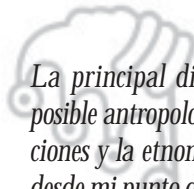


Presentación

Organización y cultura Controversia, complejidad y realidad



La principal diferencia entre una posible antropología de las organizaciones y la etnometodología, no son, desde mi punto de vista, los supuestos metodológicos básicos, sino la meta.

Czarniawska-Joerges

Éste es el primer volumen de dos de la revista **IZTAPALAPA** que contiene una selección de artículos que surgen del debate originado en el 1º Congreso Internacional de Análisis Organizacional. Dilemas de la Modernidad, organizado por el Programa de Posgrado en Estudios Organizacionales de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Unidad Iztapalapa, y celebrado en diciembre de 2003 en nuestra institución. El tema elegido por su importancia en el pensamiento organizacional contemporáneo, y que a continuación presentaremos, se refiere a la relación entre organización y cultura.

Durante los últimos veinte años se desarrolló un debate entre los estudiosos de las organizaciones sobre la autonomía o dependencia de la cultura organizacional, en tanto fenómeno social. Entre las principales ideas que se incorporaron en este debate se puede percibir la influencia del análisis antropológico en el

estudio de las organizaciones. Sin embargo, pensamos que es necesario intentar establecer la relación entre antropología y análisis organizacional, desde un enfoque de complejidad que parte de una percepción diversa de la realidad.

Es importante destacar que en las últimas dos décadas se ha convertido en lugar común el término de cultura organizacional. En parte, por la emergencia de modelos organizacionales alternativos más eficientes que el propuesto por la cultura anglosajona. Éste es el caso, por ejemplo, del modelo de organización japonés que ha cuestionado con su presencia la tradición del modelo occidental, como señala Jordan: "Se ha manifestado en la discusión, el reclamo entre los analistas de negocios que consideran que la cultura en las organizaciones fue resultado de la respuesta americana al éxito de los negocios japoneses." (Jordan, 1989: 2).

No es una situación de azar que sea en los Estados Unidos donde se ha puesto más énfasis en el estudio de la cultura en las organizaciones. Inicialmente con los estudiosos de las organizaciones; después con los antropólogos. Sin embargo, la historia de la relación entre teoría de la organización y antropología no es reciente, pues hay evidencia de que se remonta a los primeros años del siglo xx.

Pensamos que hay dos etapas en la relación entre la antropología y el análisis organizacional. La primera, de 1911 a 1970, es en la que la teoría de la organización se apoya en la antropología como disciplina emergente para resolver problemas objetivos que otras no podían hacerlo. La segunda etapa inicia en la década de los setenta, en la cual la antropología se interesa por estudiar a las organizaciones al surgir el concepto de cultura organizacional en la teoría de la organización. Pero ahora los problemas a resolver tienen un carácter objetivo y subjetivo.

Algunos autores, como Jordan (1989), afirman que el término de cultura organizacional es un conjunto de análisis en los que el concepto de cultura es aplicado para el estudio del comportamiento humano en los grupos organizacionales. Otros, como Baba (1989), opinan que la cultura organizacional es parte de un problema complejo en el cual se inserta la influencia del management.

Se puede decir que hay algunas similitudes en la relación entre la antropología y la teoría de la organización y la evolución del pensamiento de las ciencias sociales en los siglos XIX y XX. Tal semejanza puede crear algunas confusiones, como advierte Dupuis: "Igualmente se podría hablar de una confusión total o de 'Torre de Babel' teórica, en la que pululan nuevas teorías, y concluir, con seguridad muy apresuradamente, que las ciencias sociales serían así menos 'ciencias' que nunca. Se ha producido efectivamente una ruptura epistemológica fundamental." (Dupuis, 1990: 533).

Esta similitud se le puede encontrar en las explicaciones y clasificaciones que hicieron algunos autores acerca de las diferentes influencias de la antropología sobre los enfoques de la teoría de la organización, como los propuestos por Smircich (1983) y Allaire y Firsirotu (1992), que, para efectos de esta presentación, omitiremos por falta de espacio.

Por otro lado, autores como Smircich (1983) señalan atinadamente la distinción implícita entre la teoría de la organización instrumentalista-utilitarista y la explicativa. Esta distinción conceptual marca la diferencia de los intereses y las preguntas de investigación de la cultura organizacional.

Es importante señalar que la cultura en las organizaciones no se puede conceptualizar tan sólo como un producto del desarrollo teórico de los estudios organizacionales, sino que también es necesario considerar que es resultado de los cambios y las presiones contextuales que influyen en todo tipo de organizaciones. Por ello, el concepto de cultura implica la capacidad de comprender y explicar su relación con las organizaciones, expresa el grado de complejidad de éstas y con frecuencia juega un doble papel de conservador y transformador de la realidad organizacional.

Así, desde la perspectiva de los estudios organizacionales se pueden distinguir, al menos, cuatro significados del concepto de cultura distribuidos en los diversos enfoques que analizan a las organizaciones. Primero, como un problema de la dirección de las empresas que se enfrentan a culturas locales distintas a las de su origen; segundo, como un intento de los administradores para integrar a la gente de diversas etnias a la fuerza de trabajo de las empresas; tercero, como una noción que puede tener un significado informal de conceptos, actitudes y valores de la fuerza de trabajo; por último, la cultura en las empresas se puede referir a los valores y prácticas de la organización formal impuestos por la dirección para integrar a los miembros de la empresa, con el fin de que sean capaces de responder a los retos que impone la misma (Barba y Solís, 1997).

Como muestra de la controversia, la complejidad y la percepción múltiple de la realidad de la relación entre organización y cultura, se incorporan en este volumen trabajos que parten desde la reflexión sobre las nociones, visiones y conceptos de la cultura que alimentan al pensamiento organizacional, hasta las experiencias empíricas que tratan de interpretar las expresiones simbólicas en el ámbito de las organizaciones.

