

## Cultura y religión como factores del comportamiento en los procesos organizacionales

### *Culture and religion as factors of behavior in organizational processes*

Isai Caleb Calderón Martínez<sup>1</sup>, Juan Castaingts Teillery<sup>II</sup>

Recibido 3 de noviembre de 2021; aceptado 18 de marzo de 2022

### Resumen

A pesar de las diferentes concepciones, la cultura puede entenderse como una cosmovisión, es decir, un conjunto de depósitos de sentido para concebir al mundo que nos rodea y, que se expresa en el sistema de significados compartidos por los miembros de una organización. A partir de esto, el objetivo es reflexionar sobre la influencia de la religión en el comportamiento del individuo, ya que esta forma parte de la cultura y, por ende, suele tener influencia en los procesos y comportamientos organizativos. La metodología utilizada es una revisión documental que permite analizar los conceptos aquí tratados. Por lo tanto, se concluye que, el sometimiento a partir de una adhesión religiosa, necesidades, sentimientos, deseos y procesos de socialización, productos de la cultura y que modelan la naturaleza humana, deben su existencia a instituciones y organizaciones.

**Palabras clave:** Cultura, religión, instituciones, organizaciones

**Código JEL:** B52, D20

### Abstract

Despite the different conceptions, culture can be understood as a worldview, that is, a set of deposits of meaning to conceive the world around us and expressed in the system of meanings shared by the members of an organization. From this, the objective is to reflect on the influence of religion on the behavior of the individual, since this is part of the culture and, therefore, usually has influence on organizational processes and behaviors. The methodology used is a documentary review that allows us to analyze the concepts discussed here. Therefore, it is concluded that the submission from a religious adherence, needs, feelings, desires and processes of socialization, products of culture and that shape human nature, owe their existence to institutions and organizations.

**Keywords:** Culture, religion, institutions, organizations

**JEL Code:** B52, D20

.....  
<sup>I</sup> Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Maestría en Estudios Organizacionales, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. <https://orcid.org/0000-0003-3166-0362>

<sup>II</sup> Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Doctorado Universidad de Paris X. Áreas de investigación: Economía, antropología, estudios organizacionales. Autor de correspondencia: [asi\\_vamos@yahoo.com.mx](mailto:asi_vamos@yahoo.com.mx). <https://orcid.org/0000-0002-6047-6081>

## Introducción

Entender las creencias religiosas como componentes importantes en la reflexión humana, ya que estas implican una concepción del mundo que nos rodea, una moral, un comportamiento y se consideran como elementos centrales que guían nuestro pensamiento hacia la comprensión, el estudio y la conducta, han hecho que se ponga la atención en las distintas formas de religión, ya que estas, en muchas sociedades y durante varios miles de años, han sido dominantes y han marcado la pauta de razonamiento, baste como ejemplo señalar que, la relación entre ideología, la cual forma parte de la cultura y legitima el ejercicio del poder y la lucha por el mismo, y la religión, han sido fundamentales para legitimar reyes, monarcas e imperios.

De este modo, al entender la interacción existente entre sociedad y cultura, puesto que no hay sociedad sin cultura ni cultura sin sociedad, la vida social se da de varias formas, es decir varios tipos de relaciones, por ejemplo, individuo con individuo, individuo con organización y organización con organización. Así pues, una buena parte de los deseos, motivaciones y objetivos que tienen los individuos no se pueden lograr sino en cooperación con otros individuos, por lo cual fundan organizaciones de todo tipo: familiares, políticas, de trabajo, o como es nuestro caso, religiosas.

Para tener una mejor comprensión del papel y la importancia que puede jugar la religión en el comportamiento del individuo dentro de las organizaciones, la metodología utilizada se centra en la revisión exhaustiva de textos en diferentes repositorios institucionales y la selección adecuada de palabras claves que nos permitieron identificar los documentos adecuados y la depuración de textos consultados, se hará un breve esbozo sobre algunos de los procesos cerebrales y de razonamiento que son fundamentales para comprender al ser humano. Además, de conceptos como el de ideología y religión, ya que estos al ser claves para el conocimiento de todos los procesos humanos, ayudan a hacer un análisis de la cultura actual. Asimismo, de elementos como instituciones y hábitos, ya que estos configuran la cultura y la organización.

## Procesos mentales en relación con la cultura

Comprender la mentalidad como una característica compleja del ser humano, es entender que esta no existe por sí sola, sino que es producto de una relación compleja cerebro-cuerpo que forma una totalidad y, además, la mentalidad se relaciona en forma muy importante con la estructura social en que vive. Así, se considera al lenguaje, y, por tanto, la comunicación social y el razonamiento producto de esta mentalidad, de los cuales surgen la cultura, las creencias y las relaciones sociales que impulsan a las organizaciones y a la política que se basa en el poder.

En términos generales, la mentalidad se puede concebir como un sistema complejo adaptativo que integra las formas de pensar y reflexionar, así como las formas de concebir los sentimientos y emociones, elementos que requieren lenguaje y conocimiento y que solo son adquiridos por medio de las relaciones sociales y culturales. Aquí, el cerebro, que tiene la capacidad de ir mucho más allá de la

información que recibe del mundo externo, da lugar a la facultad imaginativa que tiene el ser humano. Esto es que, de la imaginación resultan todo tipo de mitos, leyendas y relatos que posibilitan y capacitan al individuo para adquirir una cosmovisión y dar sentido y orden al mundo.

En pocas palabras, la mentalidad es un sistema complejo adaptativo fundamental en donde se estructura toda la personalidad del hombre con sus necesidades, ideas, creencias, opiniones, criterios y conocimientos. Mientras que la complejidad del cerebro y sus relaciones de causalidad recursiva dan origen a diferentes relaciones humanas que forman sociedad, cultura, economía y política.

