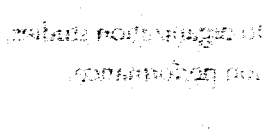


La cultura en las organizaciones. Acerca de la utilidad de las perspectivas de corto alcance¹

Rogelio Mendoza^{*}
Angélica Luna^{**}



RESUMEN

Este trabajo examina la contribución de la teoría de la cultura a los estudios organizacionales, enfocándose en el papel del conocimiento local en el desempeño de la organización. La problematización de este tópico, sitúa este trabajo en la tradición de la cultura organizacional. Desde este punto de vista, se sugiere que el éxito de la administración se relaciona con las representaciones del funcionamiento organizacional y el de sus miembros.

¹ Ponencia presentada en el Comité de investigación sobre Sociología de las Organizaciones en el marco del XIV Congreso Mundial de Sociología celebrado en Montreal, Canada durante la sesión del 3 de agosto de 1998.

^{*} Estudiante del Doctorado en Estudios Organizacionales. UAM-I. Profesor-investigador de la Universidad Autónoma de Tlaxcala.

^{**} Estudiante del Doctorado en Estudios Organizacionales. UAM-I.

ABSTRACT

This paper examines the contribution of the culture theory to organization studies, focusing on the role of the local knowledge in the organization performance. With this subject problematized, this work is positioned on the organizational culture tradition. From this standpoint, administration success is suggested as related to local representations of organizational functioning and that of its members.

Received 10/10/2011
Accepted 10/10/2011
Published 10/10/2011

Palabras clave: cultura organizacional, representación social, conocimiento local.

Keywords: organizational culture, social representation, local knowledge.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo es el de participar de, y en el mejor de los casos, provocar un debate en torno al estudio del fenómeno cultural en las organizaciones. No nos proponemos aquí hacer un recuento del estado que guardan la totalidad de las distintas corrientes, aproximaciones y rutas analíticas que han dirigido su atención hacia el tema referido, esa costumbre es deudora de la creencia de que la solidez de los saberes se mide en unidades gutenbergs.

Consideramos que el momento actual exige la maduración de las aproximaciones y de las técnicas de acercamiento, que desde luego supone la discusión en la teoría pero que sólo adquiere significación si mantiene un correlato con la vida del hombre y sus creaciones. Frente al uso de la realidad para la verificación de las teorías (Zemelman, 1987), nosotros optamos por usar la teoría para conocer la realidad, hacer teoría para los datos y no construir datos para la teoría. (Glaser y Strauss, 1967)

En este sentido, en la primera parte del trabajo discutimos acerca de la pertinencia del estudio de la cultura en las organizaciones hoy; en la segunda y tercera parte nos referimos a los modos de estudiar la cultura en general y la cultura de las organizaciones en particular para, en la parte final, proponer el traslado a universos organizacionales de distintas tradiciones o teorías de alcance medio que en diversas áreas de la ciencia algunos científicos de la sociedad han desarrollado y se han aventurado a despreciar la obligación de someterse a la moda paradigmática del momento, no porque pensemos que son las alternativas viables sino por que ofrecen una posibilidad distinta de pensar nuestro problema.

¿POR QUÉ ESTUDIAR LA CULTURA EN LAS ORGANIZACIONES?

La aparición del factor cultural entre los activos explicativos para el análisis de las organizaciones, resulta de los límites alcanzados por la propia evolución de este esfuerzo; sin embargo, esta ruta no está exenta de los avatares derivados de la interacción de los distintos agentes involucrados en el hecho y que aportan a los procesos su carga valorativo-significativa, sus intencionalidades, miedos y dudas.

Recorrida, más o menos, la misma ruta crítica de las ciencias sociales, apostando, a veces inopinadamente, a algún paradigma de explicación social, la teoría de la organización se vio atrapada en un callejón sin salida o contempló como insuficientes, por lo menos, sus marcos de interpretación ante la irrupción de nuevas formas, exitosas, de organización de la producción cuyo trasplante a latitudes distintas de las que les dieron origen, resultaba ineficiente. En este momento aparecen las diferencias culturales como el aparente único elemento ajeno a los procesos de adopción de estas formas organizativas en los distintos países que les han dado acogida, la preocupación por la cultura resulta de una suerte de descarte o eliminación de posibilidades. Más que una perspectiva de análisis científico, el estudio de la cultura dentro de las organizaciones se convirtió en una moda ideológica signada por motivaciones extrateóricas. Aceptado de manera religiosa el papel de la cultura en la organización, el objetivo fundamental de su incorporación en la teoría de las mismas es el de poder controlarla como un instrumento más de la dirección: la cultura en la organización se convierte pronto en una jaculatoria ideológica a través de la cual se instrumentan acciones concretas tendientes a modificar

procesos y relaciones específicas que distan mucho de poder ser encasilladas como *culturales*. Sin embargo, el factor cultural ha resultado sumamente elusivo para estos analistas y cada punto de llegada no ofrece sino más preguntas, más problemas. Elusivo en primer lugar para poder abordarlo. Definir y atrapar, analíticamente, los elementos constitutivos de la cultura ha resultado una tarea más complicada de la que los primeros teóricos de la cultura de las organizaciones habían supuesto, controlarla ha resultado una mera pretensión. En todo caso (Anthony, 1994) la evidencia disponible acerca del papel que juega la cultura en el funcionamiento de las organizaciones nos lleva a reconocer el estado embrionario de estos estudios y la necesidad de conceder que, en todo caso, estaremos necesariamente sometidos a la necesidad de aspirar a conocer de manera aproximativa el fenómeno –cada vez más quizá–, y abandonar la pretensión de la manipulación para otro tiempo, que tal vez no llegue jamás.

La discusión en torno a la importancia de incorporar el estudio del fenómeno cultural en los estudios de las organizaciones empieza a adquirir cada vez más peso en virtud de la solidez de nuevas argumentaciones. Su reconocimiento no se deriva ya de un desesperado intento de reducir la incertidumbre que genera el traslado de modelos organizativos o usos tecnológicos a países o regiones distintas de donde fueron desarrollados. Para algunos estudiosos (Barba y Solís, 1997) existe en el mundo un ambiente de transformaciones referido, entre otros aspectos, al proceso de regionalización y globalización económica que marca el fin de siglo. Este ambiente se caracteriza por la aparición de profundos cambios en la forma de percibir la realidad en el mundo en general y en las organizaciones productivas en particular, derivados o

aparejados con profundas modificaciones en las formas de hacer la producción. Formas de hacer la producción que no son concebidas como espacios separados de la cultura o referidos a ella, sino parte componente de ésta y del ambiente complejo de la sociedad. En tal sentido, para estos autores asistimos a un proceso donde:

“La sustitución del modelo taylorista por el nuevo modelo de organización flexible modifica estilos cognoscitivos, preconstrucciones culturales e ideologías de dominación asociadas al taylorismo y actualmente interiorizadas en nuestras sociedades. Por lo tanto, su replanteamiento abre el horizonte para redimensionar muchos aspectos culturales y de poder en la búsqueda de la legitimación de las nuevas formas flexibles de la organización.” (Barba y Solís, 1997: 13)

Hipótesis audaz, que de inmediato nos coloca en la situación de replantear la discusión en términos, no ya de buscar formas instrumentales de orientación del logro administrativo, sino de reconocer la naturaleza cambiante de nuestro objeto de estudio y la necesidad de aguzar nuestros sentidos y recursos teórico-instrumentales disponibles, a fin de dar cuenta de esta realidad y su dinámica.