En este sentido, el trabajo de Luis Montaña Hirose pone en tela de juicio la preeminencia de la Modernidad sobre la tradición en el ámbito del pensamiento organizacional. Sin embargo, este dominio produjo incertidumbre, fragmentación,

injusticia y peligros para una sociedad que cuestiona crecientemente la legitimidad de algunas organizaciones. En este contexto, Montaña analiza cómo transitan de la tradición a la Modernidad el pensamiento social y el organizacional, junto con la visión cultural de las organizaciones.

Por su parte, Alain Chanlat reflexiona acerca de la influencia de la gestión en la sociedad moderna que desplaza paulatinamente la noción de comunidad. El discurso de la gestión se presenta como la fórmula para resolver los problemas en los países desarrollados y en los en vías de desarrollo, la cual llega incluso a invadir la esfera de la vida privada. El éxito de este discurso ha permitido el dominio de la administración de las cosas por sobre el gobierno de las personas. En este trabajo, Chanlat reclama el retorno responsable del humanismo en las teorías y prácticas de la gestión.

Más adelante, Philippe d'Iribarne polemiza con las posturas de la sociología de la organización y las teorías de la administración, que ignoran la importancia de las culturas nacionales en el ámbito de las organizaciones. Por medio de los argumentos que parten de sus observaciones etnográficas, d'Iribarne explica cómo en las organizaciones se combina lo local con lo universal, mediante la incorporación de manifestaciones de la cultura local y la utilización de herramientas administrativas que responden a estándares internacionales.

La reflexión de Ramón Marcos Ríos Ibarra pone en la mesa de discusión los modos como se da la transferencia de modelos organizacionales y los resultados que producen los procesos de adaptación y reapropiación. Entre ellos, destaca la influencia de estos modelos apropiados sobre la identidad organizacional. Ríos analiza las implicaciones del proceso de construcción-reconstrucción de la identidad organizacional como un proceso dinámico y problemático que genera consecuencias poco estudiadas en el comportamiento de la organización.

El trabajo de Marcelo Arnold-Cathalifaud analiza la reconversión de la cultura corporativa mediante el proceso de cambio organizacional derivado de la planeación realizada por una empresa transnacional establecida en Santiago de Chile. En su estudio incluye la convergencia de tres tradiciones teóricas: el constructivismo, la teoría de la cultura organizacional y el paradigma sociopoiético. Con ello, el autor comparte su reflexión acerca de la redefinición del desarrollo de las intervenciones en el ámbito de las organizaciones.

El artículo de Marcela Rendón Cobián analiza la complejidad de la relación entre cultura y racionalidad en el ámbito organizacional. Destaca la manera en que las empresas familiares se establece una pugna entre los valores, como la afectividad y la solidaridad, propios de la cultura depositada en la familia y los esquemas

racionales que buscan la eficiencia y la funcionalidad, derivados del pensamiento organizacional y adoptado por la empresa. A partir de su estudio, Rendón destaca, entre otros problemas, la importancia de la negociación simbólica como medio para conciliar cultura y racionalidad en el ámbito de la empresa familiar.

Mediante la investigación de Alejandra Urbiola y Graciela Lara se estudia la relación entre cultura corporativa y estructura organizacional desde la perspectiva de la interpretación simbólica. Por medio de su análisis observan cómo se construye subjetivamente un discurso paralelo al discurso formal de la cultura corporativa. Urbiola y Lara destacan que a partir de la interpretación elaborada por los individuos en la organización, se perfilan principios y valores con un rango muy amplio de significados, que se incorporan a la estructura organizacional lo cual genera un proceso de retroalimentación orientado hacia conductas específicas de los integrantes de la organización.

Como puede observar el lector, esta primera selección de trabajos de investigación son un ejemplo de la diversidad y complejidad del debate actual sobre cultura organizacional. Encontramos argumentos finos entre lo instrumental y lo explicativo, diversidad de niveles de análisis y visiones complejas y diferentes experiencias empíricas. Con ello, deseamos contribuir al enriquecimiento de la reflexión sobre este problema particular de las organizaciones, que trasciende al ámbito de lo social.

Antonio Barba Álvarez

Bibliografía

- Allaire, Yvan, y Mihaela E. Firsirotu
 1992 “Teorías sobre la cultura organizacional”, en H. Abrabanel (coord.), *Cultura organizacional*, Fondo Editorial Legis, Bogotá, pp. 3-37.
- Barba Álvarez, Antonio, y Pedro Solís Pérez
 1997 *Cultura en las organizaciones. Enfoques y metáforas de los estudios organizacionales*, Vertiente, México, 234 pp.
- Baba, Marieta
 1989 “Organizational Culture: Revisiting the small-society metaphor”, en *Anthropology of Work Review*, vol. X, núm. 3, otoño, pp. 7-10.
- Czarniawska-Joerges, Barbara
 1992 *Exploring Complex Organizations. A Cultural Perspective*, Sage Publications, USA, 250 pp.

Dupuis, Jean-Pierre

- 1990 "Antropologie, Culture et organization. Vers un modèle constructiviste", en Jean-François Chanlat (coord.), *L'individu dans la organisation. Les dimensions oubliées*, Presses de l'Université Laval/Éditions ESKA, pp. 533-552.

Jordan, An

- 1989 "Organizational Culture: It's here, but is it Anthropology?", en *Anthropology of Work Review*, vol. X, núm. 3, otoño, pp. 2-5.

Smircich, Linda

- 1983 "Concepts of Culture and Organizational Analysis", en *Administrative Science Quarterly*, vol. 28, núm. 3, pp. 339-358.