Por lo tanto, comprender la mentalidad y su doble relación: cerebro-cuerpo y relaciones sociales, como parte importante para el estudio del ser humano, es entender que, en primer lugar, ni la mente ni el cuerpo existen por sí mismos, sino que forman un todo, individual y social. En segundo lugar, que la mente contiene los instrumentos neurológicos para el lenguaje, la memoria y la reflexión. Y, en tercer lugar, que la relación entre cosmovisiones, emociones, sistema cognitivo –social e individual–, valores, normas de conducta, religiones y creencias, que tiene como causa lo imaginario, solo se dan por medio de las relaciones sociales y de la cultura.

## Relaciones estructurales: cultura, religión e ideología

Comprender los símbolos como signos que contiene una semejanza metafórica, por ejemplo, que la Virgen María, en el cristianismo hace referencia a la madre de Jesús, y en el catolicismo a la virtud, al milagro y a la concepción de cristo, es entender que, siguiendo a Víctor Turner (1980), es un signo que, por consenso, clasifica u organiza a otros objetos, signos o narrativas. Esto es que, los símbolos son un factor de acción social que conforman fuerzas en el campo de la comprensión cultural. Asimismo, que un signo, tomando en cuenta a Lévi-Strauss (1962), es una relación entre un significante y un significado. Es decir, en términos de lenguaje, una palabra es un significante y lo que se quiere decir con esa palabra es un significado. De ahí que, los símbolos dominantes surjan de ritos o ceremonias rituales y sean elementos centrales en la religión y las creencias, tanto profanas, como sagradas o políticas.

En general, nos referimos a tres elementos: signos, símbolos y símbolos dominantes, que entendidos de esta manera se encuentran correlacionados a la forma de hablar y de pensar, es decir, para comprender al ser humano inmerso en una cultura se requiere de un lenguaje para expresar y comprender signos y símbolos, operadores simbólicos, y de operadores lógicos, esto es de una lógica para comprender y expresar ideas.

Estas ideas las tenemos, son conceptos u opiniones sobre algo o alguien. Sin embargo, las creencias es lo que somos, es tener la certeza de que esa opinión es válida, suelen ser heredadas socialmente y, en parte, seleccionadas por el individuo, forman párate de su ser, se establecen sobre este mundo o sobre el más allá.

Se puede decir que las creencias se tienen y se aceptan por sí mismas, sin que el razonamiento influya mucho, aunque a veces son el producto de un razonamiento que, sin tener todos los requisitos científicos, se aceptan y se tiene por válidas, por ende, de las ideas dudamos, pero de las creencias no.

Basados en creencias y tradiciones, los ritos son una ceremonia en la que se establece una relación con los seres del más allá con el objeto de honrarlos o hacerle una petición para arreglar problemas o disfunciones de este mundo, o sea, parte de asimetrías –problemas, enfermedades, disfunciones– para lograr asimetrías. Sin embargo, es indispensable distinguir entre ritos que están en relación con seres del más allá, lo sagrado, de ceremonias rituales, que tiene relación con lo profano.

Todo rito o ceremonia, se desarrolla dentro de un relato. Ligado al rito el mito es un relato que tiene contenido sagrado y que conduce a una forma de ver y comprender al mundo y a la sociedad. Es decir, guían la manera de comportarse, configuran la conciencia colectiva y estructuran la manera de concebir la vida, la sociedad y el poder, estableciendo la diferencia entre lo *bueno* y lo *malo*. No obstante, se debe recordar que, como señala Clifford Geertz, «el hombre es un animal inserto en trampas de significación que el mismo ha tejido» (1995, p. 20). Estas trampas se establecen por medio de relaciones simbólicas. De ahí que, la cultura se entienda más que complejos esquemas de conductas, como una serie de mecanismos de control que gobiernan la conducta.

Por lo tanto, todos estos elementos culturales interactúan entre sí; no hay razón sin lenguaje, signos y símbolos y se relacionan entre sí, por medio de operadores lógicos, que dan lugar a mitos que se integran a ritos y a creencias sagradas y profanas. Las creencias generan signos y símbolos y dan lugar a formas de pensar que integran operadores lógicos, denominados también bloques de construcción lógicos<sup>1</sup>.

Una vez se han analizado los diferentes elementos que componen el sistema cultural se puede pasar al estudio de los conceptos de ideología y religión, pues estos son fundamentales para poder hacer un análisis de la cultura actual. Se sabe que se está frente a una ideología cuando hay existencia de creencias compartidas por un grupo social, además estas creencias no están suficientemente justificadas y cumplen con la función de promover el poder político. Es decir, de acuerdo con Luis Villoro (1985), cuando el conjunto de enunciados que expresan las creencias no se fundan en razones objetivamente suficientes y la aceptación de estos enunciados en los que se expresan las creencias favorecen el logro o la conservación del poder de un grupo.

Sin embargo, se debe acentuar que la ideología, al ser una creencia, es esencialmente un proceso simbólico y un fenómeno que se da en el interior de una

.....