No obstante, si bien de entrada plausible, la adopción de un interés científico por estudiar la cultura en una época de cambio, puede ser aún profundizada. Reconocer la importancia del factor cultural en una época de transformaciones, lleva implícita la contratesis de que su importancia no existía en el pasado, o por lo menos era menor. Nosotros consideramos que la necesidad del estudio

de la cultura en las organizaciones radica en lo que estos mismos autores denominan la esencia profunda del fenómeno, la naturaleza ontológica del mismo. En este sentido, nuestro supuesto se refiere al carácter esencialmente simbólico-significativo del ser del hombre, de tal suerte que su vida y sus acciones son siempre actos representacionales, cargados de significación en el actuar e interactuar en el mundo.

La dimensión cultural de la vida social no es el filón más importante para el estudio de las organizaciones, simplemente ahí está. De tal suerte que la necesaria indagación del fenómeno cultural en las organizaciones, no sólo se sustantiva al momento de la globalización y los fenómenos paralelos a ella, sino que justamente su olvido, los acercamientos sesgados o prejuiciosos, aun los bien intencionados, que han ocurrido hasta el momento deben, y pueden, ser sometidos al análisis de una mirada fresca que dé cuenta del proceso de constitución del universo simbólico que privó, por ejemplo, en los tiempos en que el taylorismo-fordismo constituyó una suerte de *espíritu de la época* o de sentido común. Las investigaciones más finas de los últimos tiempos han revelado, por ejemplo, que la creencia en una suerte de generalización del modelo taylor-fordista es más un acto de fe que una realidad objetiva. Sorprende en este sentido encontrarnos con fábricas del fordismo emprendiendo estrategias proto-toyotistas (Williams et al., 1994). La situación se complica aún más cuando trasladamos el análisis al mundo no desarrollado, los cortes a partir del paradigma tecnológico ya no resultan tan útiles. Hacer la arqueología de la teoría de la organización enfatizando el carácter dinámico y activo, y en este caso intencionado, del quehacer del científico y sus preconcepciones es una tarea que no puede esperar

para el futuro. Efectivamente, coincidimos con Barba y Solís (1997) en que el trabajo de las ciencias humanas no se limita a producir un retrato de la realidad, aun cuando se mueva en una tradición que mire el proceso de construcción del conocimiento como un reflejo de una realidad preexistente, percibida como natural y de la que el científico sólo debe dar cuenta como moderno oráculo o intérprete de fuerzas incontrolables y misteriosas. Por el contrario, las ciencias humanas cumplen un papel activo tanto en la comprensión como en la *edificación de la humanidad... en el movimiento de la civilización* (op. cit., p. 31).

La redefinición de las formas organizativas, del control en las empresas, etc., es también un espacio de tensiones y luchas sociales cuya solución involucra igualmente una disputa por la asignación de significaciones, la transformación de los modelos de organización, de la producción en particular y de la sociedad en general, supone una reinención de los mismos, de profundidad variable, en virtud de ese carácter representacional que tiene la naturaleza humana.

Desde este punto de vista, la necesidad de estudiar entonces la cultura dentro de las organizaciones no resulta de algún fin pragmático inmediato, sino del reconocimiento de esa naturaleza esencialmente simbólico-significativa de los procesos sociales en general y de los comportamientos organizacionales en particular. La perspectiva del análisis cultural de las organizaciones es pertinente no porque nos permita resolver los problemas de adaptación particular de modos de organización productiva específicos, sino porque da cuenta de un aspecto –que no el único– fundamental de la construcción de los universos sociales, a cualquier escala.

Desde esta óptica, la tesis de la relevancia de los estudios organizacionales en la perspectiva del análisis cultural en virtud del convulso fin de siglo, debe ver complementada su intención con un movimiento paralelo que no suponga la modificación macro, sino que se adentre en el estudio de las organizaciones a los microniveles que den cuenta de las sutilezas que involucran los procesos figurativos, los arreglos particulares simbólico-significativos que se producen en organizaciones concretas, aun cuando compartan ambientes corporativos o nacionales semejantes; en sentido inverso, es necesario indagar sobre arreglos similares en contextos diferenciados, sobre la manera en que permea la cultura nacional o el espíritu de la época los procesos locales, responder, en suma, a la pregunta de ¿qué significa realmente la adopción del *just in time* en el Valle de Anahuac?. En este punto coincidimos con Alain Chanlat⁴ cuando afirma que lo que “tenemos hasta ahora es la etnología de las organizaciones, de lo que se trata es de realizar la etnografía de las mismas”. De cerrar la pinza, de las macroverdades a comprobar a las microcertezas, a teorizar.

Las organizaciones al fin de siglo siguen siendo, aun para los culturólogos de la organización, una caja negra que debe ser revisitada de tiempo en tiempo, con miradas nuevas. Hacer mucho trabajo empírico que nos coloque en condiciones de teorizar. Hacer mucho trabajo empírico, particularmente de las organizaciones latinoamericanas que, y ésta es una situación inveterada, han quedado atrapadas en el cartabón de la mirada del

hombre blanco.

La visión de la etnología tiene pertinencia justamente por la perspectiva de la diversidad cultural. Las nuevas tribus, los nuevos universos exóticos plenos de significación evidente en virtud de la diferencia, ya no están en islas remotas sino aquí cerca, en las modernas instituciones, fábricas u oficinas con actores que se acompañan de sofisticados ordenadores que ocultan en alguna parte, quizá de su conciencia, un dragón, o la imagen de la virgen de Guadalupe. Junto a los procesos de globalización del fin de siglo aparece cada vez con más fuerza el sino de la época: la diversidad.

PERSPECTIVAS DEL ANÁLISIS CULTURAL

La cultura, como la mayoría de los referentes en los que ha puesto su atención la ciencia social, está inserta en grandes debates en torno a la perspectiva o tradición explicativa desde la que este fenómeno puede ser abordado. En términos generales, podemos señalar que dentro de un gran debate entre tales perspectivas o tradiciones, por un lado, se ubica el problema de lo cultural en términos de su definición como una variable dependiente del amplio contexto y sus distintas determinantes, por otro, como un evento autónomo.

Un primer bloque de estas tradiciones científicas interpreta al fenómeno cultural como un evento derivado de otras esferas de actuación de los individuos, por ejemplo, de la economía, la política, etc.

⁴ Conferencia dictada en el marco de la apertura del curso 1997-2000 del Doctorado en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, en la ciudad de México, D.F., el 1 de septiembre de 1997.

