturales, como una cultura o porque tiene una cultura (Smircich, 1983), la primera de ellas hace alusión a los individuos, de manera particular al proyecto de identidad organizacional, en tanto la segunda es manipulable y se constituye como una forma de control, es decir los managers son los creadores de los mitos, leyendas, creencias y valores, estableciendo así la cultura corporativa.

También, la organización puede ser interpretada como un sistema social en términos de Roethlisberger y Dickson (1996), al introducir la ideología de ideas y creencias así como la parte simbólica. Es decir, ellos afirman que tanto la organización formal e informal tiene una ideología que consiste en un sistema de ideas y creencias por medio del cual los valores residen en la organización, son expresados y en torno al cual se organizan los símbolos de estos valores, por ejemplo la lógica de los sentimientos¹.

Sin embargo, estamos ante una racionalidad económica, una racionalidad que ha negado el reconocimiento del aspecto humano en la organización. Una racionalidad que orienta al pensamiento neoliberal enfatizando en la privatización de los servicios, la eficiencia, la eficacia², la maximización, el lucro, los altos salarios y los jefes³, se tiene la idea hoy en día de calcular, de medir, de exactitud,

¹ Valores que residen en las relaciones interhumanas dentro de los diferentes grupos al interior de la organización (Roethlisberger y Dickson, 1996).

² Recuerdo uno de los ejemplos del profesor Omar Aktouf para entender estos factores. Sería más o menos así, retomando de la biología eficiencia y efectividad: es cuando un oso va a cazar un salmón, debe pescar más salmónes que el día anterior, no molestar al resto de los salmónes, hacer menos movimientos y dañar menos la naturaleza (espacio donde se caza). Trasladado a la organización sería, pagar más salario, más vacaciones, más prestaciones y una jornada laboral justa. Pero ¿En qué organizaciones se habla en este sentido la eficiencia y la efectividad?

³ Los jefes son otro término a discutir. El hecho de utilizar esta palabra crea amplias distancias entre la base operativa y la cúpula, es decir conlleva a que los superiores sean vistos como dioses, con poderes súper dotados. Posiblemente esta noción sea atribuida al estudio de los animales de

de universalidad y como diría Dufour (1995) al convertir las prácticas más contables estas se vuelven más deshumanizadas. En ese contexto, y bajo el lente de la antropología se pudiera derivar organizaciones más humanas, de tal forma que las dimensiones del ser humano no sean trastocadas.

El antropólogo Vallée (1985) propone un esquema en el que pone de manifiesto que toda sociedad humana y organización necesitan de un medio natural/ecología, apoyo en otras sociedades, la economía (el mercado), lo social (la familia), la política (el poder) y todo lo anterior debería estar coordinado por la simbología (la cultura). Sin embargo nuestra realidad afirma que, los criterios antes mencionados están conectados por el aspecto económico, particularmente el de las finanzas.

En consecuencia, tanto el aspecto cultural como el humano se olvidan, por tanto ante situaciones como las huelgas, los paros y la muerte se recuerda la importancia y la esencia del individuo como agente constitutivo de la organización. Sobre todo, lo importante es recordar que en la organización existe un individuo a quien se le deben reconocer sus dimensiones esenciales y estas pueden ser la palabra, el aspecto simbólico, los deseos y las pulsiones.

Con base en lo anterior, el objetivo de este documento es mostrar la manera en que la antropología contribuye con herramientas para el estudio de la cultura organizacional. Para ello el documento se divide en cuatro apartados, el primero

los cuales se han adoptado términos erróneos. Por ejemplo, los estudios realizados en la selva del Congo, en el bonobo la dinámica animal no se mueve bajo la idea de competitividad, no hay macho gris, la dinámica se desarrolla bajo la lógica de la cooperación. Hay conflictos, pero estos se resuelven en cooperación. En los Business School (programas de MBA) es en donde se aborda principalmente la dimensión de la competitividad y en menor medida la cooperación. De aquí deriva la existencia de jefes como algo natural.

de ellos está dedicado a describir la cultura organizacional dando cuenta de lado simbólico de las organizaciones, asimismo se plantean algunas definiciones y la distinción entre cultura organizacional y corporativa.

La segunda parte tiene la finalidad de ampliar la información acerca de donde resulta la dimensión de cultura organizacional, de tal manera que se hace un breve recorrido por los planteamientos de la teoría de la organización y los estudios organizacionales, así como sus relaciones, se destaca el aspecto cultural y antropológico. La tercera parte hace un recorrido por la disciplina antropológica rescatando únicamente las siete dimensiones del ser humano y sus formas de ser, para dar cuenta del aspecto humanístico en la organización. Por último, en el cuarto apartado se establecen las conclusiones dando cuenta de la necesidad de volver a poner al hombre en el centro de los estudios.

I. El lado simbólico de la organización

El reconocimiento de los aspectos tanto simbólicos como subjetivos en la organización ha dado origen a un incremento de los estudios referente al tema de la cultura organizacional. El término cultura no es unívoco, de tal forma que no hay consenso en su definición; de hecho la cultura se ha venido utilizando como una palabra polisémica, de la jerga y el sentido común, por consiguiente, la variedad de significados es abundante. Es decir, en la literatura se evidencia una gran cantidad de conceptos acerca del tema en cuestión.

