



Casa abierta al tiempo



Universidad Autónoma Metropolitana
Unidad Iztapalapa

“LA CONSTRUCCION DEL SUJETO A TRAVES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL”

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

POSGRADO EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES-

IDÓNEA COMUNICACIÓN DE RESULTADOS QUE PRESENTA:

JESSICA HERRERA MARTEL

MATRICULA: 2173800589

PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

DIRECTOR DE TESIS:

DR. CARLOS JUAN NÚÑEZ RODRÍGUEZ

Dra. Maria Teresa Magallón Díez

Vo. Bo. Del Coordinador Académica del Posgrado

JURADOS:

Iztapalapa, Ciudad de México, noviembre 2019.

AGRADECIMIENTOS

A mi tutor:

“Dr. Carlos Juan Núñez Rodríguez le agradezco su dedicación y constancia al igual que a le agradezco a la Dra. Susana García Jiménez, por sus consejos fueron siempre indispensables; Ustedes formaron parte importante de esta historia con sus aportes profesionales que los caracterizan. Muchas gracias por sus múltiples palabras de aliento, y por estar allí cuando mis horas de trabajo se hacían confusas. Gracias por sus orientaciones y sobre todo por su dedicación y vocación”.

A los docentes:

“Sus palabras fueron sabias, sus conocimientos rigurosos y precisos, a ustedes mis profesores, les debo mis conocimientos. Donde quiera que vaya, los llevaré en mí transitar profesional. Gracias por su paciencia, por compartir sus conocimientos de manera profesional e invaluable, por su dedicación perseverancia y dedicación.”

A mis padres:

“Ustedes han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio. Siempre han sido mis mejores guías de vida. Hoy cuando concluyo mis estudios, les dedico a ustedes este logro, como una meta más conquistada. Orgullosa de tenerlos como mis padres y que estén a mi lado en este momento tan importante. Gracias por ser quienes son y por creer en mí”

A mis compañeros:

“Mis amigos y compañeros de viaje, hoy culminan esta maravillosa aventura y no puedo dejar de recordar cuantas tardes y horas de trabajo nos juntamos a lo largo de nuestra formación. Hoy nos toca cerrar un capítulo maravilloso en esta historia de vida y no puedo dejar de agradecerles por su apoyo y constancia, al estar en las horas más difíciles, por compartir horas de estudio. Gracias por estar siempre allí.”



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

ACTA DE EXAMEN DE GRADO

No 0016

Matrícula: 2173800589

La construcción del sujeto a través de la cultura organizacional en el comité nacional AIBSEC México.

En la Ciudad de México, se presentaron a las 13:00 horas del día 25 del mes de noviembre del año 2019 en la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del jurado:

DR. CARLOS JUAN NUÑEZ RODRIGUEZ
DRA. SUSANA GARCIA JIMENEZ
DR. ANGEL EDUARDO RAMIREZ NIEVES



JESSICA HERRERA MARTELL
ALUMNA

Bajo la Presidencia del primero y con carácter de Secretario el último, se reunieron para proceder al Examen de Grado cuya denominación aparece al margen, para la obtención del grado de:

MAESTRA EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

DE: JESSICA HERRERA MARTELL

y de acuerdo con el artículo 78 fracción III del Reglamento de Estudios Superiores de la Universidad Autónoma Metropolitana, los miembros del jurado resolvieron:

Aprobar

REVISÓ

MTRA ROSALÍA BERRANO DE LA PAZ
DIRECTORA DE SISTEMAS ESCOLARES

Acto continuo, el presidente del jurado comunicó a la interesada el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.

DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE CSH

DR. JUAN MANUEL HERRERA CABALLERO

PRESIDENTE

DR. CARLOS JUAN NUÑEZ RODRIGUEZ

VOCAL

DRA. SUSANA GARCIA JIMENEZ

SECRETARIO

DR. ANGEL EDUARDO RAMIREZ NIEVES

TOMA DE PROTESTA

C. JESSICA HERRERA MARTELL

La Universidad Autónoma Metropolitana reconoce en usted públicamente, con fundamento en la determinación de este jurado que actuó en su Examen de Grado, que ha satisfecho los requisitos reglamentarios para obtener el Grado Académico de Maestra y para solicitar la expedición de título de Maestra en Estudios Organizacionales que avalará su desempeño en las actividades inherentes a su preparación.