<sup>1</sup> La interacción entre sí del vocabulario, información, comprensión, memoria y lógica, dan como resultado nuevas cadenas operatorias o bloques de construcción más avanzados que, junto a una experiencia consiente, pone a prueba la validez de los conocimientos y en conjunto conducen a la inteligencia humana. Asimismo, la integración de estos por medio de redes complejas conduce a una mayor capacidad de aprendizaje, a la posibilidad de armar nuevas ideas o relatos, a la capacidad de resolver problemas y a la capacidad de imaginar.

cultura, ya que al hablar de creencias y de que estas son compartidas, como se vio anteriormente, se encuentran en el interior de procesos culturales y por lo tanto se trata de procesos simbólicos, pues las creencias se pueden entender como un conjunto de símbolos y de relaciones simbólicas que generalmente se conciben y se expresan en términos de lenguaje. Esto es, que existe una combinación de lenguaje y de imágenes que siempre se expresan a través de juegos simbólicos.

Hablar de que las creencias no se encuentran suficientemente justificadas. Es decir, que si un razonamiento<sup>2</sup> es completo entonces no es lógico y que si es lógico entonces no es completo según el Teorema de Golden, nos lleva a pensar que, si el pensamiento humano procede por procesos simbólicos, toda relación simbólica frente a los hechos reales pasa por una relación de opacidad o incluso, de deformación. Esto es que, no hay manera de hacer un proceso mental meramente racional en ausencia de emociones y sentimientos.

Ahora bien, las ideologías no se pueden basar en cualquier tipo de creencias si ellas no tienen al menos algún fundamento de validez. No obstante, aquí se trata de creencias que, aunque no son válidas, para el creyente lo que sucede o muchos de los acontecimientos que se viven aparecen como si sus creencias se viesen confirmadas. De esta manera, la ideología no es un engaño sobre la realidad, sino una relación de claro oscuro en relación con la misma. De ahí que, las ideologías no se siguen en virtud de que los individuos sean tontos o engañados, por el contrario, se siguen ya que las personas que creen en ellas suelen tener razones para creerlas. Así, el que sigue una ideología siente tener razones importantes para sustentar sus creencias<sup>3</sup>.

Por lo tanto, la ideología, que es el componente cultural que tiende a legitimar un poder –internacional, nacional u organizacional–, y que no se configura frente a algo como la verdad, pero que permite que todo pase como si los hechos cotidianos se desarrollasen de acuerdo con lo esperado por las creencias que se configuran en función de promover un poder y que se integran como un conjunto de signos y símbolos que tienden a ser dominantes<sup>4</sup> a través de los cuales se conserva, se clasifica y se le da sentido al mundo, condiciona emociones y sentimientos y genera un conjunto de comportamientos tales que, en muchas acciones se transforman en hábitos y se asocian con instituciones encargadas de reforzar y realizar las creencias en cuestión.

.....

<sup>2</sup> Las distintas formas de razonar del ser humano se pueden sintetizar en once: su capacidad de ser inteligente, la ciencia que tiene disponible y que conoce, los métodos lógicos que conoce y que pone en práctica, su capacidad imaginativa, la información disponible, sus creencias religiosas o mágicas, la ideología que sustenta, las emociones que siente, las representaciones sociales, las creencias y los símbolos dominantes. Y, que están sujetos a manipulación con fines políticos, mágicos o comerciales y, como es este caso, religiosos.

<sup>3</sup> Retomando a Clifford Geertz (1995), la teoría del interés, la ideología es una máscara y un arma, es en el fondo una lucha universal para sacar ventaja, señala que son los intereses de los grupos políticos, económicos y sociales los que hacen nacer y darle fuerza a una determinada ideología, es decir señala que los hombres buscan poder. Por lo tanto, la función de la ideología consiste en hacer una política autónoma al promover conceptos llenos de autoridad.

<sup>4</sup> El concepto de símbolo dominante se tomó de Turner (1980): *La Selva de los Símbolos*. Siglo XXI Editores.

Para entender el concepto de religión se tomará como punto de partida la propuesta hecha por Emile Durkheim (1985), ya que para este las representaciones religiosas, además de expresar reflexiones colectivas, también deben de ser cosas sociales, productos del pensamiento colectivo. Es decir, dado que las representaciones colectivas traducen los estados de una colectividad, dependen de la forma en que esta se organiza y de sus instituciones, la religión debe de ser una cosa eminentemente social y entenderse como un sistema complejo de mitos, dogmas, ritos y ceremonias, en donde a partir de sus creencias religiosas se establece una clasificación de cosas, reales o ideales que se designan con referencia a lo sagrado, es decir con referencia a dioses o seres del más allá a diferencia de lo profano que surge de las relaciones culturales o sociales con el mundo que rodea a los seres humanos.

En este sentido, los rasgos esenciales de lo sagrado y lo profano, según Durkheim, son, ante todo:

dos reinos heterogéneos –y contrapuestos– que se rigen por dos temporalidades. Lo profano es el reino de la vida cotidiana, regido por la lógica de supervivencia al ritmo de la economía y su temporalidad; lo sagrado, en cambio, es la interrupción deliberada de la vida profana y de su devenir a partir de pensar a ciertos objetos, entidades o lugares como sagrados a través de actividades rituales (Viale, 2013, p. 68)

De aquí, entendiendo que los cultos y ritos forman los modos colectivos de la religión, Durkheim entiende la religión esencialmente colectiva, ya que implica una ruptura de la vida social cotidiana de la comunidad en las que los individuos se desarrollan. De esta manera, las interdicciones rituales rigen directamente el reino de lo sagrado e indirectamente el profano, en la medida en que lo profano está subordinado a lo sagrado. Es decir, en tanto que los ritos proporcionan patrones morales de comportamiento ante las cosas sagradas, estos se entienden como reglas de conducta que prescriben cómo el hombre debe comportarse con las cosas sagradas.