Ciertamente, Alvesson y Bergt (1992) abordan los aspectos culturales de la nación, la región y la localidad, asimismo dan cuenta de la diferencia entre cultura organizacional y corporativa. De igual forma, ellos comentan que la cultura

organizacional puede ser un mejor concepto para la captura de fenómenos a nivel de la organización.

Es importante mencionar que el estudio de la cultura no se centra de ninguna manera en aspectos individuales, es decir, no busca conocer la parte individualista y el carácter complejo del individuo, sino más bien el estudio de este fenómeno se centra en describir a una colectividad, a un conjunto de personas que pueden capturar la cultura como un todo, como un fenómeno colectivo⁴.

Por tanto, cuando las investigaciones se enfocan en el nivel cultural se pueden hacer intentos de encontrar otros conceptos, según Alvesson y Bergt (1992) la organización puede ser vista como una tribu (Deal y Kennedy 1982; Symons, 1986), como una cultura de clan (Ouchi, 1980; Wilkins y Ouchi, 1983). También se utilizan conceptos como el carácter de la organización (Harrison, 1972; Selznick, 1957; Wilkins, 1989), la identidad organizacional (Albert y Whetten, 1985; Olins, 1989), la personalidad de la organización (Bernstein, 1984) o incluso su alma (Goranson, 1984).

Antes de continuar, es importante destacar algunas características de la propia cultura y seguidamente plasmar algunas definiciones, en ese sentido la tabla uno sintetiza las características de la cultura:

⁴En este nivel se puede establecer una conexión con la Antropología, disciplina que permite dar cuenta del aspecto social, de la diversidad de los grupos humanos, lo que esconde cada grupo humano, lo que le da sentido.

Tabla 1.

Características de la cultura⁵

i.	Intencionalidad respecto a los artefactos.
ii.	Convencionalidad respecto de los significados, es decir, tener un concepto hegemónico.
iii.	Creación de sentido respecto al comportamiento, es decir, al individuo le crea sentido dichos significados.
iv.	Contexto histórico y espacial respecto de la dinámica de los artefactos y respecto de la acción de los individuos en sus espacios culturales, es decir, cada cultura es única.
v.	Referencialidad respecto de los artefactos (contingente y específica).
vi.	Trasciende en el tiempo y en las organizaciones.

Fuente: elaboración propia.

El concepto de cultura ha estado mayormente relacionado con el estudio de las organizaciones (Smircich, 1983), en este sentido, cuando se habla de entender a la organización en términos culturales, la noción de perspectiva organizacional se hace evidente⁶. La tabla dos sintetiza algunos conceptos de cultura organizacional:

⁵ Las características son tomadas de la clase Teoría de la Organización II, impartida al posgrado en Estudios Organizacionales UAM-I por el Dr. Ayuzabet De la Rosa Alburquerque.

⁶ Para un entendimiento más profundo y real de las organizaciones, es necesario introducir la idea de perspectiva organizacional, y por este término implica no pensar a la organización en términos administrativos, sino más bien a partir de los enfoques de la teoría de la organización y los estudios organizacionales.

Tabla 2.
Conceptos de cultura.

Autor	Concepto
Smircich (1981)	Parte de la idea, que la cultura es algo que la organización <i>tiene</i> , y por otro lado, la organización es una cultura.
Schein (1997)	A pattern of shared basic assumptions that the group learned as is solved its problems of external adaptation and internal integration that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems.
Barba y Solís (1997)	Expone los valores o ideales sociales y las creencias que los miembros de la organización comparten. Y dichos "valores o patrones de creencias se manifiestan a través de artefactos simbólicos tales como los mitos, los rituales, los cuentos, las leyendas y el lenguaje especializado".
Deal y Kennedy (1982) retomada del diccionario Webster	La cultura son los conceptos, hábitos, habilidades, arte, instrumentos, instituciones de un determinado de personas en un período determinado.
Geertz (1973)⁷	La cultura como un "sistema de símbolos y significados"

Fuente: elaboración propia.

El común denominador de los conceptos antes mencionados son los artefactos simbólicos, de manera implícita o explícita se hace alusión a ellos. Otro aspecto a tener en mente es que cada autor pone en juego una serie de elementos para entender la idea de cultura. En suma, esta idea se orienta hacia algo que la organización tiene, a un grupo de patrones compartidos, a la legitimidad, al sentimiento, al sentido, a la forma de pensar y de actuar.

⁷Citado en Alvesson y Bergt (1992).

Decididamente, la forma en que se entendida la cultura en este documento se da en dos vertientes. Por un lado, la cultura son los significados que se le dan al espacio y al tiempo⁸. Por otro lado, y de manera particular, la cultura se entiende como las relaciones sociales que se dan en forma natural y en un espacio determinado, creando aspectos simbólicos no tangibles que son manifestados a través de los mitos, las historias, las leyendas, las tradiciones, las ceremonias, el lenguaje, las ideologías, los comportamientos, los valores y las identidades de los individuos, que se dan y permanecen en un tiempo determinado y estos elementos son originados y llevados a la sociedad, la organización, la universidad y la familia.

Si bien la noción anterior de cultura no parece novedosa y, a la vez, no dicen nada nuevo (Zalpa, 2011), la idea es esclarecer y comprender en forma más clara y precisa lo que se considera como cultura y que elementos deberían estudiarse para dar cuenta de este fenómeno en la organización.

