

TEMA CENTRAL



Modernidad y cultura en los estudios organizacionales

Tres modelos analíticos



IZTAPALAPA
Agua sobre lajas

*Luis Montaña Hirose**

Resumen

Este trabajo estudia la relación entre modernidad y tradición: propone tres modelos generales, basados en Comte, Weber y Durkheim, y analiza sus influencias en importantes teóricos de la organización –Taylor, Mayo y Merton–. Asimismo plantea tres visiones de la cultura en la organización y examina la pertinencia teórica y práctica de cada una de ellas.

Palabras clave: modernidad, tradición, cultura, organización.

Abstract

This paper studies the relationship between modernity and tradition. It proposes three general models based on the works of Comte, Weber and Durkheim and examines the influences upon some organization theory relevant authors: Taylor, Mayo and Merton. It also proposes three visions concerning culture in organizations and it examines the theoretical and practical pertinence of each one of them.

Key words: modernity, tradition, culture, organization.

* Profesor del Departamento de Economía de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.
lmh52@prodigy.net.mx

La tradición no se hereda, se conquista.

André Malraux

La modernidad es un orden postradicional sin que por ello haya que confundirlo con un marco social en el que las seguridades y hábitos de la tradición han sido reemplazados por la certidumbre del conocimiento racional.

Anthony Giddens

Introducción

Con la esperanza de alcanzar el viejo sueño saint-simoniano de que la ciencia y la tecnología pondrían fin a la disputa social y se alcanzaría el pleno desarrollo de la sociedad, durante largo tiempo se ha privilegiado a la modernidad sobre la tradición. En este panorama, el debate sobre lo social sería sustituido por la contundencia de la verdad científica, el pensamiento salvaje llegaría a su fin y la fe religiosa dejaría su lugar al rigor de la razón; el descentramiento del universo social provocado por la calculabilidad individual sería contenido por la fuerza centrípeta de la solidaridad orgánica. El siglo xx abrazó dulcemente tal quimera; la teoría de la organización enfatizó el diseño racional de las organizaciones, y con ello la entrada a un mundo perfecto en apariencia. Sin embargo, la racionalidad homogeneizadora y sus consecuentes estragos fueron cuestionados como el verdadero motor del progreso y la equidad social; un conjunto de promesas incumplidas dejó insatisfecha a una población cada vez más consciente y demandante. Los dispositivos analíticos que habían sido utilizados para el estudio de las comunidades llamadas atrasadas fueron implementados ahora para el estudio de la supuesta modernidad, a la manera en que los conquistadores españoles echaron mano de viejas instituciones medievales

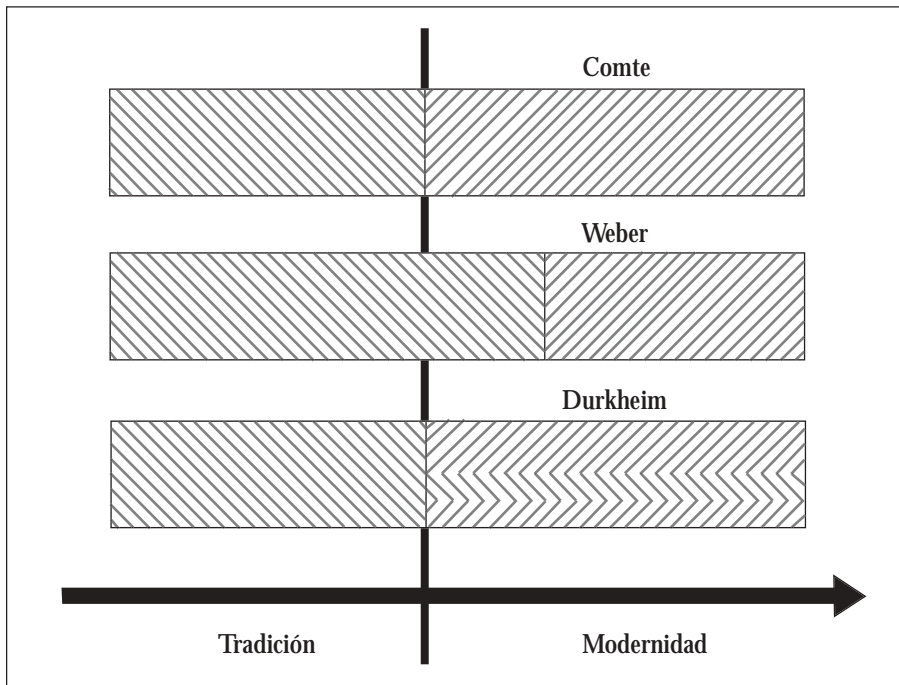
para someter al Nuevo Mundo (Weckmann, 1984). De manera complementaria, la inconmensurabilidad social fue relegada al incorporarse lo cuantitativo como forma de apreciación comparativa de lo cultural. No obstante, a finales del siglo pasado el mundo era percibido como más incierto, fragmentado, injusto y peligroso; el sentido impuesto por la verdad era cuestionado con mayor frecuencia y un gran número de organizaciones gozaban cada vez de menos legitimidad.

El objetivo de este trabajo es discutir la transición de la tradición a la modernidad. Proponemos tres modelos generales tomando como base los estudios de Comte, Weber y Durkheim, sociólogos que ofrecen enfoques distintos sobre este proceso social. Retomaremos, para cada uno de ellos, la visión organizacional que inspiran en personajes de gran influencia como Taylor, Merton y Mayo. Por último, discutiremos tres visiones relativas a la cultura en las organizaciones –nacional o regional, corporativa y organizacional– y ubicaremos sus posibilidades analíticas y prácticas de acuerdo con los modelos anteriores.