En otras palabras, lo sagrado conlleva la irrupción transitoria de la vida profana cotidiana, lo que implica una distinción entre lo sagrado –unión o comunidad con la divinidad– y lo profano –el individuo separado de la divinidad– (Viale, 2013). Por lo tanto, «una religión es un sistema solidario de creencias y de prácticas relativas a las cosas sagradas, es decir, separadas, interdictivas, creencias [...] que unen en una misma comunidad moral, llamada Iglesia, a todos aquellos que se adhieren a ellas» (Durkheim, 1968, como se citó en Viale, 2013, p. 69).

En contraste con la idea de que la existencia de dioses o de espíritus no es un hecho fundamental en la definición del concepto de religión de Durkheim, Melford E. Spiro, entendiendo el sistema religioso como «un sistema cognitivo que implica un conjunto, explícito o implícito, de proposiciones concernientes al mundo superhumano y las relaciones del hombre con lo que él reclama como verdad» (sf, p. 101), define la

religión como «la institución<sup>5</sup> que consiste en un patrón de interacción cultural en el cual se postula culturalmente los seres superhumanos» (Spiro, sf, p. 96), y esta tiene tres funciones: es cognitiva, ya que provee de sentido y explicaciones para los miembros de la sociedad a fenómenos que de otra manera serían incomprensibles. Es sustantiva porque canaliza deseos sustantivos como de victoria de guerras, redención del sufrimiento. Y, es expresiva, puesto que busca reducir el dolor, así como alcanzar la satisfacción, los cuales, en ausencia de otros medios, la religión funge como el vehículo por el cual ellos se expresan simbólicamente.

De lo anterior se puede decir que, la funcionalidad de la religión se encuentra en que esta mantiene la realidad del mundo socialmente construido, en el cual el individuo existe en su vida diaria y, da sentido a la muerte y a las catástrofes naturales y sociales. Asimismo, parte fundamental de la religión, es que las creencias religiosas, al ser internalizadas con conciencia, forman un elemento esencial en la elaboración de la identidad subjetiva. Por lo que, la religión se ve como una construcción social que se vive como externa y que luego se internaliza, al hacerlo, la moralidad se internaliza como voces de conciencia, así cuando los papeles de la conducta, determinados porque la religión se internaliza, hay un aumento en la enajenación del individuo que cada vez depende más de las fuerzas externas, pues el hombre ha perdido el control de sus productos y ahora es controlado por ellos y por medio de estos. Esto es, lo que Peter Berger denomina extrañamiento, es decir «el mundo social parece extraño al individuo, pero el deviene extraño a sí mismo» (1969, p. 85), y que, en otras visiones, como la de Marx, se denomina enajenación.

Por lo tanto, el concepto de cultura, que es clave para comprender a las organizaciones y el posible papel que en ellas juega la religión, en forma sintética se puede presentar, siguiendo a Clifford Geertz, Roberto Varela, Mary Douglas, Lévi-Strauss y Berger Luckman, como una cosmovisión, es decir un conjunto de depósitos de sentido para concebir al mundo que nos rodea –social y el ecosistema–, la cual se configura por medio de tramas, relatos de significación que contienen diversos procesos lógicos y que son narrativas de tipo religioso, científico, social, de poder, etcétera; que implican un conjunto de signos y símbolos que contienen valores, creencias –sagradas o profanas–, sabiduría, y suscitan emociones y sentimientos y que expresan esperanzas, ilusiones, utopías y que además contienen un sistema de clasificaciones de cosas, objetos, personas y relaciones sociales. De esta manera es conveniente comprender los signos y símbolos, los ritos y ceremonias rituales, así como las creencias ya que todos estos elementos en el interior de una cultura suelen conducir a hábitos e instituciones que son claves en todo tipo de organizaciones y por ende en las religiosas.

.....

<sup>5</sup> Aquí Spiro no sigue el concepto tradicional de institución, sino que esta es una respuesta a necesidades y consiste en un sistema de creencias de acciones y de valores.

## Instituciones y hábitos

Todos estos elementos culturales interactúan entre sí, por medio de operadores lógicos, que dan lugar a creencias, las cuales generan signos y símbolos, dando paso a formas de pensar que integran operadores lógicos. Al integrarse todas estas relaciones que interactúan entre sí en un conjunto de procesos sociales, se transfieren a instituciones y hábitos.

Entender el papel de las instituciones en la vida del hombre implica que gran parte de la actividad humana está estructurada en términos de reglas explícitas o implícitas, que la durabilidad de estas es producto del hecho de que pueden crear expectativas estables sobre el comportamiento de los demás, que hacen posible el pensamiento ordenado, las expectativas y la acción al imponer a las actividades humanas una forma y una consistencia. Así, las instituciones limitan y al mismo tiempo permiten el comportamiento, dependen de los pensamientos y las actividades de los individuos, sin embargo, no se pueden reducir a ellos.

En este sentido, se pueden definir las instituciones como «sistemas de reglas sociales establecidas y extendidas que estructuran las interacciones sociales» (Hodgson, 2011, p. 22), que como un tipo especial de estructura social tienen «el potencial de lograr cambios en los agentes, incluyendo cambios en sus propósitos o preferencias» (Hodgson, 2011, p. 23). Por eso, las instituciones forman parte muy importante de toda organización, ya que implican posibilidad de coordinación de tareas, facilidad de comunicación, favorecen las relaciones humanas, así como la comprensión entre los actores y generan confianza.