En un segundo bloque encontramos dos extremos: en uno se conceptualiza la cultura (y la acción social) como un evento esencialmente voluntarista en el que los individuos participan activamente en la modelación significativa del entorno imprimiéndole el rumbo a los demás eventos de la realidad. En el otro extremo se conceptualiza a la cultura como grandes movimientos o estructuras significativas que orientan el comportamiento de los sujetos insertos en tales movimientos.

LA CULTURA COMO FENÓMENO DERIVADO

Las escuelas marxista, funcionalista y estructuralista son representativas de una concepción de la cultura considerada derivada o “nacida” como consecuencia del accionar económico de los individuos de una sociedad.

La escuela marxista deriva la existencia de la cultura directamente de los cambios en el modo de producción, producto, a su vez, de la lucha establecida por la posesión de los medios de producción; la escuela funcionalista de la resolución de los problemas que plantea el ambiente físico para la supervivencia; y la escuela funcional-estructuralista de la necesidad de la conciliación de intereses de los individuos con el sistema social.

En la concepción marxista de la cultura se aprecia un fuerte determinismo económico y un trasfondo evolucionista implícito sobre el cambio social. La cultura en este sentido, deriva de la evolución continua del modo de producción que observa etapas sucesivas: del comunismo primitivo, al esclavismo, el feudalismo, el capitalismo y el comunismo, punto final de la historia. Ésta y el progreso cultural se consideran atados a la lucha de clases por la posesión de los medios de producción. Marvin

Harris (1996), exponente del materialismo cultural en la antropología norteamericana, ilustra lo anterior con una cita de Marx, extraída de su conocido texto, escrito a cuatro manos con Engels, *La ideología alemana* (1845):

“El modo de producción en la vida material determina el carácter general de los procesos sociales, políticos y espirituales de la vida. No es la conciencia del hombre la que determina su existencia, sino al contrario, su existencia social determina su conciencia”.

La cultura tradicionalmente ha sido un objeto privilegiado de la Antropología, y dentro de esta disciplina en los años 20 de nuestro siglo se comenzaron a esbozar esfuerzos por concretar un andamiaje conceptual para el estudio de la cultura, mismos que fueron muy influyentes en su tiempo.

Estos esfuerzos comenzaron con las propuestas conceptuales del funcionalismo antropológico, que suponen a la cultura derivada de la tendencia de los seres humanos de satisfacer necesidades biológicas, es decir, la resolución de los problemas que plantea el ambiente precisa de la construcción de un “ambiente artificial o secundario”: la cultura. Esta concepción de la cultura supone la existencia de la vida de los hombres en comunidad y en cooperación constante, la construcción de herramientas y utensilios de los que pueda servirse para cumplir sus tareas y un conjunto de costumbres y normas; todo orientado al aseguramiento de la continuidad y el orden. La combinación de estos elementos da por resultado un nivel de cultura que puede dar lugar a la aparición de nuevas necesidades y determinantes de la conducta,

satisfacer las necesidades y asumir los constreñimientos, resulta en la reproducción y conservación de la cultura. Todos los componentes culturales tienen un significado y funcionan, sin importar su origen ni cómo se difundieron son válidos porque son útiles y cuando dejan de serlo, desaparecen. Ningún aspecto de la cultura puede entenderse si se le aísla: las instituciones políticas, por ejemplo, no se entenderían separadas de las religiosas o de las económicas. Una cultura en particular es, bajo este marco de análisis, una realidad única analizable por sí misma y por esta razón resultaría una ociosidad compararla con otras (Malinowsky, 1984).

Dentro de la misma disciplina surgieron planteamientos que recuperaron parte de los postulados funcionalistas y, además, surgió la existencia de estructuras sociales constituidas por el conjunto de roles sociales del conjunto de los individuos; tales estructuras guardan una forma que se manifiesta a través de los 'usos sociales'. Estas estructuras sociales si bien pueden estar cambiando con cierta constancia, no determinan el cambio de las formas sociales que se conservan relativamente estables pues los usos persisten. La sociedad, que requiere de cierta estandarización de los comportamientos, recurre entonces a la cultura "que es el reino de las formas aprendidas de sentir, pensar y comportarse". Esta tradición también considera a la cultura como una consecuencia derivada de la satisfacción de una necesidad básica: "el ajuste mutuo de los intereses de los miembros de la sociedad" (Kuper, 1973). Pero la cultura, como un aspecto de la vida social, no se puede estudiar aisladamente, así que "No se puede producir una ciencia de la cultura. Sólo se puede estudiar la cultura como una característica de un sistema social..." (Radcliffe-Brown en Kuper, 1973).

Las propuestas entre estas dos corrientes tienen, como coincidencia fundamental, la evasión de las causas y recurrencia de las diferencias culturales mientras acentuaban las razones generales, recurrentes y funcionales de las similitudes. (Harris, *op cit.*: 663) Su diferencia fundamental radicaba en la importancia que concedían a las relaciones sociales: para los funcionalistas eran parte de la configuración completa de la cultura de que se ocupaban, pero no planteaban que fueran fundamentales y tampoco que constituyeran sistemas diferenciados irreductibles, lo que sí plantearon los funcionalistas estructurales. (*ibid.*, p.85)

Estas primeras aproximaciones ordenadoras tuvieron una gran resonancia en los siguientes años, varios las trataron bien para adscribirse a sus propuestas o bien para criticarlas y marcar una separación o bien para retomar elementos útiles y construir nuevos conceptos y métodos de análisis.

LA CULTURA COMO FENÓMENO AUTÓNOMO

Otras perspectivas han asumido que la cultura es un fenómeno autónomo determinante de la conducta social, con lo que rompen de tajo con las concepciones que la consideran un elemento de lo social útil para resolver necesidades materiales o como parte de un sistema social constituido por estructuras en las que la cultura, como comportamientos estándar, cumple un papel de mantenimiento de la estabilidad.

Varias aportaciones importantes se han hecho, la principal, creemos, ha sido la "concepción simbólica de la cultura". Esta tradición, iniciada por Geertz, considera al hombre inserto en tramas de significación construidas por él mismo, la cultura es ese tejido a interpretar (Geertz,

1991: 20). El análisis de la cultura desde esta perspectiva supone del investigador la suficiente capacidad y sensibilidad para hacer una interpretación a profundidad de patrones de significaciones en un tiempo y un espacio; a su vez, es la interpretación "...el mecanismo que emplean los individuos y grupos de individuos para orientarse en un mundo que de otra manera sería oscuro" (Geertz, *op cit.*: p. 301). Esto es, el investigador no puede hacer sólo descripción del conjunto de significados compartidos por los individuos, porque de esta manera no puede captar el sentido que le atribuyen los individuos a los hechos, hechos que son en sí mismos simbólicos y que remiten al uso de la imaginación para hacer la interpretación de las tramas significativas constitutivas de distintos "mundos de vida", por medio de tal interpretación es posible saber de qué manera media la cultura la construcción del mundo que percibe, interpreta y contribuye a construir cada individuo.

Estas dos últimas interpretaciones, además del estructuralismo de Lévi-Strauss, representan el punto de vista antropológico que mucho ha permeado interpretaciones y aportaciones de otras disciplinas que se han ocupado del asunto, especialmente la sociología.