Tres modelos de transición a la modernidad

El paso de la tradición a la modernidad está definido por una serie de aspectos sociales –como el desarrollo tecnológico, la aparición de los regímenes democráticos, el avance de los centros urbanos, el desarrollo de las grandes empresas– y, entre otros más, por la preponderancia de la explicación científica sobre la religiosa. Ello induce a pensar, en consecuencia, que en razón de la diversidad de elementos que conforman la modernidad, ésta no se realiza de manera homotética sino diferenciada. En este artículo, con fines ilustrativos, tomaremos como eje de esta transición el advenimiento de la explicación científica y detectaremos al menos tres modelos generales. El primero, que denominamos de *sustitución*, propugna que la transición se llevaría a cabo de manera abrupta, que la ciencia y la industria unidas desplazarían a un ritmo vertiginoso el antiguo orden tradicional, basado en la milicia y la teología. Este primer modelo será ejemplificado con la propuesta realizada por Auguste Comte. El segundo, que hemos llamado de *intersección*, postula que tradición y modernidad se conjugaron durante un tiempo determinado, lapso relativamente corto, y que la primera fue el motor de la segunda, pero que esta última pronto alcanzó un alto nivel de autonomía. Un autor representativo de esta corriente es Max Weber. Finalmente, exponemos el modelo de *transfiguración*, explicado con la propuesta de Émile Durkheim, en el cual la tradición no se agota sino que a menudo se entreteje con la modernidad (véase lámina 1).

LÁMINA 1
Tres visiones de la modernidad



Las propuestas teóricas sobre la organización se vieron muy influenciadas, aunque de manera distinta, por estos planteamientos de orden sociológico. El factor determinante en el contexto de la presente discusión es, sin duda alguna, el tiempo. En efecto, entre más alejada se encuentra la propuesta organizacional de la social, la primera se habrá instalado más en los planteamientos propios de la modernidad e incorporará sólo aquellos aspectos que fortalezcan sus argumentos.

El modelo de sustitución

El proyecto central de Auguste Comte (1798-1857) es la reorganización de la sociedad. Entre la caída del régimen monárquico y la constitución del estado democrático reinó la anarquía social y sólo la filosofía positiva podría terminar

con aquella situación de indefensión, tal como lo explica Comte: "...ella puede ser considerada como la única base sólida que debe terminar con el estado de crisis en el cual se encuentran después de tan largo tiempo las naciones más civilizadas" (Comte, 1830-1842: 47). Más que una reforma de las instituciones, el autor pregona una revolución espiritual, ya que las instituciones dependen de la moral y ésta de las creencias. Las ideas gobiernan y sacuden al mundo: "todo el mecanismo social reposa sobre opiniones" (Comte, 1830-1842: 48). Postula una ley general y fundamental que establece que nuestras concepciones transitan sucesivamente por tres estados teóricos diferentes: el teológico o ficticio, el metafísico o abstracto y el positivo o real. El primero explica la aparición de los fenómenos como resultado de la voluntad divina; el segundo, considerado por Comte una variante del anterior, sustituye dicha voluntad por una serie de abstracciones relativas a la naturaleza, mientras que el último renuncia a la búsqueda de las causas trascendentales para fijar su atención en las leyes que los rigen. Achaca el desorden de sus días a la convivencia simultánea de las tres filosofías; en efecto, la preeminencia de cualquiera de ellas permite un verdadero orden social; el problema reside en su coexistencia, pues resultan intrínsecamente contradictorias. Otra dificultad proviene de la imposición de alguna de las dos primeras sobre la positiva, dada la noción de progreso implícita en su pensamiento. Ante el doble espectáculo de aquella época, de desorden social, provocado por la Revolución Francesa, y de esplendor tecnológico originado en la Revolución Industrial, Comte apuesta por la ciencia y la industria. Así, en todo caso, una nueva religión, basada ahora en principios científicos, tomaría las riendas de un desarrollo social más digno, pacífico y moral, tal como lo proclama de forma explícita el politécnico francés:

En nombre del pasado y del futuro, los servidores teóricos y los servidores prácticos de la HUMANIDAD venimos a tomar dignamente la dirección general de los asuntos terrestres, para construir finalmente la verdadera providencia, moral, intelectual y material, excluyendo irrevocablemente de la supremacía política a todas las diversas esclavitudes de Dios, católicos, protestantes o deístas, ya que son a la vez atrasadas y perturbadas (Comte, 1852: 5).

Comte establece que el cambio del orden social feudal al industrial requiere la sustitución de los guerreros por los industriales, los aristócratas por los comerciantes y los teólogos y sacerdotes por los científicos (Solé, 1998: 35). Vida y muerte, aspectos centrales de la dinámica oculta de la sociedad, serán sustituidos inconscientemente por la verdad y el progreso. En este sentido, una nueva moral debería regular los sentimientos y comportamientos de los individuos. La sociedad

positiva ideal precisaba una nueva espiritualidad proveniente no de los sacerdotes y la Iglesia sino de la contundencia de las leyes generales de la ciencia. Por otro lado, como lo señala Aron (1985) al analizar la obra de Comte, la guerra ya no sería necesaria:

Las conquistas habían podido ser otrora un medio legítimo o por lo menos racional para quienes se beneficiaban con ellas, de acrecentar sus recursos. En un siglo en que la riqueza depende de la organización científica del trabajo, el botín está desprovisto de significado y es anacrónico (Aron, 1985: 113-114).