El término regla se puede entender, por una parte, como una orden normativa, esto implica que si la regla es revisada o cuestionada, entonces, surgen aspectos normativos, es decir, que incluyen normas de comportamiento y convenciones<sup>6</sup> sociales. Asimismo, las reglas son potencialmente codificables, esto implica que, además de que los miembros comparten de manera explícita o tácita el conocimiento de estas, el quebrantamiento de las reglas puede ser identificado de manera explícita. Por lo tanto, se entiende por institución «un tipo especial de estructura social que implica reglas potencialmente codificables y normativas de interpretación y comportamiento» (Hodgson, 2011, p. 25). De este modo, siguiendo lo planteado por Searle (2005) las representaciones mentales de una institución pueden existir solo si su gente tiene creencias particulares y actitudes mentales relacionadas. Así, como ya se mencionó con anterioridad, algunas reglas se refieren a símbolos o significados, por ejemplo, es el caso del idioma o la palabra.

Denzau y North (2000) argumentan que es necesario entender la relación entre los modelos mentales que «los individuos constituyen para dar sentido al mundo que les rodea, las ideologías que evolucionan a partir de tales construcciones, y las instituciones que se desarrollan en una sociedad para ordenar las relaciones

.....

<sup>6</sup> De acuerdo con Robert Sugden y John Searle se puede definir una convención como una instancia particular de una regla institucional (Hodgson, 2011).

interpersonales» (p. 23), ya que las personas actúan en parte sobre la base de mitos, dogmas, ideologías y teorías a medio cocinar. De este modo, se entiende por ideología el marco compartido de modelos mentales que poseen los grupos de individuos que proporcionan tanto una interpretación como una prescripción sobre cómo debería estructurarse el entorno. Las instituciones como las reglas del juego en una sociedad que consisten en restricciones formales e informales construidas para ordenar las relaciones interpersonales y que son los mecanismos externos a la mente. Y, los modelos mentales como representaciones internas que los sistemas cognitivos individuales crean para interpretar el entorno. Por lo que, «los modelos mentales que crea la mente y las instituciones que los individuos crean son parte esencial de la forma en que los seres humanos estructuran su entorno en sus interacciones con él» (p. 24).

La regla como orden normativa es socialmente transmitida y habitual, lo cual significa que la reiteración de esta regla depende de una cultura desarrollada socialmente y de cierto uso del lenguaje. Al respecto, Searle (2006) indica que una de las razones por las que la concepción tradicional de las instituciones es incompleta, es por el hecho de que todas dan por sentado el lenguaje. Es decir, «es esencial ver que el lenguaje es la institución social fundamental para poder determinar la estructura lógica de las restantes instituciones sociales» (p. 103). Por lo que, «el lenguaje no solo describe una realidad institucional preexistente, sino que es parcialmente constitutivo de esa realidad» (p. 104).

En cuanto a lo habitual, la definición hecha por el economista institucional Walton Hamilton (1932), quien entendió a la institución como «una manera de pensamiento o acción con cierto predominio y permanencia incrustada en los hábitos de un grupo o en las costumbres de un pueblo» (Hamilton, como se citó en Hodgson, 2007, p. 67) resalta la importancia de la interacción de la institución con el individuo, sus hábitos y sus creencias.

En este sentido, la tradición vebleniana plantea que «las instituciones funcionan solo porque las reglas implícitas se encuentran inmersas en los hábitos compartidos, tanto de pensamiento como de comportamiento» (Hodgson, 2011, p. 28). No obstante, se debe aclarar que, aunque el comportamiento repetido es importante para establecer un hábito, estos dos conceptos no son lo mismo, ya que un hábito es una disposición para adoptar un comportamiento o unos pensamientos adquiridos previamente que son activados o reforzados por un estímulo o contexto apropiado. Esto es que, si adquirimos un hábito no necesariamente tenemos que utilizarlo todo el tiempo. De modo que, al adoptar un conocimiento normativo, ser potencialmente codificable y al permanecer dentro de un grupo, el hábito adquiere el estatus de regla. Así pues, gran parte del comportamiento de observar las reglas es a través de la adquisición de hábitos –mecanismos psicológicos–.

De lo anterior, el hábito constituye el mecanismo clave para que las instituciones<sup>7</sup>, además de estructurar, restringir y promover los comportamientos individuales, cuentan con la capacidad de cambiar las aspiraciones para modelar las capacidades y comportamientos de los individuos. De aquí que, las instituciones cuenten con características fuertes de auto-reforzamiento y auto-perpetuación.

Por lo tanto, como lo señaló Charles Sanders Peirce (1878) «la esencia de las creencias es la creación del hábito» (Sanders, como se citó en Hodgson, 2011, p. 29). Las razones y las creencias son, con frecuencia, «la racionalización de sentimientos y emociones fuertemente arraigados que surgen de los hábitos establecidos por comportamientos repetidos» (Kilpinene, Wook, Quinn, y Kashy en Hodgson, 2011, p. 29). Esta interacción de comportamiento, hábito, emoción y racionalización ayuda a explicar el poder normativo de la costumbre en la sociedad humana.

## El individuo en la organización

Las transformaciones económicas, sociales, políticas y culturales que han ocurrido en nuestra sociedad, han hecho que el nuevo orden social, escenario para el surgimiento y la proliferación de un gran número de organizaciones, funja como espacio en el que organizaciones se conviertan y ocupen un lugar central como fuentes importantes de identidades individuales y estructuras colectivas, en donde se haga énfasis en el comportamiento humano dentro de estas organizaciones. Esto es que, desde el punto de vista ético, se pretende poner al individuo como centro de las preocupaciones de los universos organizacionales.

Centrándonos en el individuo, dependiendo de los recursos materiales y simbólicos –individuales o colectivos–, según las estrategias adoptadas que estos tengan y de las reglas del juego del sistema social –instituciones– y las áreas de incertidumbre, cualquier persona, cualquiera que sea su posición profesional y su estatus, tiene la capacidad de actuar en el curso de su trabajo. Esto es que, cada individuo –o grupo– puede desarrollar estrategias para mantener su posición.