Con las aportaciones que desde la antropología delinearon la cultura como patrón de significados dados a las formas simbólicas determinantes de la acción que Thompson (1990) llama la "concepción simbólica", se han hecho otras propuestas dentro de la sociología. Estos autores retomaron la opción interpretativa de Geertz y las de otros autores para enriquecer sus propias consideraciones. Dando por hecho que los individuos comparten un conjunto de significaciones en tiempos y espacios específicos, se proponen sujetar la subjetividad subyacente en los fenómenos de la realidad. Un concepto proveniente

de la concepción fenomenológica del mundo de Husserl, *mundo de la vida*, sirvió a Alfred Schütz para acotar el "espacio-tiempo" donde suceden los intercambios individuales de significaciones: lo cotidiano con sus distintas formas de acciones. Para Husserl, en el mundo de la vida el individuo transcurre en un universo sin problemas porque en él todas las certezas están dadas, es espontáneo y no hay necesidad de darse a la reflexión. El mundo de la vida es subjetivo, es el mundo del interior del propio individuo pero que no obstante no es individual, ni privado ni particular, por el contrario es intersubjetivo, público y común. Para Schütz, en el mundo de la vida ya no hay espontaneidad, es un mundo también intersubjetivo, experimentado por y con los otros, pleno de un acervo de experiencias de los antepasados, de las experiencias transmitidas por los padres y de experiencias del propio individuo y todas, en conjunto, formando un esquema de referencia siempre a la mano, un esquema de símbolos y significados compartidos (Mèlich, 1996: 38). Schütz, Peter Berger y Thomas Luckmann coinciden en que los actores sociales comparten comunidades de tiempo y espacio, esta "relación cara-a-cara" es trabada entre los actores, es una relación incluyente, de la reciprocidad en la compartición del universo simbólico formado a su vez de esquemas o sistemas de significado. Así, de esta manera caracterizan los autores los mundos de vida, los distintos ámbitos de lo cotidiano en los que no hay un imperativo "deber ser", puesto que la experiencia está sedimentada en ellos y a los actores sólo les queda tomarla como está y volcar después su propia experiencia. En esta perspectiva, vivir esta inevitable compartición del universo simbólico significa que la cultura es, ni más ni menos, que la propia construcción del mundo por los individuos.

La cultura como fenómeno sujeto de análisis ha resultado ser muy difícil de atrapar, en su tratamiento se han traspasado las fronteras disciplinarias con el ánimo de abarcar los amplios terrenos en los que sus manifestaciones pueden arrojar indicadores para su definición. En esta búsqueda han participado estudiosos pertenecientes a distintas disciplinas que han contribuido con valiosas penetraciones y, por supuesto, con distintos grados de profundidad y tino reafirmando, de alguna manera, la concepción de la cultura como una estructura determinante.

El estructuralismo antropológico levistrausiano retomó de Radcliffe-Brown sus aportaciones sobre los sistemas de parentesco y el "totemismo", a los que les dio un tratamiento similar al de la lingüística estructural que retomó de Saussure. El interés por el estudio de estos dos sistemas y sus relaciones no recae en ellos por sí mismos, sino por tener la calidad de productos culturales observables, al igual que los mitos, que ofrecen información "para captar la estructura lógica de la mente...(y) comprender las estructuras mentales básicas" (Ritzer, 1993: 416). Esta estructura lógica fundamental se puede deducir identificando las interrelaciones entre estos aspectos culturales. No obstante, tal estructura no existe en la realidad sino que es producto del observador y cada observador puede construir una estructura diferente. Para Lévi-Strauss no existen realmente ni una estructura cultural ni tampoco una estructura social que constriñan la acción de los actores, lo que existen son "estructuras lógicas e inconscientes de su mente" que sí los constriñen y, a la vez, les permiten la ordenación de su realidad pero que no son observables de inmediato. Su concepto de estructura aparece como una categoría analítica que le posibilita

ordenar comportamientos y significados compartidos que, en conjunto, le permitan afirmar que existe una estructura mental que guía la acción. Este estructuralismo es un tanto *sui generis*, porque no trata de afirmar o negar la existencia de estructuras en el sentido duro del término, sino de construir las como recurso analítico para acercarse a la estructura mental del individuo.

Los caminos más seguros para captar los elementos característicos de este objeto de estudio no están trazados, no obstante, es posible distinguir algunos más fructíferos y congruentes con su momento. En la sociología, el estudio de la cultura se ha analizado considerándola como conjuntos de patrones sistemáticos de "relaciones y de distinciones entre 'elementos culturales' tales como los símbolos, los gestos, los actos del habla, las expresiones, etc." que forman estructuras. Wuthnow es el autor de esta estrategia de investigación que, sin embargo, es atravesada por supuestos epistemológicos de carácter positivista ahora muy desprestigiados en las ciencias sociales (Giménez, 1994).

La propuesta de Wuthnow tiene varias virtudes, una en especial sobresaliente: la de orientar la identificación de los rasgos más generales de lo que podemos considerar el *espíritu de la época*, creemos, uno de los elementos que dan forma a las ideas y las relaciones sociales. Pero, por otra parte, elude el problema del sentido que los individuos dan a los elementos culturales que mencionamos. Así que a la cultura se le da un estatuto de objetividad interpretable mediante la conversión del lenguaje, los objetos simbólicos y la gesticulación en hechos.

Dentro de las perspectivas estructuralistas incluimos las propuestas que desde la historia y la filosofía han hecho Foucault y Habermas, respectivamente. Tenemos que

indicar que su inclusión se da en tanto que hay rasgos importantes en sus contribuciones que responden a la clasificación de estructuralistas, pero que en sentido estricto no se les puede encajonar dentro de la misma. Foucault, por ejemplo, no acepta que su obra se halle dentro de esta tradición pero su acento dado a las pautas y relaciones entre los elementos del discurso, de las que se pueden inferir reglas y uniformidades más profundas, le han ganado el calificativo de posestructuralista. En términos generales, plantea que las manifestaciones asimétricas del poder no se dan como si provinieran de fuera y se montaran en la cultura, considerada como conocimiento social, sino que estas asimetrías se encuentran existiendo activamente en la propia estructura cultural. El análisis de esta relación la realiza tomando el discurso oral y escrito como registros y los diferencia de los “ordenamientos sociales” dejando a un lado el problema de la subjetividad. Tratarlos analíticamente de esta manera le permite realizar interpretaciones del discurso tomando como referencia “ordenamientos sociales globales”. No obstante, con ello no quiere dar a entender que haya diferencias tajantes entre los registros y los ordenamientos, pero sí pretende explicar cómo la presencia de uno se explica por la presencia del otro, cada uno con sus ordenamientos particulares, mediante la existencia de reglas de la construcción cultural (Wuthnow et al., 1988: 281). Para ello Foucault no pretende aportar datos duros sobre las relaciones entre poder y cultura, a sus conclusiones prefiere llamarles “‘interpretaciones’ de la historia que procuran descubrir las relaciones de poder”. (op cit.: p. 285)