Para realizar las aplicaciones prácticas a la industria se requería un agente intermedio que no era ni el sabio, productor de conocimientos científicos, ni el industrial, interesado en las acciones prácticas que le redituaban beneficios económicos; así, aparece la figura del ingeniero para llenar este espacio aún vacío entre ciencia e industria:

Entre los sabios propiamente dichos y los directores efectivos de los trabajos productivos comienza a formarse en nuestros días una clase intermediaria, la de los ingenieros, cuyo destino especial es el de organizar las relaciones de la teoría y de la práctica (Comte, 1830-1842: 58).

Son precisamente los ingenieros, agrupados en la Asociación Americana de Ingenieros Mecánicos, de la cual Frederick Winslow Taylor (1856-1915) fue presidente, quienes intentaron llevar a cabo el proyecto de la industrialización mediante la aplicación de la "ciencia". Éste, sin embargo, no consiste tanto en la elaboración de un conocimiento inexistente sino en la sistematización del saber obrero; en otras palabras, hacer una ciencia de lo tradicional, es decir, juntar:

toda esa masa de conocimiento tradicional que en el pasado había estado en las cabezas de los trabajadores y en su habilidad física y aptitudes, que había sido adquirido mediante años de experiencia. La necesidad de juntar toda esta masa de conocimiento tradicional y entonces registrarlos, tabularlos y, en muchos casos, finalmente reducirlos a leyes, reglas e incluso a fórmulas matemáticas... (Taylor, 1926: 107-108).

Taylor asume que el verdadero sentido de la *administración científica* consiste en una gran revolución mental, en pasar del conflicto abierto entre patrones y trabajadores al establecimiento de un sistema abierto de colaboración; al igual que Comte, exalta la paz y la armonía a través del espíritu científico y el desarrollo de la industria:

Tal vez el mayor beneficio, sin embargo –y lo digo sin la menor duda– no es el incremento en los salarios que reciben los trabajadores, sino el hecho de que aquellos que están trabajando bajo la administración científica han llegado a ver a sus patrones como sus mejores amigos en lugar de sus enemigos. Han llegado a darse cuenta de que la amistad y la cooperación son mejores que la guerra (Taylor, 1926: 105).

El modelo de intersección

Max Weber (1864-1920) plantea que el camino hacia la modernidad se realiza principalmente por el sendero de una creciente racionalización, calculable e impersonal, en contraste con la forma tradicional anterior. Intenta demostrar que el desarrollo del capitalismo moderno no es el resultado exclusivo de leyes económicas puras ni de la sed de riqueza personal; es más bien el carácter ascético del calvinismo el que propicia un ambiente adecuado para ello. El capitalismo experimenta una gran expansión gracias a un cambio de mentalidad más que debido al desarrollo tecnológico, industrial, comercial o financiero. El protestantismo representa el triunfo de la razón sobre la irracionalidad del sentimentalismo, la magia y el lujo. En *La ética protestante y el espíritu del capitalismo* (1905), el sociólogo alemán señala que el *ethos* del sistema económico capitalista se encuentra en la tradición religiosa, aunque reconoce una amplia gama de elementos que intervienen en su florecimiento. Constata que los protestantes son personajes clave en el avance económico:

¿Cuál puede ser el motivo de esta intervención algo más considerable, de este porcentaje superior de acuerdo a la totalidad de la población, con el que los protestantes toman parte en la posesión de capital y en la dirección, así como también en los puestos más encumbrados en el trabajo de las empresas de mayor categoría tanto en la industria como en el comercio? (Weber, 1979: 21).

Weber establece una relación entre la atmósfera religiosa protestante y la inclinación hacia una racionalidad económica. Uno de los obstáculos centrales para la expansión del capitalismo era precisamente la mentalidad tradicional:

el primer enemigo a la vista contra el cual hubo de luchar el “espíritu capitalista” –considerado como un nuevo tipo de vida con sujeción a ciertas reglas, subordinadas a una “ética” específica– fue aquel hecho, parecido en mentalidad y en conducta que podría calificarse como “tradicionalismo” (Weber, 1979: 35).

Para el autor, el movimiento de Reforma otorgó un carácter moral al trabajo, basado en el sacrificio y en la vida ascética. El hombre debía responder al llamado de Dios, la riqueza dejó de considerarse un obstáculo para ingresar al paraíso al convertirse, por el contrario, en una forma de servicio a Dios. Sin embargo, la racionalidad, de origen primeramente religiosa, se desbordó hacia otras esferas de la vida social –económica, política, cultural–; promovió su creciente descentramiento, fomentó la calculabilidad como principio de orden más abstracto y generó una creciente autonomía entre ellas, impidiendo con ello que la religión continuara desempeñando el papel regulador central de lo social. El desencanto de Weber es nostálgico:

El espíritu se esfumó: el cofre permanece vacío, sin que pueda saberse si para siempre. Como quiera que sea, el capitalismo triunfante, siendo que se apoya en bases mecánicas, ya no requiere más de la ayuda religiosa (Weber, 1979: 112).