Al transformar la situación existente en su beneficio, los individuos –o grupo– participan en el mantenimiento o transformación de las organizaciones, lo que da como resultado que la acción colectiva organizada requiera de relaciones de poder y de significado. En el lenguaje de la gestión, esto quiere decir que los individuos son actores sociales y que las relaciones de poder son fundamentales para la acción organizada.

En este sentido, provistos con tal esquema, se pueden entender mejor los juegos en torno a las reglas, el sometimiento a la autoridad, las relaciones en la producción o servicios, las maniobras tanto desde arriba como desde debajo de la jerarquía, etc.

.....

<sup>7</sup> Hábitos e instituciones se encuentran ligados a, lo que Kahneman denominó, el pensamiento rápido que, está ligado a la llamada intuición o el pensamiento subconsciente, conduce a tener respuestas automáticas, rutinarias e instintivas. Es decir, da lugar al llamado sentido común que es el que dominan los hábitos. Y, el pensamiento lento que requiere de un esfuerzo, de reflexión y lógica, busca comprender para poder actuar, es decir, requiere un proceso mental de deliberación, necesita orden y esfuerzo.

Mejor dicho, cada acción da cuenta de la capacidad de los individuos –o grupo–, de su habilidad para hacer cosas y poder alcanzar sus objetivos y los establecidos por la organización, así como para mantener o mejorar su posición (Chanlat, 2019). Así, por ejemplo, hay líderes que, movidos por deseos de poder, ambiciones excesivas, etc., condicionan sus acciones.

El individuo, además de ser calculador y estratégico, también se constituye de subjetividades –deseos, sueños, ambiciones, entre otros–. En la noción de actor social, tomar en cuenta el reconocimiento y la subjetividad es fundamental. No obstante, el universo de la gestión, centrado en la razón, números y cantidades, olvida esta subjetividad, ya que trata a los individuos como objetos o recursos, lo cual hace que la realidad psíquica sea, particularmente, patógena, pues causa sufrimiento o violencia cuando no se toma en cuenta. De ahí, al haber una vida inconsciente que influye en el comportamiento, estas organizaciones sirven de teatro para la expresión de esta vida psíquica. Asimismo, la dinámica de grupo, a través del uso de recursos afectivos, movilizan el inconsciente.

Como se mencionó con anterioridad, las organizaciones en la actualidad se convierten y ocupan un lugar central como fuentes importantes de identidades individuales. Este proceso de construcción de identidad, que se da históricamente a través de las relaciones que tenemos con otros, por un lado, se refiere al conjunto de representaciones que el individuo tiene de sí mismo, la cual se alimenta de muchas fuentes, por ejemplo, género, sexo, edad, orígenes familiares, y como es nuestro caso, de la religión, que, por otro lado, se refiere a todas nuestras afiliaciones.

Las cuestiones de identidad, que revelan elementos que afectan la forma en que las personas se definen, también están estrechamente relacionadas con los elementos precedentes; en cuestión de las estrategias de los actores, estas a menudo son impulsadas por cuestiones de identidad. En cuanto a la subjetividad de los individuos, que también moviliza la cuestión de su autorrepresentación, «la identidad que forma la parte social de toda persona no puede disociar su vida psíquica de su experiencia social concreta» (Chanlat, 2019, p. 26).

Dicho de otro modo, la forma en que el ser humano se define, como individuo y como ser social y cuyas acciones se encuentran alimentadas por sus deseos, búsquedas, esperanzas, ambiciones, fantasías, es fruto de la interrelación de sus recursos psíquicos, sus acciones y el comportamiento que otros tiene hacia ellos. Esto es que, los otros participan en la construcción de su vida psíquica, sirviendo como modelos de identificación, objetos de inversión emocional, vehículos de cooperación, rivalidad o, incluso, chivos expiatorios. Aquí, el universo organizado funge como espacio en el cual se observa «la construcción de identidad y las resonancias que puede tener con su propia historia psíquica» (Chanlat, 2019, p. 26). En las organizaciones religiosas, las consecuencias psíquicas de desviarse de lo establecido se reflejan en la elección de aquellos que serán salvos de condenación de quienes no.

En este sentido, la relación de los actores/sujetos no se da en un vacío, sino que es mediatizada por el trabajo concreto que realizan dentro de su organización, es decir,

los individuos son trabajadores en situación, esto es que sus acciones, su subjetividad y su identidad está relacionada con lo que hacen concretamente. Así, la relación de estos con la organización pasa por las tareas que deben cumplir.

## Religión y comportamiento del individuo en las organizaciones

Una vez entendido que la interacción de la sociedad y la cultura es fundamental, ya que no hay sociedad sin cultura, ni cultura sin sociedad, se debe entender que la vida social tiene varios tipos de relaciones, por ejemplo, individuo con individuo, individuo con organización y organización con organización. Así pues, una buena parte de los deseos, motivaciones y objetivos que tienen los individuos no se pueden lograr sin la cooperación con otros individuos, lo que deriva en la fundación de organizaciones de todo tipo: familiares<sup>8</sup>, políticas, de trabajo, o como es nuestro caso, religiosas.

Ahora, en todas las sociedades hay jerarquías que conducen a relaciones de autoridad y de poder –capacidad de mandar sobre otro–, que contienen, en conjunto con las organizaciones, espacios en los que hay, siguiendo a Víctor Turner (1974)<sup>9</sup>, contradicciones, confrontaciones y cooperaciones, y por ende luchas por las recompensas y beneficios que requieren reglas institucionales y no institucionales, configuradas como hábitos que suelen provenir de usos y costumbres sociales, que les dan organización.