Finalmente para concluir este apartado, intentaremos diferenciar entre la cultura organizacional y la cultura corporativa. Autores como Smircich (1983) complican un poco esta distinción, ella afirma que la cultura vista como variable interna, genera una cultura corporativa, y a través de ella se van generando diferentes artefactos simbólicos como son los mitos y los ritos, todo ello para lograr la supervivencia de la organización, donde los actores dentro de ella se adaptan a estos artefactos.

Un gran número de organizaciones tratan a la cultura como una estrategia de dominación y control social, es en ese sentido que se habla de la cultura

⁸ El espacio hace referencia a un lugar dado, a un lugar particular, un espacio físico. El tiempo hace alusión a la historia, al presente e incusoal futuro, un tiempo específico. Ambas ideas son propuestas en el sentido de J. F. Chanlat (1994), y que se retomarán en el apartado IV.

corporativa, cuyo discurso manipulador y de persuasión hace pensar a los actores como parte importante la organización, es decir, en sentido figurado y a través de los valores, los mitos y el héroe (líder) la organización crea las condiciones que hacen pensar y hacer sentir al trabajador como aspecto importante para la organización, sin embargo, es otro elemento más de dominación y explotación.

En este tipo de cultura el líder es un elemento importante se trata de la forma en que el líder traslada a la organización sus valores y como crea un tipo de cultura determinada (Schein, 1997).

Por su parte, la cultura organizacionales considerada como un constructo social que encarna y expresa los valores e identidades sociales, así como las creencias de los miembros a través de dispositivos simbólicos como los mitos, los rituales, las historias, las leyendas y un lenguaje especializado (Smircich, 1983).

Lo interesante dentro de la cultura organizacional es mantener la dinámica que se construye al interior de la organización entre los individuo, arraigando la esencia del ser humano, su naturaleza y sus acciones. En suma, la cultura corporativa es considerada como una herramienta del management, es decir puede ser administrada⁹ (Mintzberg, Ahlstrand, y Lampel, 1999), a diferencia de la cultura organizacional que esencialmente se construye a partir de las relaciones sociales, creando aspectos simbólicos que buscan legitimar comportamientos y que buscan dar significados a ciertas realidades.

⁹ Por ejemplo, el color del edificio, el acomodo de la oficina, los uniformes, el discurso, el lenguaje, etcétera.

II. Teoría de la organización y estudios organizacionales

Con el propósito de ubicar tanto la corriente teórica de la cultura organizacional como la antropología en los estudios organizacionales es necesario ampliar la información, en ese sentido, se estudia en forma breve y concisa la teoría de la organización así como los estudios organizacionales, de tal forma que se indican sus relaciones y destacan los aspectos antes mencionados.

Vivimos en un mundo colmado de organizaciones, por tanto, estamos estrechamente relacionados con ellas, están presentes en distintos niveles en lo individual, en la sociedad y en lo internacional (Hall, 1996). Etzioni (1968:1) revela la importancia de las organizaciones al afirmar que, “nacemos dentro de organizaciones, somos educados por ellas y la mayor parte de nosotros consumimos buena parte de nuestra vida trabajando para organizaciones. Empleamos gran parte de nuestro tiempo libre gastando, jugando, y rezando en organizaciones. La mayoría de nosotros morirá dentro de una organización, cuando llegue el día del entierro la organización más grande de todas –el Estado– deberá otorgar su permiso oficial”, citado por (De la Rosa, 2000).

Lo anterior, permite identificar una dualidad, una sociedad organizacional¹⁰ y una sociedad organizada¹¹. Fruto de lo anterior, el estudio de la organización se convierte en un tema interesante. En efecto existe una gran cantidad y diversidad de fenómenos a estudiar en la organización, muchas veces de carácter complejo o

¹⁰ La sociedad está compuesta por organizaciones. Es decir, la forma en que los individuos se relacionan de diversas maneras con la organización, los impactos que tiene en nuestras vidas. Idea recuperada de la clase Teoría de la Organización II. Por el Dr. Ayuzabet de la Rosa Alburquerque.

¹¹ La sociedad organizada con base en sus propias organizaciones. Es decir, todo aquel proceso social, cultural, etcétera, gestionado por las organizaciones. Idea recuperada de la clase Teoría de la Organización II. Por el Dr. Ayuzabet de la Rosa Alburquerque.

bien, se puede estudiar y entender un mismo fenómeno bajo el lente de múltiples miradas e interpretaciones.

En términos de Perrow (1984) cuando se estudia a la organización nos encontramos ante una bestia en la cual los estudiosos de la organización se enfocan a una sola parte de ella, o en cierto modo los estudiosos se enfocan a una parte de ella desde diversos ángulos y puntos de vista.

Justamente, tanto la teoría de la organización como los estudios organizacionales tratan a través de sus corrientes teóricas posibles acercamientos de cómo estudiar y entender los fenómenos organizacionales desde un punto de vista crítico. En ese sentido, en los estudios organizacionales la cultura organizacional se ha consolidado como una corriente teórica de interés para explicaciones organizacionales.

Para tener una idea más o menos clara del advenimiento del estudio de la cultura en los estudios organizacionales es importante incursionar en la administración, la teoría de la organización y los estudios organizacionales, en las cuales existe una íntima relación.