Es el país con mayor presencia en la escena económica mundial en donde esta transición se dio de manera más tajante, donde la búsqueda del beneficio económico ocurrió con mayor claridad, donde la productividad abstracta ha alcanzado su máxima expresión:

En Estados Unidos de América del Norte fue donde arraigó con más ahínco el vehemente anhelo tras la consecución de la ganancia, despojado en la actualidad de su sentimiento tanto ético como religioso (Weber, 1979: 112).

¿Cuál será el futuro del capitalismo, se pregunta Weber? Si bien su análisis no apunta a una salida optimista, atisba dos posibilidades. Una es la de un nuevo espiritualismo que oriente el comportamiento económico: “No es posible predecir en dónde ni quién sea el que llene el cofre vacío”; la otra es más cercana al sentimiento del autor: “También puede que ocurra a la inversa, que una ráfaga cubra todo, petrificándolo de un modo mecanizado...” (1979: 112). La teoría de la organización realizará un doble intento para que la primera opción sea la que prevalezca. El primero, asentado en una etapa de racionalidad acrecentada, procurará demostrar los beneficios de la burocracia a pesar de sus efectos perversos, mientras que el segundo se llevará a cabo mediante una recuperación ideológica con tintes espirituales abstractos. Por tanto, en el lugar del espíritu sólo quedó un sistema legal-racional-burocrático dominado por reglas impersonales, orientadas a reducir al mínimo la intervención de los aspectos personales del individuo; la burocracia se constituye entonces en un sistema aparentemente eficiente tanto

por su superioridad técnica como por su nivel de impersonalidad, tal como lo describe el sociólogo norteamericano Robert King Merton (1910-2003):

El mérito principal de la burocracia es su eficacia técnica, con una gran estimación por la precisión, la rapidez, el control experto, la continuidad, la discreción y la óptima restitución del gasto que representa. La estructura se aproxima a la eliminación completa de relaciones personalizadas y de consideraciones no racionales (hostilidad, ansiedad, complicaciones sentimentales, etc.) (Merton, 1984: 276).

De entre las disfunciones mencionadas con mayor frecuencia en el sistema burocrático se encuentra el excesivo apego a la norma, que ocasiona un comportamiento extremadamente rígido, un formalismo desmedido, un gran conformismo y una tendencia hacia el desempeño mínimo, lo cual genera importantes resistencias al cambio. Provoca además un desplazamiento significativo de fines por medios, una elevada exhibición de señales de autoridad, una alta arrogancia de los directivos y una cohesión de grupo frente a las demandas externas de los usuarios. Resulta necesario, por lo tanto, “infundir en los participantes del grupo actitudes y sentimientos apropiados” (Merton, 1984: 179). Sin embargo, estos sentimientos, inducidos por los intereses particulares de ascenso, y otros beneficios brindados por la organización, se verán de alguna manera pervertidos al instalarse no en los fines sino en los medios, tal como lo recuerda el autor: “El desplazamiento de los sentimientos de las metas a los medios es estimulado por la enorme importancia simbólica de los medios (reglas)” (Merton, 1984: 281). La tensión creada por la eficacia del sistema burocrático y sus disfunciones demostró que éstas se impusieron con el transcurso del tiempo y generaron una crisis de dicho modelo.

El segundo intento, más reciente, pretende superar, en términos funcionales e ideológicos, el carácter burocrático. El surgimiento de la organización flexible –a veces llamada posburocrática (Heydebrand, 1984) o posmoderna (Clegg, 1992) tiende a minimizar los efectos de la jerarquía burocrática por el costo asociado a dicha función y por las limitaciones que impone a la participación creativa de los trabajadores. Así, el nuevo espíritu del capitalismo (Boltanski y Chiapello, 2002) impulsará propuestas útiles para incrementar la competitividad y, de manera implícita, valores y justificaciones éticas. En los últimos treinta años se han promovido principios como la autonomía, el servicio a la comunidad, la calidad y la excelencia. No obstante, Boltanski y Chiapello se preguntan, no tanto como ejercicio académico sino como advertencia política, un poco al modo en que lo hiciera Weber, acerca de la eficacia de este nuevo espíritu:

Un capitalismo incontrolado tiene muchas posibilidades de convertirse en el origen de diferentes tipos de desastre: desigualdades, paro, enfermedades suscitadas por el trabajo o por los defectuosos productos de consumo, etc. En efecto, un capitalismo sustraído al control, libre de constricciones, no conoce más criterios que el interés particular de los más fuertes y nada le obliga a tomar en cuenta el interés general (Boltanski y Chiapello, 2002: 630).

El modelo de transfiguración

Émile Durkheim (1858-1917) realiza uno de los análisis más finos y provocativos sobre la religión. Para él, la antropología es una derivación de la sociología, ya que la religión debe ser estudiada como un hecho social. Ésta no se caracteriza tanto por la creencia en uno o varios dioses, sino por la diferencia que establece la comunidad entre lo sagrado y lo profano: lo primero es una representación colectiva, mientras que lo segundo proviene de los sentidos y experiencias personales. Entonces, la diferencia entre individuo y sociedad encuentra su punto más claro de explicación en la vida religiosa. Durkheim busca la religión más antigua y simple y encuentra su prototipo en el totemismo australiano, tal como lo describe en *Las formas elementales de la vida religiosa*:

Las civilizaciones primitivas constituyen entonces casos privilegiados porque son simples. Es por eso que, en todos los órdenes de hechos, las observaciones de los etnógrafos han sido a menudo verdaderas revelaciones que han renovado el estudio de las instituciones humanas (Durkheim, 2000: 12).