De esta manera, la interacción de individuos y organizaciones configuran formas institucionales que van a regir los mecanismos y a estimular las restricciones en la formación y operación de las organizaciones dentro de estas, así como el comportamiento y la forma de ver el mundo. Siendo el objetivo de este trabajo mostrar el comportamiento de los individuos en las organizaciones de acuerdo a su adhesión religiosa, se toma como punto de partida el análisis hecho por Anzola (2003) en la sociedad Testigos de Jehová, la cual es considerada una organización exitosa debido a su gran número de feligreses que se adhieren año con año y a la expansión que estos han tenido hacia diferentes partes del mundo, pues se puede observar, a través de sus Hogares Betel –sucursales dedicadas a la producción de textos– la existencia del sometimiento de sus trabajadores (Betelitas)<sup>10</sup> en virtud de su adhesión religiosa, así como necesidades, deseos, etc., que siendo productos culturales, deben su existencia a instituciones y organizaciones que modelan el comportamiento humano.

.....

<sup>8</sup> En la historia del mundo se han establecido muchos tipos de organización, pero en estos tiempos predomina la de la familia, ya que nacemos en una y por medio de esta nos comunicamos con la sociedad y la cultura. Si nuestra familia tiene una religión, a partir de esta, nos incorporamos a los rituales y ceremonias.

<sup>9</sup> Siguiendo la analogía de campos y arenas de Víctor Turner, la interacción de individuos y organizaciones no conduce por sí sola a un equilibrio, sino a problemas y crisis. Esto es que, el campo, considerado un espacio de cooperación y rivalidad reglamentado que funciona a través de instituciones, estímulos y castigos, entra en fuertes contradicciones que lo conducen a la arena, es decir, cuando hay disfuncionamientos del campo se llega a un proceso problemático llamado arena que requiere de ajustes importantes.

<sup>10</sup> Nombre con el que se le conoce a los miembros que viven en las sucursales de los Hogares Betel.

Esto es que, para que estas organizaciones funcionen adecuadamente y sus miembros identifiquen las metas de la organización como coincidentes con sus propias metas, se requiere tanto de dispositivos gerenciales y dispositivos morales que, además de sincronizar y regular el tiempo de los trabajadores, discipline sus hábitos y costumbres, dando como resultado contar con todo el potencial de trabajo de cada individuo. En otras palabras, es necesario un dispositivo moral que, a través de incentivos religiosos, aunado a normas y un sistema de vigilancia, canalice la energía del trabajador hacia su tarea.

En este sentido, el papel y función de la religión, como elemento que refuerza y canaliza la energía de los individuos en la dirección del trabajo, va a consistir en educar a los trabajadores hacia una entrega sin límites a su oficio. Es decir, la educación religiosa, el adoctrinamiento que se imparte en las escuelas dominicales y las diferentes formas y estrategias de enseñanza de sus principios religiosos –que se trasladan a todos los aspectos de la vida del Betelita– constituye un complemento decisivo para los fines productivos.

El trabajo, entendido como un acto puro de virtud, se convierte en una de las formas de conservar la gracia divina y, por ende, la salvación de Dios. De ahí que, el desviarse de lo establecido se traduce en condenación. En otras palabras, el trabajo –la producción de revistas, las cuales se consideran el alimento espiritual y que son un elemento esencial en la misión de la comunidad religiosa, para llevar el mensaje bíblico a todas las personas– va a constituirse como una de las formas de hacerse digno de Dios y, por consiguiente, el producto de este trabajo como una actividad agradable a Jehová (Anzola, 2003). Así pues, la conducta y comportamiento de los individuos se racionaliza como: «una hora desperdiciada equivale a una hora sustraída a la labor destinada a la gloria de Dios» (Weber, 1984, como se citó en Anzola, 2003), o como: mediante una conducta ejemplar, que, a través del trabajo, se alaba a Dios.

Así, los valores –entendidos como creencias religiosas–, que representan las normas ideales y guían las acciones y los comportamientos sobre los que descansa la cultura, están perfectamente identificados y socializados, lo que permite que los miembros que conforman la organización conozcan las reglas del juego. Esto es que, al estar claramente definidos los valores organizacionales, los Betelitas conocen, asumen y ponen en práctica los principios religiosos, ya que, de esta manera, el conocimiento de la palabra de Dios tiene sentido a través del trabajo. En pocas palabras, se tiene una cosmovisión que parte del discurso religioso.

Por lo tanto, los Hogares Betel, considerados como sistemas socioculturales en los que esquemas colectivos de significado, valores, creencias, junto con elementos socio-estructurales, como: estrategias y procesos organizacionales, forman un todo integrado. Es decir, los elementos que caracterizan la estructura de la organización, por ejemplo, reglas, políticas, objetivos, asignación de tareas, la misión, entre otros, aunado a los principios religiosos –los cuales se derivan directamente de su libro sagrado, la biblia– actúan como punto de referencia en el modo de pensar y de determinar el comportamiento de los individuos.

## Conclusiones

En las organizaciones religiosas, se hacen presentes, al igual que reglas, normas, sistemas de vigilancia, dispositivos disciplinarios, etc., dispositivos morales que sincronizan y regulan la concepción y uso del tiempo de sus trabajadores, disciplinan sus hábitos y costumbres y canaliza la energía del trabajador hacia sus tareas, haciendo que estos identifiquen las metas de la organización como coincidentes con sus propias metas.