Desde la filosofía y retomando el concepto de “mundo de la vida”, original de Husserl, Jürgen Habermas

le da su propio tratamiento considerándolo como constituido por tres componentes simbólicos estructurales: la *cultura*, que se reproduce vía el aspecto funcional del entendimiento; la *sociedad*, a la que le corresponde el aspecto de coordinación de la acción y la *personalidad* a la que corresponde el aspecto de la socialización. Tres dimensiones que –según su planteamiento– sufren una crisis que se manifiesta en la cultura mediante la pérdida del sentido; en la sociedad como ‘carencia de normas’ (anomia) y, en la personalidad, mediante las psicopatologías. (Mèlich, 1996: 50) La salida y redefinición de esta crisis, propone este autor, puede darse mediante la “acción comunicativa” en la que “las acciones de los agentes implicados en ella se coordinan no mediante cálculos egocéntricos para lograr el éxito sino mediante actos para lograr la comprensión”, y con esto la racionalización o dominación que se ejerce sobre la comunicación debe desaparecer de manera que ésta pueda fluir libre y abierta. La acción comunicativa para Habermas es el elemento más generalizado de los fenómenos humanos, y es el fundamento de toda la vida sociocultural. La acción comunicativa es presentada tanto como una alternativa en la vida práctica social, así como un recurso epistemológico, una categoría de análisis central. (Ritzer, 1993: 173)

Esta presentación no intentó ser exhaustiva, lo que quisimos es hacer un corte que ilustre con meridiana claridad el viejo debate “estructura-acción” en el que los estudios de la cultura también han quedado incluidos. Pero, a la vez que usamos este debate de manera ilustrativa, somos conscientes de que también se le ha considerado superado y de que otros han optado por construir propuestas que integran elementos que permitan superar las limitaciones que imponen los extremos manejados.

LAS PERSPECTIVAS DEL ANÁLISIS CULTURAL DE LAS ORGANIZACIONES

El análisis de la cultura en las organizaciones no escapa a los debates antes mencionados. Una vertiente estructural extrema podría ser identificada en la tradición de la contingencia que atribuye un comportamiento estructural a las organizaciones que depende de factores duros como el ambiente, el tamaño, etc., y donde el aspecto cultural aparece como una variable determinada estructuralmente. Otras tradiciones han incorporado el elemento individual en sus explicaciones, por ejemplo, con la incorporación de tradiciones como el psicoanálisis, mediante extrapolaciones de estas corrientes al ámbito de la organización de tal suerte que empresa e individuo adoptan ahora, en la interpretación, los roles asignados por la vertiente psicoanalítica.

Otros más han asignado ciertos rangos de autonomía al fenómeno cultural y perciben en la cultura nacional un elemento definitorio de los rasgos de la que impera en la organización (Hofstede, 1991; Iribarne, 1989); por ejemplo las tradiciones nacionales. Sin embargo, este tipo de aproximaciones resultan endebles o poco sostenibles cuando se indaga acerca de la forma en que logran establecer las formas de correspondencia entre sus afirmaciones y los mecanismos de recolección de información en el campo (Montaño, 1998). La revisión en corto de sus indicadores revela las insuficiencias y los márgenes de arbitrariedad en su definición.

Pareciera ser que el análisis de la cultura escapa a las pretensiones de la ciencia, digamos más tradicional, que aspira a la determinación de leyes y causas y se aproxima más a la de una ciencia de la interpretación de significaciones. (Geertz, 1992)

La aparición de explicaciones acerca del fenómeno cultural en la organización coincide –como adelantamos– con el impacto económico de la irrupción del Japón en el mercado mundial. Una aproximación interesante es la de la cultura corporativa (Schein, 1996) que reconoce la existencia de construcciones significativas al interior de las empresas que se presentan como normas, valores, creencias, etc., que son compartidas de manera colectiva y cuya pertinencia alcanza tan sólo el ámbito de la propia empresa. Quizá el mayor pecado de esta vertiente sea pretender desde aquí establecer la posibilidad de modificar la cultura de las organizaciones incluyéndola como un activo más de los *managers*. Justamente, asumiendo una posición de ruptura con estas pretensiones es que aparece la noción “cultura organizacional” (Alvesson y Berg, 1992, 1991) que quiere referirse a lo mismo escapando a las determinaciones del fin de la organización o del logro administrativo.

Especialmente dentro de las tradiciones de alcance medio podríamos identificar a esta propuesta de la cultura organizacional, de la mente colectiva (Sackmann, 1991) y a los acercamientos a las organizaciones de otras escuelas de esta perspectiva no identificables con las teorías de la organización pero igualmente productivos como veremos más adelante.

Es necesario destacar la existencia de un movimiento interpretacionista dentro de las teorías de la organización que, si bien en este momento empieza a cobrar una suerte de segundo aire, en su momento se vio truncado precisamente por la intención de manipular la cultura en la organización (Turner, 1989).

Con todo, el esfuerzo de Alvesson aparece como la intención más firme de ubicarse en un plano que aspire a

comprender las culturas de las organizaciones desde una perspectiva más sociológica y menos instrumental.

RUTAS POSIBLES, GÉNEROS DISTINTOS

No es una exageración afirmar que actualmente existe una tendencia reconocible en las ciencias sociales, a colocarse más allá de viejos cartabones como el que se identifica con la polémica estructura vs. acción. Ejemplos de esta postura la encontramos en la tradición de la historia social inglesa, particularmente los trabajos del Workshop of History cuyos más importantes exponentes fueron Maurice Dobb y Dona Torr, junto al trabajo seminal de Edward Thompson acerca del surgimiento de la clase obrera en Inglaterra. La indagación minuciosa y fina que realiza este último autor, con respecto al proceso de constitución de la población trabajadora arroja luz sobre un fenómeno que había sido inopinadamente asimilado a la modificación de las relaciones sociales de producción, tal y como lo prescribía el viejo catecismo marxista. Lejos de poder ser explicado a partir de la fría determinación de las fuerzas de la economía, la aparición del proletariado inglés estaba salpicada de elementos más cercanos al ámbito de lo cultural y lo figurativo llegando, en ocasiones, a cruzarse con la magia y la imaginería popular de la época. Para Thompson, la clase obrera inglesa no es un producto del surgimiento del capitalismo sino que participó activamente en su constitución imprimiéndole un sello específico al proceso. Desde otra vertiente, la de la escuela de los *Annales*, Michel Perrow reconstruye el mismo proceso para el caso de los trabajadores franceses. Las culturas nacionales, las tradiciones populares, las disposiciones espaciales de los actores en su vida cotidiana, sus religiones,

etc., aparecen como elementos fundamentales para explicar la naturaleza diversa de estos procesos. Comportamientos totalmente distintos se revelan frente a un, por lo menos aparentemente, mismo proceso, la industrialización, la promoción de la ideología del trabajo, de la relación salarial, de la administración escrupulosa de los tiempos, etc., está plagada de avances y retrocesos, de rutas fallidas, de acomodos provisionales que duraron –y esta es la aportación del Workshop de Dobb–, por lo menos ¡cuatro siglos! y que un exceso de simplificación, por decir lo menos, redujo su explicación a deducciones mecánicas inferidas a partir de la introducción de formas de producción capitalista. Con la noción de *experiencia*, Thompson intenta dar cuenta del momento fino y sutil en que se articulan lo objetivo y lo subjetivo, la historia y el sujeto, produciendo configuraciones únicas, inéditas y siempre provisionales que escapan a cualquier pretensión omniabarcadora que quiera resolver, a partir de destacar un elemento, la explicación del hombre y sus creaciones de una vez y para siempre.