El valor moral de la norma, de acuerdo con este autor, deriva de la representación colectiva, es la comunidad misma la que se simboliza en lo divino:

La potencia de lo impuesto así, y que se ha convertido en el objeto de su adoración, es la sociedad, en donde los dioses no fueron sino la forma hipostasiada. La religión es, definitivamente, el sistema de símbolos por los cuales la sociedad toma conciencia de ella misma... (cit. por Martuccelli, 1999: 59).

Durkheim identifica dos tipos de sociedad: la segmentaria y la compleja. La primera se distingue por un elevado nivel de homogeneidad interna, estar asentada en una solidaridad mecánica y regida por leyes represivas, puesto que

todo agravio ocasionado a un miembro es resentido como un atentado contra la colectividad. Por el contrario, lo peculiar de la segunda es un alto grado de heterogeneidad, producto de la división social del trabajo, por una solidaridad orgánica y por leyes restitutivas que reconocen la fragmentación de lo social (Durkheim, 1967). Los lazos morales de la sociedad segmentaria son enfatizados por el sociólogo francés, pues en ella prima lo colectivo sobre lo individual. La representación social por excelencia es la religión como fuente primordial de la moral. No obstante, si bien la sociedad compleja genera vínculos de solidaridad mediante la división del trabajo al acrecentar la densidad de las relaciones sociales entre los distintos actores, no posee la capacidad para generar representaciones sociales potentes que permitan la elaboración colectiva de la norma social, y cae en el riesgo de la anomia (Durkheim, 1965). Descarta que la familia o el Estado puedan constituirse en representaciones colectivas válidas y vislumbra, equivocadamente, la posibilidad de la corporación como centro social generador de moral y, por lo tanto, de integración. El único grupo que respondería sería aquel que concentraría a los actores de una misma industria, organizados en un solo cuerpo: la corporación o grupo profesional.

Durkheim considera que las diferencias entre la sociedad tradicional y la moderna no son tan tajantes, que con frecuencia éstas resultan más de matices, pero donde la esencia permanece intacta, como es el caso, por ejemplo, del conocimiento:

Las explicaciones de la ciencia contemporánea son más evidentemente objetivas porque son más metódicas, porque están basadas en observaciones más severamente controladas, pero no difieren en naturaleza de las que satisfacían al pensamiento primitivo (Durkheim, 2000: 245).

Asigna, por otro lado, una importancia fundamental a la religión como fuente de los demás espacios institucionales. En este sentido, no se diferencia mucho de los planteamientos weberianos, los cuales concedían a aquélla un papel central en la organización de la sociedad, pues sus diferentes ámbitos institucionales –el escolar, el de salud, el militar y el artístico, entre otros–, seguían dependiendo del núcleo institucional religioso. Así, en un bello pasaje, Durkheim afirma que:

Puede decirse, pues, en resumen, que casi todas las grandes instituciones sociales han nacido de la religión [...] Si la religión ha engendrado todo lo esencial de la sociedad, es porque la idea de la sociedad es el alma de la religión (Durkheim, 2000: 430).

Su posición frente a la modernidad es clara; al contrario de Comte y a Weber, la institución tradicional de algún modo perdura, siempre quedan huellas de su presencia; persiste ella, es cierto, por necesidad de supervivencia, pero en especial porque la necesidad que la originó nunca desaparece en su totalidad. Sin embargo, este postulado, central en la discusión del presente trabajo, no fue recuperado por Elton Mayo (1880-1949), uno de los teóricos de la organización que más seguimiento dio a las aportaciones de Durkheim. Por lo general, este autor es reconocido como el protagonista de la escuela de las relaciones humanas, surgida en la pasada década de los treinta, época de creciente industrialización y descontento sindical. Con base en algunos conceptos de Durkheim, Mayo hace hincapié en la falta de anclaje social del individuo en una era de industrialización, caracterizada por una progresiva anomia que traía como resultado negativo una disminución significativa de la colaboración en el trabajo. De acuerdo con Mayo, esta falta de norma social provenía principalmente de la incapacidad de adaptación social del individuo frente al desenfrenado desarrollo tecnológico. Así, el problema fundamental que enfrentaba aquella sociedad industrial era el "...rápido avance industrial, mecánico, físicoquímico, tan veloz que ha destruido todas las relaciones histórico-sociales y personales" (Mayo, 1971: 26).

Mayo lamenta que diversos espacios institucionales, como la familia, la escuela y el Estado, no hubiesen logrado establecer las relaciones de colaboración necesarias para el progreso económico que existían antaño en las sociedades simples. A diferencia de Durkheim, postula que las antiguas instituciones no desempeñan papel alguno en la modernidad: "De la vieja institución, poco es lo que sobrevive en la industria moderna: el énfasis descansa sobre el cambio y la adaptabilidad; la velocidad del cambio aumenta en forma creciente." (Mayo, 1971: 31.) Si bien el autor reconoce los grandes avances tecnológicos de la época, resiente que se haya realizado poco en el terreno de la adaptación social; considera que las universidades deberían ser figuras centrales en el desarrollo de las habilidades sociales de los futuros administradores, con el fin de resolver el problema primordial de la sociedad industrializada: el de la colaboración. Señala que ésta se daba de manera más espontánea en las sociedades simples o *establecidas* que en una industrial o *adaptable*, que ya no es posible realizar un regreso al pasado y que las consecuencias sociales pueden ser incluso dramáticas.