Esta relación entre los individuos y su organización también demuestra la visibilidad y el reconocimiento, así como el placer o sufrimiento que experimentan en su situación laboral. Es decir, si el trabajo requiere un mínimo de visibilidad también es esencial que sea reconocido. Por ejemplo, la aceptación y permanencia en un grupo religioso, que se da a través del conocimiento de la palabra –la biblia–, de la participación en las misas –para los católicos–, servicios o cultos –para los cristianos– y de la predica de casa en casa –el caso de los Testigos de Jehová–, así como una entrega total hacia la organización, van a figurar como el reconocimiento por parte de Dios para que estos obtengan la gracia divina. Asimismo, el camino de la salvación a partir del trabajo, conduciendo a los individuos al sacrificio, permite soportar los ritmos y las exigencias impuestas por los estándares organizacionales. Aquí, la utilidad, en un contexto de eficiencia, ejercida generalmente por la jerarquía, se convierte en una obsesión.

En otras palabras, la relación existente entre cultura, religión y organización, y por extensión, todos los conceptos asociados con estos –símbolos, mitos, rituales, ceremonias, instituciones, normas, reglas, poder– implica conocer los marcos simbólicos que guían la acción y comportamiento de los individuos, ya que proporcionan esquemas interpretativos a través de los cuales una ideología tiene sentido para los actores sociales. 

## Referencias

- Anzola, O. (2003). Influencia de lo religioso en la vida y la cultura corporativa. La sociedad de los Testigos de Jehová: Hogar Betel, Facatativá, Colombia. *Cuadernos de Administración*, 16 (26), 129-160. ISSN: 0120-3592.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502607>
- Berger, P. y Luckman, T. (1997). *Modernidad, Pluralismo y crisis de sentido*. Paidós,
- Berger, P. (1969). *Elements of a Sociological Theory of Religion*. Anchor Books, Estados Unidos.
- Castaingts, J. (2011). Antropología Simbólica y Neurociencia. *Anthropos*. UAM.
- Chanlat, J. (1994). Hacia una antropología de la organización. *Gestión y Política Pública*. 2(3), 317-364.  
<https://biblat.unam.mx/es/revista/gestion-y-politica-publica/articulo/hacia-una-antropologia-de-la-organizacion>
- Chanlat, J. (2019). Antropología de las organizaciones. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo (CESOT)*, 11, 18-39.  
<https://ojs.econ.uba.ar/index.php/CESOT/article/view/1539>
- Denzau, A., y North, D. (2000). Shared Mental Models: Ideologies and Institutions. In A. Lupia, M. McCubbins, y S. Popkin (Eds.), *Elements of Reason: Cognition, Choice, and the Bounds of Rationality (Cambridge Studies in Public Opinion and Political Psychology*, (pp. 23-46). Cambridge: Cambridge University Press.  
<http://doi:10.1017/CBO9780511805813.002>
- Douglas, M. (1978). Símbolos Naturales. Exploraciones en Cosmogonía, *Alianza Universidad*, Madrid.
- Durkheim, E. (1985). *Les Formes Élémentaires de la Vie Religieuse*. Presses Universitaires de France. Paris.
- Geertz, C. (2003). *La interpretación de las culturas (12.a ed)*. Barcelona, España. Gedisa, S.A.
- Geertz, C. (1995). La Ideología como Sistema Cultural, *La Interpretación de las Culturas*, Gedisa Editorial.
- Hodgson, G. (2011). ¿Qué son las instituciones?, *Revista CS*. ISSN: 2011-0324, 8, 17-53.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476348371001>
- Hodgson, G. (2007). La propuesta de la economía institucional. En *Economía institucional y evolutiva contemporánea*. (1.ª ed., pp. 49-88). Universidad Autónoma Metropolitana, Cuajimalpa-Xochimilco, División de Ciencias Sociales y Humanidades.
- Hodgson, G. (2007). La ubicuidad de los hábitos y las reglas. *Economía institucional y evolutiva contemporánea*. (1.ª ed.) 89-122. Universidad Autónoma Metropolitana, Cuajimalpa-Xochimilco, División de Ciencias Sociales y Humanidades.
- Lévi-Strauss, C. (1962). *La Pensée Sauvage*, *Librairie Plon*.
- Searle, J. (2005). What is an institution? *Journal of Institutional Economics* (1), 1-22.  
<http://doi:10.1017/S1744137405000020>
- Spiro, M.: *Religion: Problems of Definition and Explanation*.  
<https://doi.org/10.4324/9780429336812-11>
- Turner, V. (1974). Dramas sociales y metáforas rituales (pp. 23-59, *Fields and Methaphors*, Ithaca, Cornell University Press,
- Turner, V. (1980). *La Selva de los Símbolos*. Siglo XXI Editores.

Varela, R. (1997). Cultura y Comportamiento, *Revista Alteridades*, Departamento de Antropología UAM-Iztapalapa, (7), 13.

Viale, C. (2013). Sagrado/profano. El aspecto durkheimiano de la filosofía de la religión de William James. *Ideas y Valores*, LXII (151), pp. 57-79. ISSN: 0120-0062. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80928827003>

Villoro, L. (1985). *El Concepto de Ideología y otros Ensayos*, Fondo de Cultura Económica.



Como citar:

Calderón, I. y Castaingts, J. (2022). Cultura y religión como factores del comportamiento en los procesos organizacionales. *Administración y Organizaciones*, 25(49), 55-71.

<http://www.doi.org/10.24275/uam/xoc/dcsh/rayo/2022v25n49/Calderon>



Administración y Organizaciones de la Universidad Autónoma Metropolitana - Xochimilco se encuentra bajo una licencia Creative Commons. Reconocimiento – No Comercial – Sin Obra Derivada 4.0 Internacional License.