En esta perspectiva, pero al nivel de la gran teoría, encontramos el trabajo de Anthony Giddens y su propuesta de la dualidad de las estructuras. Para él, el debate polar de estructura vs. acción es un falso problema, la acción sólo es posible dentro del espacio posibilitador de las estructuras, en sentido inverso las estructuras sólo tiene razón de ser en virtud de que se desarrolle la acción en su seno. Las estructuras lejos de constreñir los comportamientos de los actores se convierten en espacios propiciatorios. Para Giddens, la estructura no es una entidad identificable espacialmente, sino que más bien resulta en una estructura ausente, aparece al conjuro de los actores, e igualmente desaparece cuando éstos dejan de utilizarla,

por ejemplo las lenguas muertas. Sin embargo, la obra de Giddens tan seductora, adolece de trabajo empírico. No obstante, encontramos diversas aproximaciones denominadas de alcance medio que resultan inmejorables guías para pensar el problema de la cultura y las significaciones en espacios acotados. Una de ellas es la visión de las culturas locales de Clifford Geertz, otras la corriente de la psicología social francesa de las representaciones sociales y de la psicología de las minorías activas; la noción de *habitus* de Bourdieu; el mundo de vida de orientación husserliana; la noción de *mente colectiva* usada por Sonja Sackmann, entre varias que comparten en común el convencimiento de la existencia de modos de representarse el mundo que son específicos de las colectividades que comparten las claves interpretativas de los mismos. Realidades y formas de percepción locales que constituyen auténticos microclimas culturales dentro de las organizaciones o grupos humanos donde éstas tienen pertinencia.

Ahora bien, no se trata aquí de pretender la existencia de una suerte de mundillos autónomos separados del transcurrir de la vida, del ambiente, del contexto amplio en general. Si no de adoptar una visión que reconozca la particularidad de los distintos arreglos que resultan de las combinaciones de fuerzas e informaciones del exterior que llegan a los grupos humanos y que sin embargo, al ser incorporados a sus esquemas de interpretación (Berger y Luckmann, 1992) los dotan de un sentido nuevo, dando a sus significados, pretendidamente originales, una suerte de resignificación al agregarle la carga simbólico-valorativa de sus ambientes. Ambientes que suponen articulaciones específicas de fuerzas y correlaciones de éstas y que constituyen espacios

de interpretación singulares donde los eventos, procesos o artefactos son asimilados bajo el tamiz de estructuras referenciales más o menos definidas. En esta óptica las organizaciones serían percibidas como arenas cruzadas por infinidad de influencias y procesos a las que no se les puede adjudicar mecánicamente la capacidad de percibir de manera idéntica procesos que sólo son semejantes al nivel de la definición formal. El mismo reconocimiento de una realidad como la descrita antes, exige modos nuevos de acercamiento que no están exentos de problemas y que demandan sensibilidad y originalidad especiales o, como apunta Geertz:

“Renunciar a un intento de explicación de los fenómenos sociales que los entrelace en grandes texturas de causas y efectos para optar por otra que trate de explicarlos situándolos en marcos locales de conocimiento significa sustituir una serie de dificultades bien definidas por otras mal definidas. Por la fuerza lógica de las cosas, la imparcialidad, la generalidad, el fundamento empírico constituyen características de toda ciencia digna de semejante nombre. Los que adoptan una aproximación taxonómica ambicionan esas esquivas virtudes, y defienden una distinción radical entre la descripción y la evaluación, reclusándose en el polo descriptivo del binomio; pero los que adoptan la hermenéutica, al rechazar que la distinción sea radical, o al encontrarse de algún modo a horcajadas sobre ella, son excluidos de una estrategia tan vigorosa. Si, como creo, construimos descripciones sobre el modo en que

unos u otros (...) glosan su experiencia para luego esbozar a partir de esas descripciones de glosas algunas conclusiones acerca de la expresión, el poder, la identidad o la justicia, nos hemos de sentir cada vez más lejos de estilos estandarizados de demostración." (1994: 14-15)

Desde este punto de vista pensar en culturas de la organización como formas de conocimiento local exige el diseño de nuevas estrategias de investigación o la incorporación de propuestas que han sido desarrolladas en otras tradiciones pero que se ajustan con cierta facilidad a la exigencia de tratar de investigar en las agrupaciones humanas y en las organizaciones como si fuesen mentes colectivas. Una tradición que nos interesa destacar, en este sentido, arranca con la construcción del concepto de representación colectiva que Emilio Durkheim (1994) desarrolla a partir de su contacto con Wilhelm Wundt creador de la psicología popular o social, éste es retomado por la psicología social francesa y dispuesto como representación social, es definido por Denise Jodelet (1984: 473) como:

"Una manera de interpretar y de pensar nuestra realidad cotidiana, una forma de conocimiento social; y correlativamente, la actividad mental desplegada por individuos y grupos a fin de fijar su posición en relación con situaciones, acontecimientos, objetos y comunicaciones que les conciernen."⁵

Esto es, conocimientos compartidos de manera colectiva que permiten al sujeto o grupo en cuestión orientar su acción con relación a eventos o elementos con significaciones específicas, pero encierra a un tiempo el tipo de conocimiento que se genera al nivel de la vida cotidiana y la actividad específica que lo produce, resultado de la interacción de los individuos en la sociedad.

Sin embargo, la característica específica de tales representaciones estriba precisamente en su naturaleza social, en su carácter compartido de tal suerte que no estamos en presencia de conocimientos o preocupaciones de carácter individual en sentido estricto, sino a las formas en que los sujetos perciben sus realidades de manera colectiva o compartida. Este carácter social juega pues un papel determinante en la conformación de tales percepciones.

La noción de representación social, recupera desde esta óptica la vieja noción durkheimeniana acerca de las representaciones colectivas como formas de conocimiento que se distinguen esencialmente de las representaciones individuales que los sujetos pueden tener de su entorno y que en tal sentido poseen una suerte de autonomía relativa frente a los individuos provocando una especie de objetivación que influye hasta la coacción, en el comportamiento de los individuos. La manera en que lo social interviene en la construcción de las representaciones puede ser referido a diversos espacios que constituyen por sí mismos problemas de indagación sobre las representaciones sociales, a saber:

⁵ Esta noción de representación social comparte elementos en común con la noción de cultura organizacional acuñada por Schein (citado en Kummerow, 1994) que las hace aparecer como idénticas y que nos permite pasar con cierta facilidad al ámbito de lo organizacional provistos del instrumental analítico de la teoría de la representación social.