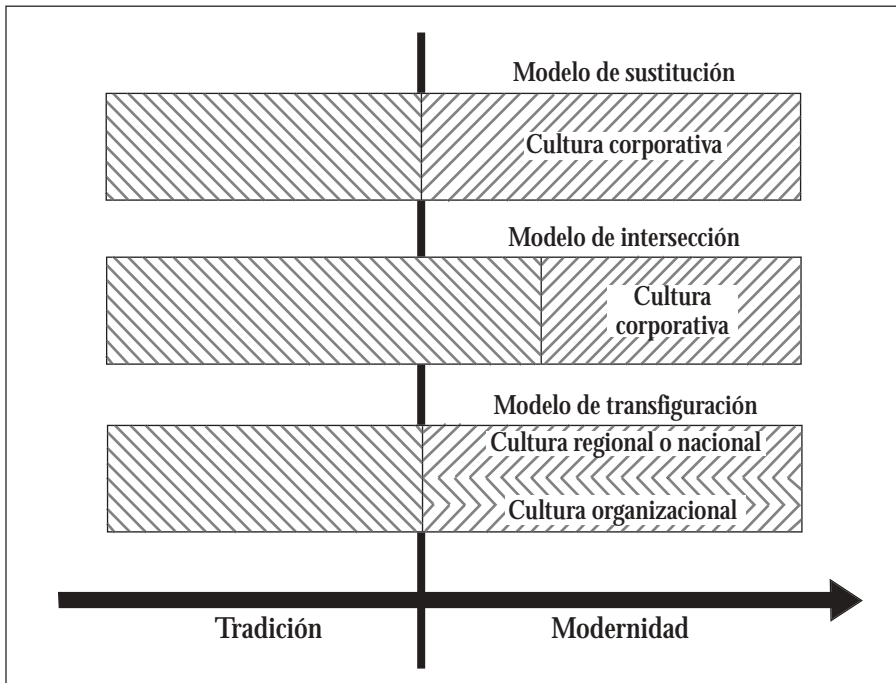
Las consecuencias para la sociedad del desequilibrio entre el desarrollo de la habilidad técnica y de la social han sido desastrosas. Si nuestras habilidades sociales hubieran avanzado paso a paso con nuestras habilidades técnicas, no habría habido otra guerra europea: éste es mi tema recurrente (Mayo, 1971: 42).

La cultura en las organizaciones

El estudio de la cultura en las organizaciones es reciente y ha adoptado diversas modalidades; nosotros distinguimos tres: la cultura corporativa, la nacional o regional y la organizacional. La primera está localizada en una visión de la modernidad sustitutiva o intersectada, mientras que la segunda y la tercera se ubican en una perspectiva de la modernidad transfigurada (véase lámina 2).

La cultura corporativa corresponde a la búsqueda de una nueva espiritualidad, acorde con los requerimientos funcionales de la empresa; presume que ésta es una importante variable del desempeño y postula el consenso como valor armónico, explicita los términos de la cultura deseada de manera formal, establece una misión, una visión, objetivos estratégicos y códigos de conducta, y busca la interiorización de valores tales como la honestidad, el trabajo en equipo y el servicio. Un autor representativo de esta línea de pensamiento es Edgar Schein (1992).

LÁMINA 2
La cultura en la modernidad



La cultura nacional o regional es aquella que se circunscribe a un espacio social más amplio pero acotado geográficamente y que incide –a veces de manera indirecta– en el comportamiento de sus miembros a partir de creencias, valores y actitudes, entre otros. Un buen ejemplo de este enfoque lo encontramos en el conocido trabajo de Hofstede (1984), quien señala que la mayor parte de los países latinoamericanos se caracteriza por altos índices de distancia social de poder, colectivismo, masculinidad y aversión a la incertidumbre.

La cultura organizacional hace referencia al sentido que los miembros de una organización le dan a sus acciones específicas en el marco de su vida cotidiana. Los estudios de Sainsaulieu (1977) son distintivos de esta corriente. En ella, se intenta detectar las particularidades de dicha conformación organizacional en términos de su identidad; se trata de un ejercicio más analítico que propositivo y su metodología es más cualitativa que cuantitativa; en su estudio se destacan, entre otros aspectos, las relaciones de poder, conflicto y comunicación y se subraya el reconocimiento de subculturas dentro de la organización. La tradición juega, como en el caso anterior, un papel preponderante.

Como el lector lo habrá ya presupuesto, consideramos que el modelo de la modernidad más pertinente es el de la transfiguración, es decir, aquel que señala que la modernidad no termina con la tradición sino, al contrario, se basa en ella para su desarrollo –como en el caso de la intersección–, pero que continúa ejerciendo sus efectos de manera significativa, aunque poco visible, entretejiéndose ambas: la modernidad incluye a la tradición. Es entonces en este ámbito –del modelo de transfiguración– que ubicamos ahora nuestra reflexión sobre la cultura en las organizaciones. Pese a que la cultura corporativa pretende intencionalmente encontrar un sucedáneo a la espiritualidad perdida, en la actualidad las tres corrientes sobre la cultura en las organizaciones se entremezclan y producen distintos resultados. Así, por ejemplo, existen organizaciones con una mayor tendencia hacia la modernidad que otras, las cuales se afianzan en su propuesta identitaria, como se muestra esquemáticamente en el cuadro 1.