El punto de partida de la teoría de la organización se da con los trabajos de la administración científica, el taylorismo y el fordismo (Ibarra, 1991). En cierta forma esta corriente teórica –teoría de la organización– trata de comprender y entender a las organizaciones desde un enfoque económico, racional y positivista. Por el otro extremo, los estudios organizacionales se fundan indirectamente en la administración, porque ellos se desarrollan y/o nacen a partir de una crítica hacia

la teoría de la organización¹² misma que comparte su origen con la administración (Ramírez, Vargas y De la Rosa, 2011).

Ambas corrientes teóricas que desde mi punto de vista son complementarias, es decir, no se logra entender a los estudios organizacionales, sin el reconocimiento/estudio de la teoría de la organización; de hecho estas corrientes tiene un objeto en común estudiar la organización. Es importante mentalizar que esta dualidad propone corrientes teóricas con base en epistemologías, metodologías y paradigmas particulares que, a su vez, las distinguen.

Entre estas distinciones y para los estudios organizacionales es su enfoque interdisciplinario, sobre todo se pone en juego una lógica de interacción de disciplinas, es decir diálogo-interacción, intercambio de palabras, métodos entre dos o más disciplinas, es un proceso para desarrollar análisis, puntos de vista y relaciones (Bédard, 2015). De ahí que para entender aspectos organizacionales como la cultura es importante recurrir a otras disciplinas como la antropología que contribuyen con herramental para una mejor comprensión del fenómeno organizacional.

Por su parte, la teoría de la organización pone énfasis en aspectos positivistas/funcionalistas¹³, orientaciones pragmáticas, aspecto racional, orientación a las metas de la organización, su visión ahistórica de la organización, su escaso interés por el análisis del poder (Zey-Ferrell, 1981; citado por De La

¹² La crítica hacia la teoría de la organización básicamente es por su énfasis en la parte económica, en su sesgo positivista. Lo estudios organizacionales dan cuenta de la parte económica, sin embargo ellos destacan que existe la parte social en la organización. Así, pues, lo económico es importante pero no lo es todo para el estudio de la organización.

¹³ A decir verdad, este aspecto sucumbe lo subjetivo. Lo subjetivo forma parte importante en los estudios organizacionales y de manera específica dentro de la cultura organizacional.

Rosa, Lozano y López, 2007), así como lo económico, lo instrumental y el estudio de la cultura en forma crítica, lo anterior da origen a los estudios organizacionales quienes tratando de dar respuesta a esta parte crítica, logran un rompimiento paradigmático en lo que refiere a la parte ontológica, epistemológica y metodológica.

Por lo tanto, los estudios organizacionales junto con sus corrientes teóricas se caracterizan por “presentar visiones diversas y ambiguas del fenómeno organizacional que anteponen lo local a lo universal, lo particular a lo general, lo relativo a lo absoluto, el caos al orden, la ambigüedad a la claridad, la multi-racionalidad a la uni-racionalidad, la acción al determinismo, la confrontación al consenso, lo subjetivo a lo objetivo, lo cualitativo a lo cuantitativo, la comprensión a la explicación, la duda a la afirmación y la interpretación a la diversa aseveración (De la Rosa, Lozano y López, 2007).

La imagen uno a manera de esquema sintetiza las corrientes teóricas tanto de la teoría de la organización como de los estudios organizacionales, a través de líneas intenta hacer las relaciones directas e indirectas entre ambas corrientes teóricas. Como será evidente no puede existir un rompimiento paradigmático total, sino más bien debe considerarse en un sentido ambiguo.