- A través del contexto concreto en que se sitúan los individuos y los grupos.
- A través de la comunicación que se establece entre ellos.
- A través de los marcos de aprehensión que proporciona su bagaje cultural.
- A través de los códigos, valores, e ideologías relacionados con las posiciones y posesiones sociales específicas. (Jodelet, 1999 II: 473)

Y que ya nos dan una idea de la complejidad y múltiples perspectivas desde donde el problema de la cultura de la organización puede ser abordado.

Para esta escuela, las representaciones sociales serían el punto de intersección entre lo social y lo psicológico. Esto es, concierne a la manera en que percibimos los espacios donde actuamos y que a su vez resulta o tiene grados de determinación del tipo de actuación o ambiente que la propia acción social produce. Es un conocimiento que resulta de la interacción social y constituye estructuras referenciales o esquemas tipificadores (Berger y Luckmann, 1991) y que posibilitan los contactos interpersonales, son pues conocimientos compartidos colectivamente, pero que también transmitimos o recibimos por canales formalizados tales como el sistema educativo o los medios de comunicación. Esta dimensión social, construida de manera colectiva de la teoría de las representaciones sociales consideramos que le confiere el carácter de herramienta pertinente para el estudio de la cultura en la organización. Es un concepto que responde a la exigencia, impuesta por el debate actual de la teoría social, de escapar a todo determinismo posible de la acción social de aquel viejo debate entre la estructura y la acción sin renunciar a las

posibilidades explicativas que ambos enfoques pueden reportarnos. Por otro lado, deja en condiciones u ofrece pistas para aterrizar (Glasser y Strauss, 1967), propuestas teóricas que si bien apuntarían hacia la construcción de conceptos que den cuenta, por ejemplo, de la “dualidad de las estructuras” pero que sin embargo son elaborados a un nivel de abstracción tal que cualquier intento de traducción empírica se vuelve problemática.

Para Moscovici, no existe frontera clara entre la psicología social y la sociología en sí misma –y nosotros agregaríamos, ni para el análisis de la cultura en la organización–, para él la psicología social puede ser definida como una suerte de sociopsicología cuyo objeto serían: “...todos los fenómenos relacionados con la ideología y la comunicación, ordenados según su génesis, estructura y función.” (1999 I)

Donde la ideología es definida como:

“... sistemas de representación y actitudes... Su rasgo común es que expresan una representación social que individuos y grupos se forman para actuar y comunicar... son... las que dan forma a esta realidad mitad física y mitad imaginaria que es la realidad social.” (*Ibid*)

Y la comunicación es entendida como: “...intercambios de mensajes lingüísticos entre individuos. Se trata de medios empleados para transmitir una información determinada e influir en los demás.” (*Ibid*)

Este objeto de estudio de la psicología social, encuentra su objetivación en comportamientos o conductas que resultan del tipo de percepción-asimilación específica de la realidad o del ambiente pero que a su vez existe en

función de la ocurrencia del comportamiento, con un carácter performativo y que constituye lo que Moscovici denomina un *estilo de comportamiento* y que define como: "... una composición intencional de señales verbales y no verbales que expresan el significado del estado presente y la evolución futura de aquellos que los manifiestan." (1999)

Estilo de comportamiento que a su vez comporta un doble aspecto:

- **instrumental**; proporciona una información sobre el objeto que hay que juzgar.
- **simbólico**; nos informa sobre la persona que adopta dicho comportamiento en particular. Al carecer de significado propio, **el estilo de comportamiento recibe su significado durante la interacción** (*Ibid*)

La teoría de las representaciones sociales propone tres momentos de instalación de las significaciones colectivamente asignadas a saber:

- **la objetivación**, que se refiere al proceso mediante el cual el colectivo discrimina y destaca los elementos significativos de su entorno a partir de sus esquemas de interpretación, valores, etc. Discrimina qué es lo importante, qué es lo correcto, qué es lo significativo, etc.

- **el anclaje**, que se refiere a la manera en que se fija en un elemento simbólico la carga significativa antes precisada, un objeto, un slogan, un estilo de comportamiento, etc.

- **la naturalización**, que se refiere al hecho de tomar tales significaciones como naturales, como pertenecientes al ambiente y no como resultado del comportamiento y la interacción de los sujetos, tomar el mundo como dado reduce la incertidumbre de los sujetos, les brinda certezas.

Desde luego que no estamos proponiendo que la representación social sea "**La forma**" de explicar los comportamientos organizacionales, sino que constituye una forma posible de dar cuenta del fenómeno cultural, entendido éste como una forma de percepción-asignación de significaciones particularmente, siguiendo la hipótesis de Barba y Solís planteada más arriba, en una época donde asistimos a una mundialización que tiene un marcado sesgo ideológico. Una globalización que maneja un mismo discurso en todas las latitudes y que sin embargo no puede soslayar las diferencias nacionales irrefutables. En este sentido consideramos que el momento actual expresa con claridad cómo una construcción discursiva, y en tal modo significativa, se traduce en realidades distintas, en prácticas igualmente distintas. Especialmente necesario en el ámbito latinoamericano, es el hecho de que gran parte de las ideologías manageriales importadas de otros países se convierten en vehículos a través de los cuales se instrumentan políticas de modificación del estado de las relaciones laborales o que implican aumentos objetivos de los niveles de explotación. Lejos estamos del momento en que las políticas empresariales vean en los países del tercer mundo espacios de inversión desde un punto de vista ético-humano semejante a la visión que tienen de sus naciones. El anuncio del reciente cierre de una planta de Mitsubishi en los Estados Unidos para trasladarla a México no hace

sino recordarnos el fin último en la empresa capitalista: la ganancia. Tomemos, por ejemplo, la instalación en nuestros esquemas de referencia de la noción de flexibilidad.

Convertida en el paradigma alternativo frente a las anquilosadas estructuras del taylor-fordismo, la flexibilización de las relaciones laborales es presentada como una necesidad *natural* del momento actual del mundo industrializado. La narración de este proceso presenta a la flexibilización de las relaciones de trabajo, de las jornadas de trabajo, de la estabilidad en el trabajo, de la pertenencia a un puesto de trabajo, otrora derecho laboral inestimable, etc., como un evento necesario para la salvación del mundo civilizado... y su mercado.

La flexibilización, como señala Castillo (1995), cumple hoy día la función de una metáfora que presenta al trabajo como una aventura azarosa. Instalada como una nueva suerte de sentido común. Escuchamos a los sindicatos incluir en sus discursos aseveraciones tales como: ¿Cómo le vamos a entrar a la flexibilización? Globalización, flexibilización, Nuevas Formas de Organización del Trabajo, son conceptos cuya significación es recompuesta a partir de los usos sociales en que se ven inmersas. No es posible hablar de una modificación uniforme de las relaciones laborales y su percepción en nuestro país. Pensemos, por ejemplo, en las enormes disparidades que existen de una rama de producción a otra; de una empresa multinacional a una nacional; de una empresa estatal a una privada, etc. Asistimos efectivamente a la aparición de una nueva narración del fenómeno productivo que alberga en las unidades de producción específicas configuraciones particulares que aún habrá que desentrañar.