Por lo tanto, en el esquema de la modernidad transfigurada, toda organización podrá poseer rasgos de las tres formas de abordar la cultura en las organizaciones. De esta manera, aunque la gran empresa realice señalados avances en su cultura corporativa, lo que implica la movilización de considerables recursos, ésta nunca escapará por completo ni a las influencias culturales, construidas históricamente en la región, ni a los imperativos de identidad impuestos por los actores organizacionales. De hecho, una mejor forma de representar el modelo de la transfiguración sería incluir no sólo la tradición en la modernidad, sino también algunos aspectos de ésta en la tradición, de donde resulta que toda organización tradicional

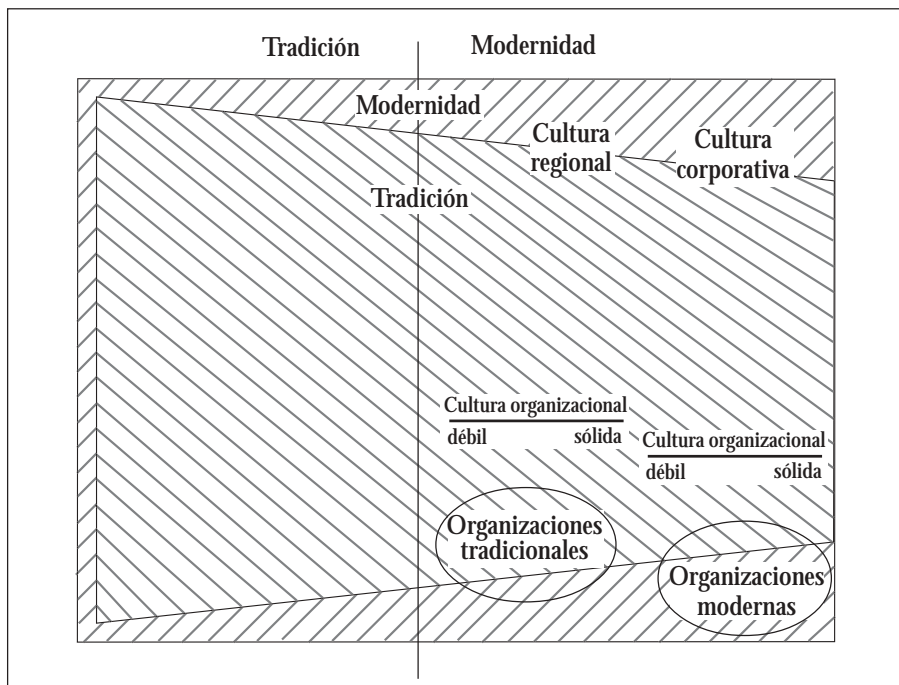
CUADRO 1
Tipos-ideales de cultura y organización

| Cultura corporativa | Cultura nacional o regional | Cultura organizacional | Tipo de organización (algunas características) |
|---|---|--|---|
| Implementación amplia en búsqueda de mayor competitividad y legitimidad | Amplia importancia de costumbres y tradiciones regionales | Mayor o menor grado de interiorización de proyectos sociales, importancia y delimitación de las jerarquías, diversidad de intereses, estilos de comunicación; importancia del clima organizacional | <p>Propio de las grandes empresas, filiales de compañías extranjeras, grandes ciudades, trabajadores altamente capacitados, tecnología de punta, amplios mercados; organizaciones modernas</p> <p>Generalmente empresas medianas o pequeñas, centros rurales, trabajador capacitado en labores poco complejas, relevancia de las relaciones informales; gran importancia de otros espacios sociales (familia, amigos); tiempos extendidos, espacios reducidos; organizaciones tradicionales</p> |
| | | Mayor o menor grado de interiorización de proyectos sociales, importancia y delimitación de las jerarquías, diversidad de intereses, estilos de comunicación; importancia del clima organizacional | <p>El grado de interiorización varía, entre otros, por el tipo de institución –escuela, hospital, empresa, Iglesia–, por el tamaño y la hostilidad del contexto; también son significativos la antigüedad de los trabajadores y el tipo de trabajo que éstos realicen, así como su pertenencia a la esfera de lo privado o público, entre otros</p> |

en la era de la modernidad incorpora por fuerza aspectos modernos y que, a su vez, toda organización moderna contiene elementos primordiales de la tradición. La cultura organizacional es débil o fuerte en función de otros criterios; esta consideración nos permite escapar del determinismo cultural prevaleciente en este tipo de análisis (véase lámina 3).

Las culturas corporativa y nacional –o regional– representan marcos generales. La primera busca adecuar los comportamientos de los actores a las exigencias de competitividad y legitimidad, proyecto siempre parcial en sus posibilidades, en tanto que la segunda podría presentarse como una tendencia general, pero nunca una determinación. El ámbito particular, representado por la cultura organizacional y acotado por los dos modelos anteriores, significará invariablemente la posibilidad de un espacio social de autonomía. La superposición de estos tres esquemas culturales sólo es posible, desde nuestro punto de vista, cuando ésta se analiza desde el marco general del modelo de la modernidad transfigurada.