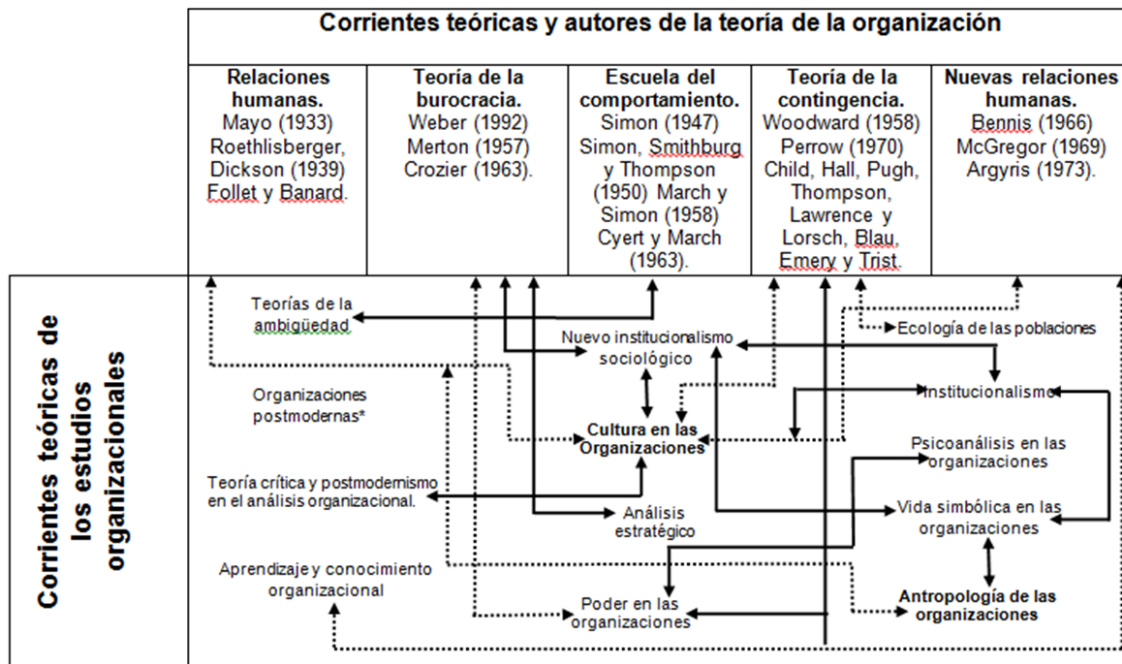


Imagen 1. Corrientes teóricas de la teoría de la organización y los estudios organizacionales
 Fuente: elaboración propia, a partir de Barba (2013; pp.145, 148 y 149) y De La Rosa y Contreras (2007; p. 66).

* Las organizaciones postmodernas mantienen una relación indirecta respecto a la administración científica.

Relación directa. —————>

Relación indirecta. >

La cultura organizacional tiene una relación indirecta con la escuela de las relaciones humanas con uno de los estudios más grandes en la historia, los estudios de la Hawthorne realizado por el profesor Elton Mayo. Mayo (1972) fue quien logró demostrar el reconocimiento del aspecto humano en la organización pero de manera indirecta pues en el centro de estas investigaciones seguía presente la idea de incrementar la productividad, se castigaba a la obrera, es decir durante el desarrollo de la investigación forzaban al máximo a las trabajadoras. A partir de dicho estudio se reconocen aspectos subjetivos, y lo principal una

organización dual: la parte formal e informal, también se descubre la motivación pero esta es influenciada por la organización.

Pero ¿Por qué las trabajadoras aceptaban estas condiciones? Con datos recolectados de las entrevistas realizadas a las obreras de la Hawthorne manifestaban frases como “nosotras somos importantes para la empresa, no podemos fallar”. La lectura que se logra dar a la frase anterior, es que en la organización hay individuos quienes ostentan y desean expresar en forma natural las ideas, los sentimientos, las interpretaciones, los valores y las ideologías, que conllevan a un sentido de pertenencia hacia la organización, pues estos elementos crean un sentido de pertenencia y una relación del trabajador hacia la organización, aspectos presentes en la cultura organizacional.

Otro factor que da cuenta de ello, es el término de “organización ideológica” veamos.

Will refer to the systems of ideas and beliefs by means of which the values of both the formal and informal aspects of the social organization are expressed and the symbols around which these values are organized (Roethlisberger y Dickson, 1966, p. 566).

Con base en lo anterior, desde la escuela de las relaciones humanas de manera implícita ya se hacía evidencia del reconocimiento de los aspectos simbólicos, se puede reconocer a la organización como un sistema social, donde se construyen múltiples realidades, sobre todo si la organización está socialmente construida, en ella se plasman los verdaderos comportamientos, las actitudes, las identidades, los valores, las creencias, los problemas, las alegrías, las

discusiones, los mitos, las ceremonias y las tradiciones. En efecto, aspectos importantes de la cultura organizacional.

Finalmente, el estudio de la Hawthorne muestra evidencia de la parte antropológica para el estudio de la cultura. Bajo la dirección de Mayo y la colaboración del antropólogo Lloyd Warner se aplicó el método etnológico para el estudio del grupo de trabajadoras, observándolas como una pequeña sociedad.

III. El lado humano de la organización

Siguiendo la lógica del párrafo anterior, este apartado tiene un aporte mayormente antropológico, de tal manera que se recuperan las siete dimensiones que conforman al ser humano, las cuales permiten dar cuenta del aspecto individual y así entender al hombre en su contexto.

Tanto la antropología como la sociología se preocupan de evidenciar el aspecto social. Esta última ha intentado descubrir las leyes generales de lo social –lo universal– así como la economía ha buscado e intentado descubrir las leyes económicas, así este enfoque tiene muy en cuenta el aspecto positivista. Por otro lado, la antropología no busca las leyes generales, pero si trata de dar cuenta de la diversidad de los grupos humanos, estudia los detalles del aspecto social.

La antropología, busca aquello que se esconde en cada grupo humano, lo que le da sentido, ya que la diversidad de individuos se manifiesta en características enormes. La antropología enfatiza en aquellas especificidades de los grupos humanos, esta disciplina se distingue de la sociología¹⁴ por ir al campo y participar con la gente que se estudia.

¹⁴ La sociología también va al campo, sin embargo lo que se debe señalar es que el tiempo de interacción con los grupos estudiados es menor. El antropólogo se involucra de una manera más

En suma, el hecho común entre la antropología y la sociología es que ambas dan cuenta del aspecto social, sin embargo, la primera de ellas busca dar sentido a las especificidades de cada grupo humano y no lo general. Por tal motivo, se pueden conseguir una mayor fineza de entendimiento de algunos fenómenos como la cultura organizacional¹⁵. Además, y en palabras del profesor A. Chanlat¹⁶ diría que esto es una vacuna contra la necesidad del enfoque positivista.

Recordemos que la organización es conformada por aspectos simbólicos¹⁷, ideológicos, culturales, e identitarios los cuales construyen múltiples realidades; en cierto modo, lo anterior, hace referencia a lo que J. F. Chanlat (1994) denominó la antropología de las organizaciones¹⁸.