Distinguir entre conceptos acuñados en la ciencia o en referencia a modelos o artefactos técnico-

organizativos específicos, es un problema que no pueden soslayar los usos sociales del conocimiento. Hemos señalado en otra parte que la puesta en circulación de los logros de la ciencia (Leyva y Mendoza, 1996) hace que se inscriban en complejos circuitos sociales donde éstos son incorporados recibiendo la carga valorativa de los actores involucrados y, en consecuencia, resignificados y, en ocasiones, desnaturalizados (ejemplo, la cultura laboral).

La investigación sobre los efectos de las modificaciones organizacionales en general y de la cultura de las organizaciones en particular en el contexto latinoamericano no puede seguir la ruta de la constatación y asombro de sus ineficacias o abominaciones. La lectura de estas realidades debe estar acompañada de una lectura de la realidad del papel del tercer mundo en la nueva división internacional del trabajo. La lectura de la cultura en las organizaciones y su eventual adecuación al logro organizacional no puede excluir el carácter político de tal evento, el desplazamiento –o su pretensión– de esquemas de significación arraigados en las poblaciones objeto de estos supuestos implantes neo-organizativos. Aun los implantes aparentemente exitosos deben ser leídos a la luz de estas correlaciones de fuerzas que se establecen en un fin de siglo cuyo signo más radicalmente distinto del que le dio inicio al mismo, es la derrota de la clase obrera organizada.

Pensar, pues, la cultura de la organización como una arena de disputa por la asignación de significaciones referidas a procesos concretos de interacción social que implican hombres de carne y hueso, con intereses siempre referidos a algo o a alguien, es regresar el debate a la tierra.

BIBLIOGRAFÍA

- Alexander, Jeffrey C. y Steven Seidman. 1990 *Culture and Society*. Cambridge University Press. USA.
- Anthony, Peter. 1994 *Managing Culture*. Open University Press. USA.
- Barba, Antonio y Pedro Solís. 1997 *Cultura en las organizaciones. Enfoques y metáforas de los estudios organizacionales*. Vertiente. México.
- Berger, Peter y Thomas Luckmann. 1994 *La construcción social de la realidad*. Amorrortu. Buenos Aires, Argentina.
- Bruner, Jerome. 1986 (1998) *Realidad mental y mundos posibles. Los actos de la imaginación que dan sentido a la experiencia*. Gedisa. Barcelona, España.
- Collins, Randall. 1996 *Cuatro tradiciones sociológicas*. UAM-I. México.
- D'Iribarne, Philippe. 1989 *La Logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*. Éditions du Seuil. Paris, Francia.
- Durkheim, Emile. 1893 (1993) *La división del trabajo social en 2 Volúmenes*. Planeta-Agostini. Barcelona, España.
- Garfinkel, Harold. 1967 *Studies in Ethnomethodology*. Prentice-Hall, Inc. New Jersey, USA.
- Garza, Enrique de la (coordinador). 1988 *Hacia una metodología de la reconstrucción. Fundamentos, crítica y alternativas a la metodología y técnicas de investigación social*. UNAM-Porrúa. México.
- Geertz, Clifford. 1992 *La interpretación de las culturas*. Gedisa. Barcelona, España.
- 1994 *Conocimiento local*. Paidós. Barcelona, España.
- Giddens, Anthony. 1986 "Action, subjectivity, and the constitution of meaning", en *Social Research*, vol. 53 No. 3 Otoño de 1986.
- Heritage, John C. 1991 "Etnometodología", en *La teoría social hoy* (Anthony Giddens y Jonathan Turner, coordinadores). CNCA-Alianza, México.
- Giménez, Gilberto. (1994) "Paradigmas teórico-metodológicos en sociología de la cultura", en *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, enero-marzo de 1994. FCPyS-UNAM.
- Glaser, Barney G. and Strauss, Anselm L. 1967 (1979) *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*. Aldine Publishing Company. New York, USA.
- Hammersley, Martyn y Atkinson, Paul. 1994 *Etnografía. Métodos de investigación*. Paidós. Barcelona, España.
- Harré, Rom. 1984 "Some Reflections on the Concept of 'Social Representation'", en *Social Research* Vol. 51, No. 4, 1984. USA.
- Hartley, Jean F. 1992 "The Psychology of Industrial Relations", en *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Great Britain.
- Heritage, John C. 1984 *Garfinkel and Ethnomethodology*. Polity Press. Cambridge, London.
- Heritage, John C. & Drew, Paul (editores). 1992 *Talk at Work. Interaction in institutional settings*. Cambridge University Press. New York, USA.
- Hofstede, Geert. 1991 *Cultures and Organizations. Software of the mind*. McGrawHill. Londres, Inglaterra.

- Howard, Judith A. 1994 "A Social Cognitive Conception of Social Structure", en *Social Psychology Quarterly*. USA.
- Ibáñez Gracia, Tomás. 1998 *Ideologías de la vida cotidiana*. Sendai. Barcelona, España.
- (coordinador). 1988 *El conocimiento de la realidad social*. Sendai. Barcelona, España.
- Jodelet, Denise. 1984 (1999) "La representación social: fenómenos, concepto y teoría", en *Psicología social* Vol. II (Serge Moscovici, coordinador). Paidós. Barcelona, España.
- Kummerow, Elizabeth H. and Innes, J. Michael. 1994 "Social representations and the concept of organizational culture", en *Social Science Information* 33, 2 (1994); pp. 255-271. Sage. California, USA.
- Kuper, Adam. 1973 *Antropología y antropólogos. La escuela británica 1922-1972*. Anagrama, España.
- Malinowsky, Bronislaw. 1984 *Una teoría científica de la cultura*. Sarpe. España.
- Mèlich, Joan-Carles. 1996 *Antropología simbólica y acción educativa*. Paidós. Barcelona, España,
- Montaña, Luis. (s.f) "La dimensión cultural de la organización. Elementos para un debate en América Latina", en *Tratado de Sociología del Trabajo para América Latina* (Enrique de la Garza, coordinador). (en prensa, mimeo)
- Ritzer, George. 1993 *Teoría sociológica contemporánea*. McGrawHill. Madrid, España.
- Sackmann, Sonja A. 1991 *Cultural Knowledge in Organizations. Exploring the collective mind*. SAGE. Londres, Great Britain.
- Schein, Edgar H. 1996 "Culture: The missing Concept in Organization Studies", en *Administrative Science Quarterly* 41, junio de 1996.
- Thompson, John B. 1990 *Ideología y cultura moderna: Teoría crítica social en la era de la comunicación de masas*. UAM-X. México.
- Williams, Karel et. al. 1994 "Ford contra 'fordismo': ¿el comienzo de la producción en masa?», en *Sociología del Trabajo Nueva Época*, 21, primavera de 1994.
- Wuthnow, R. et al. 1984 (1988) *Análisis cultural. La obra de Peter L. Berger, Mary Douglas, Michel Foucault y Jürgen Habermas*. Paidós. Buenos Aires, Argentina.
- Zemelman, Hugo. *Uso crítico de la Teoría. En torno a las funciones analíticas de la*
- *Totalidad*. Universidad de las Naciones Unidas-El Colegio de México. México 1987.