LÁMINA 3
Organizaciones tradicionales y modernas en el modelo de transfiguración



Reflexiones finales

Los tres autores elegidos como representativos de los distintos modelos de transición de la tradición a la modernidad comparten, desde diferentes perspectivas, una preocupación común: una nueva espiritualidad para la era industrial. Los teóricos de la organización retoman esta inquietud y realizan propuestas de acuerdo con sus visiones del mundo. Múltiples respuestas han surgido desde entonces y han transformado la espiritualidad en imperativo de colaboración; desde la ingenua posición de Taylor, de que el verdadero sentido de la administración científica es una revolución mental que acabará con el conflicto entre obreros y patrones, pasando por la insistente propuesta de Mayo de educar a los administradores profesionales en el campo de las relaciones humanas, hasta la doble salida a la nostálgica preocupación weberiana de “llenar el cofre”; la primera se realizó mediante el imperio de la regla despersonalizada, propia de la burocracia; la segunda, gracias a la creación de un nuevo espíritu sustentado en el servicio y la calidad, entre otros, privativos de la literatura administrativa reciente.

Es en este contexto de recuperación de los valores propios de una sociedad tradicional que se ha hurgado con discreción en el pasado para desenterrar el concepto de cultura, lo cual ha sido facilitado por el carácter transfigurativo de la modernidad. Más aún, no deja de asombrarnos que las llamadas organizaciones posmodernas (Clegg, 1992) posean un cierto halo de similitud con las tradicionales –relevancia de las relaciones informales, pequeñas unidades, importancia de la vida simbólica–, lo que nos ha llevado incluso a pensar que los países parcialmente industrializados hemos encontrado una especie de atajo en los laberintos del tiempo, para llegar –al mismo tiempo– al punto al cual se dirigen las naciones industrializadas; tal vez por eso seguimos esperanzados en las nuevas propuestas administrativas procedentes de aquellos lugares. ¿Podremos acaso arribar a las organizaciones posmodernas sin necesidad de haber asimilado las particularidades de nuestra propia modernidad-tradición?

Bibliografía

Aron, Raymond

1985 *Las etapas del pensamiento sociológico*, Siglo veinte, Buenos Aires, 2 vols.

Beriain, Josetxo (comp.)

1996 *Las consecuencias perversas de la modernidad*, Anthropos, Barcelona.

Boltanski, Luc, y Eve Chiapello

2002 *El nuevo espíritu del capitalismo*, Akal, Madrid.

Clegg, Stewart

- 1992 “¿De las culturas antiguas a la fatuidad postmoderna?”, en *Gestión y Política Pública*, vol. 1, núm. 1, Centro de Investigación y Docencia Económicas, pp. 103-151.

Comte, Auguste

- 1830-1842 *Cours de philosophie positive* [disponible en: http://www.uqac.quebec.ca/zone30/Classiques_des_sciences_sociales/classiques/Comte_auguste/cours_philo_positive/cours_philo_pos_1_2.pdf].

- 1852 *Catéchisme positiviste ou Sommaire exposition de la religion universelle en onze entretiens systématiques entre una Femme et un Prêtre de l'HUMANITÉ*, ed. del autor, París [disponible en: http://www.uqac.quebec.ca/zone30/Classiques_des_sciences_sociales/classiques/Comte_auguste/catechisme_positiviste/catechisme_positiviste.pdf].

Crozier, Michel

- 1963 *Le phénomène bureaucratique*, Le Seuil, París.

Durkheim, Émile

- 1965 *El suicidio. Estudio de sociología*, Schapire, Buenos Aires [1897].
1967 *De la división del trabajo social*, Schapire, Buenos Aires [1893].
2000 *Las formas elementales de la vida religiosa*, Colofón, México [1912].

Giddens, Anthony

- 1978 *Durkheim*, Fontana/Collins, Glasgow.
1991 *Modernity and Self-identity*, Polity Press, Londres.

Heydebrand, Wolf V.

- 1984 “New Organizational Forms”, en *Work and Occupations*, vol. 16, núm. 3, pp. 323-357.

Hofstede, Geert

- 1984 *Culture's Consequences. International Differences in Work-Related Values*, Cross Cultural Research and Methodology Series, vol. 5, Sage, Londres.

Kanigel, Robert

- 1997 *The One Best Way. Frederick Winslow Taylor and the Enigma of Efficiency*, Penguin Books, Nueva York.

Martuccelli, Danilo

- 1999 *Sociologies de la modernité*, Gallimard, París.

Mayo, Elton

- 1971 *Problemas humanos de una civilización industrial*, Nueva Visión, Buenos Aires [1946].

Merton, Robert K.

- 1984 *Teoría y estructura sociales*, Fondo de Cultura Económica, México [1968].

- Montaño Hirose, Luis
 2002 “La razón, el afecto y la palabra. Reflexiones en torno al sujeto en la organización”, en *Iztapalapa*, núm. 50, pp. 191-212.
- Rose, Michael
 1975 *Industrial Behaviour. Theoretical Development since Taylor*, Penguin Books, Londres.
- Sainsaulieu, Renaud
 1977 *L'identité au travail*, FNSP, París.
- Schein, Edgar
 1992 *Organizational Culture and Leadership*, Jossey Bass, San Francisco.
- Solé, Carlota
 1998 *Modernidad y modernización*, Anthropos/Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa, México.
- Taylor, Charles
 1992 *Greandeur et misère de la modernité*, Bellarmin, Quebec.
- Taylor, Frederick Winslow
 1926 “Taylor’s Famous Testimony Before the Special House Committee”, en *Bulletin of the Taylor Society*, vol. XI, núms. 3 y 4.
- Weber, Max
 1979 *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, Premia Editora, México [1905].
 1984 *Economía y sociedad*, Fondo de Cultura Económica, México [1922].
- Weckmann, Luis
 1984 *La herencia medieval de México*, Fondo de Cultura Económica, México.