De la antropología de las organizaciones interesa rescatar de manera particular las dimensiones básicas que componen a los seres humanos. Son dimensiones que permiten profundizar, detallar y revelar en cierta medida aquellas características que nos distinguen como especie humana con respecto a otras. Es importante tener en mente y a modo de reflexión en qué medida estas dimensiones son respetadas dentro de las organizaciones.

Dado que vivimos en sociedades industrializadas donde se ostenta un pensamiento neoliberal primordialmente, el lucro, la competitividad, los mercados

íntima con el grupo a estudiar por un tiempo prolongado, a diferencia de la sociología que lo hace de manera esporádica.

¹⁵ Aquí radica la importancia principal de apoyarse en la antropología como herramienta que, además de estudiar el grupo, el detalle, aporta elementos como las dimensiones del ser, para dar cuenta con mayor nitidez y claridad, el entendimiento del fenómeno organizacional llamado cultura.

¹⁶ Profesor de la Universidad HEC Montreal. Fundador y director del Centro de Humanismo, Gestión y Globalización en HEC Montreal.

¹⁷ El aspecto simbólico debe entenderse en el sentido de aquella relación natural entre individuos que crean constructos no tangibles que adquieren cierto significado y nivel de importancia.

¹⁸ En los estudios organizacionales la antropología se convierte en una escuela más de estudio.

internacionales, la racionalización¹⁹, la acumulación de capital²⁰, el individualismo, la constante obsesión por la eficiencia y la efectividad, la rentabilidad, las utilidades, el alto desempeño, el rendimiento, la calidad, el compromiso y los resultados positivos en el corto plazo²¹ han hecho que las organizaciones se olviden que están constituidas por seres humanos y al olvidarse de ello, trastocan y afectan las dimensiones del hombre, por tal motivo, al ser humano se le visualiza como un recurso, como un objeto más de la organización.

No obstante, lo anterior, valdría la pena preguntarse ¿Qué es el ser humano? ¿Cómo hacer a las organizaciones más humanas? ¿Cómo las dimensiones del humano ayudan al estudio de la cultura organizacional? como administradores deberíamos apoyarnos en la complementariedad, es decir en diversas disciplinas como la antropología, la psicología, la sociología, la historia y la biología, para tener un panorama más amplio y no solamente limitarnos a la lógica de los programas de MBA donde se habla de jefes, jerarquías y altos salarios. Quizá ello pudiera contribuir a crear organizaciones más humanas, en tanto crear destrezas más sociales en los administradores.

La figura dos, muestra las siete dimensiones fundamentales del ser humano de las que se ha hablado líneas atrás.

¹⁹ Económica principalmente, o dicho en otros términos el culto a la racionalidad económica.

²⁰ Mayormente en la organización los propietarios y directivos se preguntan principalmente ¿Cómo hacer dinero?

²¹ Idea retomada del Dr. Ayuzabet de la Rosa Alburquerque. En su clase Teoría de la Organización II. Posgrado en Estudios Organizacionales, UAM-I.

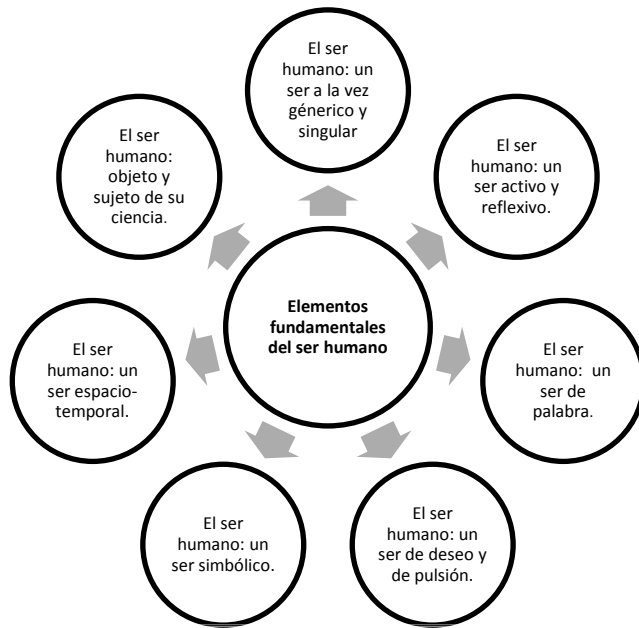


Figura 2. Dimensiones básicas del ser humano.
Fuente: Adaptado de Chanlat (1994)

Antes de hacer explícitas cada una de las dimensiones básicas del ser humano, valdría la pena expresar que, hay un mundo creado y es propio del hombre y dentro de ese mundo y universo, está lo interesante de estudiar lo privilegiado que compone al ser humano, por lo tanto, apoyándose en los conocimientos que se tienen del ser humano se debería explicar mejor la experiencia humana en torno a las organizaciones (Chanlat, 1994). En ese orden de ideas el ser humano es:

Un ser a la vez genérico y singular: a pesar de las múltiples disciplinas que lo estudian el ser humano es uno. Es decir, es único en su especie. Y único en cuanto a individuo. El hombre también está relacionado a la naturaleza y a la cultura que lo rodea, por lo tanto, él contribuye a crearla y transformarla. Cuando se habla de ser genérico se alude a un ser concreto, es decir, en un hombre o una

mujer, un adulto o un niño, un padre o un marido, un profesor o un ejecutivo, un obrero o un campesino²².

Un ser activo y reflexivo: la reflexión y la acción son dos dimensiones fundamentales de la humanidad. Es decir, el hombre es un ser que piensa y actúa. El hombre aprende a través del condicionamiento, el lenguaje y el pensamiento consciente. Los elementos antes dichos le otorgan al hombre un grado de libertad, autonomía marcada por aspiraciones, deseos y sentimientos.

Un ser de palabra: la construcción de la o las realidades que conforma el hombre no pueden ser entendidas sin el lenguaje²³. Asimismo el lenguaje constituye un objeto de estudio, en el cual dentro de la organización permite entender la decodificación de conductas, las acciones y las decisiones. Si se limita este aspecto, simplemente no hay información.

Un ser de deseo y de pulsión: no solamente el hombre tiene o debe ser abordado por los estímulos; sino que también es un ser de deseo, de pulsión y de relación. A través de la interacción social ratifica si sus deseos y existencias son reconocidos o no. Es decir, aquí el aspecto o el término los “otros” con quienes interactúa es esencial.

Un ser simbólico: el universo humano es un mundo de signos, de imágenes, de metáforas, de emblemas, de símbolos, de mitos, de alegorías, de

²² Pero también la parte genérica hace referencia a que el ser humano genera/crea cosas. Sin embargo, lo primero que se le da a un individuo cuando ingresa a la organización es la ficha de la descripción de puesto. Con ello está limitando, por no decir matando el aspecto genérico del humano.

²³ Quizá las tres características que distinguen al ser humano de otras especies son: la posición bípeda, la liberación de la mano y el lenguaje. El lenguaje puede considerarse como un aspecto cultural dentro de las organizaciones. Es decir, el lenguaje también forma parte de la cultura organizacional. Por medio del lenguaje se logra entender e interpretar personalidades, conductas y comportamientos.

percepciones, de ideologías y de constructos. En estos términos, una imagen simbólica representa lo ausente, lo imperceptible, lo inexpresable. Así, pues, se construye una imagen pero un mundo lleno de significaciones que funda él y alrededor del ser humano.

Un ser espacio-temporal: estas dimensiones son inseparables, el hombre está inserto en el espacio y en el tiempo. El tiempo, marca la relación con el cosmos, con el universo se atribuye a un pasado, un presente y un futuro. El espacio, son aquellos lugares que componen nuestra geografía; ya sea social o personal, por ejemplo, un individuo es originario de un lugar dado²⁴.

Un ser objeto y sujeto de su ciencia: en términos prácticos, no podemos estudiar al ser humano como si fuera una molécula. La diferencia entre las ciencias físico-químicas y las ciencias humanas radica en que estas últimas el ser humano es a la vez objeto y sujeto de su ciencia. Es decir, el hombre estudia a otros hombres.

En efecto, lo anterior, desde un enfoque antropológico, que intenta dar cuenta del aspecto humano en la organización, de hacer notar que las organizaciones no deben olvidarse que están constituidas por seres humanos, y el reconocimiento de estas dimensiones en la organización pudiera dar origen a la creación de organizaciones mayormente humanas.

Por lo tanto, trastocar alguna de las dimensiones antes mencionada es limitar y transgredir la integridad del hombre. En las sociedades industriales es común encontrar con bastante frecuencia sufrimiento, enfermedades laborales, violencia

²⁴ Es en este sentido a lo que nos referimos en el apartado I, para el entendimiento de la cultura en este documento.

física y psicológica, de ahí que en la organización se originen problemas como el suicidio, la alta rotación, los conflictos y las huelgas, lamentablemente es ahí cuando la organización se da cuenta del aspecto humano. Además, refleja la dinámica racional, instrumental y economicista de las sociedades actuales que invariablemente repercuten en el mundo de lo organizacional.

IV. Comentario final

De antemano sabemos que el empresario se mueve por la acumulación, la ganancia y la apropiación de los sistemas de producción. Veblen afirma que el principal motivo que mueve al empresario es el beneficio, la acumulación de capital a nivel individual, siéndole indiferente al empresario si es para beneficio de una sociedad o no. Por su parte, Marshall afirma que la idea de acumular no tiene nada de malo, puesto que simbólicamente da prueba del éxito en los negocios, citados por (Valdaliso y López, 2000).

Lo anterior no se pone en duda, sino más bien lo que se pone en juego es la forma de hacerlo, pues es evidente una explotación del trabajador y la naturaleza. Asimismo se debe tomar en cuenta en cómo se realiza esa acumulación ya sea por medio de trampas, fraudes o la destrucción leal de los competidores (Valdaliso y López, 2000).

Remontándonos en la historia, los antiguos filósofos y economistas como Smith (1983) y Marx (1985) lo que juzgaba la buena conducta era explicado por la tradición religiosa, los valores, los juicios éticos de los comportamientos de los individuos, la simpatía y los sentimientos, pues en aquellos momentos lo que estaba en el centro era el hombre.

Posteriormente se da un cambio que se produce entre el siglo XIX y XX en cuanto a la transformación técnica. La química, la mecánica y la electricidad salen de los laboratorios de los teóricos, y es así como se empieza a incrementar la tendencia hacia la producción y el consumo en grandes cantidades. Además, con la llegada de la máquina de vapor, las turbinas y los motores (Smith, 1983), el hombre empieza a perder importancia como fuerza de trabajo y ahora lo que está en el centro es el trabajo.

Entonces, el trabajo se convierte en categoría y en realidad, como el medio para crear la riqueza general, ha dejado de adherirse al individuo como particularidad suya (Marx, 1985). De ahí que se mantiene la costumbre de seguir llamando recurso al hombre y en ese sentido se convierte en un objeto más de la organización. Con el deseo de la acumulación, el mercado se ha devorado al hombre y este está en función de las leyes del mercado, en efecto, trabajo para vivir y consumir.

Bajo este panorama, la tarea es tratar de volver a recuperar la esencia del hombre tanto en la sociedad como en la organización. Se trata, pues, de preguntarnos ¿Por qué una persona actúa de cierta manera? ¿Cuáles son los fundamentos de ciertos pensamientos? En efecto debemos incorporar y entender aquellos aspectos subjetivos y éticos que forman parte del hombre, con la intención de empezar a crear y dar cuenta de organizaciones más humanas.

Con el apoyo de la antropología es que se puede dar cuenta de ciertas realidades ocultas en la organización como los constructos sociales, los aspectos simbólicos, ideológicos y humanos. En ese sentido, se puede demostrar que no

solamente debemos rendir culto a lo económico, sino más bien poner en juego que existen distintas racionalidades para entender y explicar la organización.

Bibliografía:

Alvesson, M. y Bergt, P. (1992). *Corporate culture and organizational symbolism*, de Gruyter, Berlin, pp. 61-92.

Barba, A. y Solís, P. (1997). *Cultura en las organizaciones. Enfoques y metáforas en los Estudios Organizacionales*, Vertiente.

Barba, A. (2013). Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. En *gestión y estrategia*, núm. 44, Julio – Diciembre. Pp. 139-151.

Bédard, R. (2015). *La organización del conocimiento en Administración: de la disciplinarietà a la transdisciplinarietà algunas reflexiones sobre el presente y el futuro*. Universidad Eafit, Medellín, Colombia.

Chanlat, J. (1994). Hacia una antropología de la organización. En *Gestión y política pública*, Vol. III, núm. 2, segundo semestre, pp. 317-364, México.

De la Rosa, A. (2000). Teoría de la organización y nuevo institucionalismo en el análisis organizacional. *Administración y Organizaciones*, junio, pp. 15-44.

De la Rosa, A. y Contreras, J. (2007). El partido político: entre la ciencia política y los estudios organizacionales, en *Polis*, Vol. 3, núm. 2, pp. 17-67.

De la Rosa, A., López, A. y Lozano, O. (2007). El pensamiento estratégico: hacia una propuesta de agenda de investigación en los estudios organizacionales,

en memorias del XII foro de investigación. Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática.

Deal, T., y Kennedy, A. (1982). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Harmondsworth: PenguinBooks.

Dufour, M. (1995). Síntesis. *Cuadernos de Administración*, N° 20, mayo, Univalle, Cali.

Hall, R. (1996). Organizaciones. Estructuras, Procesos y resultados, Prentice Hall, México, New Jersey, pp. 3-26.

Ibarra, E. (1991). Notas para el estudio de las organizaciones en América Latina a partir de la reflexión crítica de la Teoría de la Organización, en Ibarra Colado, Eduardo y Luis Montaña Hirose (Coords.), *ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*, UAM-I, Miguel Porrúa, pp. 27-66.

Marx, K. (1985). *Introducción general a la crítica de la economía política*. Capítulo 3, p. 32-46.

Mayo, E. (1972). *Problemas humanos de la civilización industrial*, Nueva Visión, Buenos Aires.

Mintzberg, H., Ahlstrand, B. y Lampel, J. (1999). La escuela cultural. Creación de estrategia como un proceso colectivo. *En safari a la estrategia. Una visita guiada por la jungla del management estratégico*. Granica. México. Pp. 331-358.

Perrow, C. (1984). La historia del zoológico o la vida en el arenal organizativo, en Salaman, Graeme y Kenneth Thompson, *Control e ideología de las organizaciones*, Fondo de Cultura Económica México, pp. 293-314.

- Ramírez, G., Vargas, G. y de la Rosa, A. (2011). Estudios Organizacionales y Administración. Contrastes y complementariedades: caminando hacia el eslabón perdido, en *revista electrónica Forum Doctoral*, Núm. 3 Enero-Abril, pp. 7-53.
- Roethlisberger, F. y Dickson, W. (1966). *Management and the worker*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, pp. 551-568.
- Schein, E. (1997). Organizational culture and Leadership, *Jossey-Bass*, San Francisco CA, pp. 3-27.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. En *Administrative Science Quarterly*, Vol. 28, Núm. 3, pp. 339-358.
- Smith, A. (1983). Investigación de la naturaleza y causa de la riqueza de las naciones. *Prólogo*, p. 9-25.
- Valdaliso, J., y López, S. (2000). *Historia económica de la empresa*. Barcelona, p. 11-60.
- Vallée, L. (1985). Representaciones colectivas y sociedades. En, *La rupture entre l'entreprise et les hommes: le point de vue des sciences de la vie*, edición, Québec-Amérique
- Zalpa, G. (2011). *Cultura y acción social. Teoría (s) de la cultura*. Universidad Autónoma de Aguas Calientes, editorial; Plaza y Valdés, S.A de C.V. México, D.F.