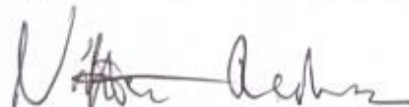
El acto solemne en el cual participa, constituye apenas el inicio de una nueva etapa de su vida, que entraña serias responsabilidades y le obliga a enriquecer permanentemente sus conocimientos en la medida en que logre su integración efectiva a la comunidad.

El ostentar un grado académico como el que le ha sido conferido es un privilegio concedido a muy pocos, por lo tanto implica un compromiso mayor para con la sociedad que le ha brindado la oportunidad de lograrlo y la institución que lo ha apoyado. Esta sociedad espera que su actividad este fundamentada en un comportamiento ético y en una constante búsqueda del bienestar de la misma.

C. JESSICA HERRERA MARTELL

¿Protesta Usted, bajo palabra de honor, que sus actos serán precedidos por la ética y el decoro profesional y que mirará en todo por el beneficio social, sobre requerimientos particulares, haciendo que los más altos valores sean la mejor de sus causas?

¡ Si así procede, la sociedad lo reconocerá y si no, que se lo demande!



DR. CARLOS J. NUÑEZ RODRÍGUEZ
PRESIDENTE



DR. ANGEL E. RAMÍREZ NIEVES
SECRETARIO



DRA. SUSANA GARCÍA JIMÉNEZ
VOCAL

CONSTANCIA DE PRESENTACION DE EXAMEN DE GRADO

La Universidad Autónoma Metropolitana extiende la presente CONSTANCIA DE PRESENTACION DE EXAMEN DE GRADO de MAESTRA EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES de la alumna JESSICA HERRERA MARTELL, matrícula 2173800589, quien cumplió con los 170 créditos correspondientes a las unidades de enseñanza aprendizaje del plan de estudio. Con fecha veinticinco de noviembre del 2019 presentó la DEFENSA de su EXAMEN DE GRADO cuya denominación es:

La construcción del sujeto a través de la cultura organizacional en el comité nacional AIESEC México.

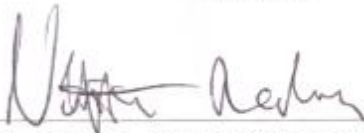
Cabe mencionar que la aprobación tiene un valor de 40 créditos y el programa consta de 210 créditos.

El jurado del examen ha tenido a bien otorgarle la calificación de:

MB

JURADO

Presidente



DR. CARLOS JUAN NUÑEZ RODRIGUEZ

Secretario



DR. ANGEL EDUARDO RAMIREZ NIEVES

Vocal



DRA. SUSANA GARCIA JIMENEZ

INDICE

INTRODUCCION	3
CAPITULO I LA CULTURA ORGANIZACIONAL	7
1. 1. 1 CULTURA ORGANIZACIONAL.....	8
1. 1. 2. ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.....	7
1. 1. 3. CARACTERISTICAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.....	10
1. 1. 4. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL.....	12
1. 1. 5. LAS DIMENSIONES CULTURALES EN LA ORGANIZACIÓN.....	17
1. 1. 6 PARADIGMAS RELACIONADOS A LA CULTURA ORGANIZACIONAL.....	18
1. 1. 7 LA NATURALEZA Y EL USO DE LOS PARADIGMAS	21
CAPITULO II LA CONSTRUCCION DEL SUJETO ORGANIZACIONAL	24
2. 1. 1. EL SUJETO ORGANIZACIONAL	28
2. 1. 1. 2 EL ESTUDIO DEL SUJETO DESDE LAS CIENCIAS SOCIALES.....	31
2. 1. 2 RELACION DEL OBJETO CON EL SUJETO DESDE LA SUBJETIVIDAD.....	36
2. 1. 3 LA CULTURA Y LA INTERSUBJETIVIDAD.....	38
2. 1. 4. EL BIENESTAR SUBJETIVO.....	40
2. 1. 4 EL ANÁLISIS DEL DISCURSO DESDE EL LENGUAJE.....	44
2. 1. 4. LA REALIDAD COMO PROCESO DE CONSTRUCCIÓN SOCIAL.....	47
2. 1. 5 EL SUJETO ORGANIZACIONAL EN LA ACCIÓN COLECTIVA	55
CAPITULO III ETNOGRAFIA COMO METODO EN LA CONSTRUCCION DEL SUJETO	63
3. 1. 1 HACER ETNOGRAFÍA ES HACER DESCRIPCIÓN DENSA.....	64
3. 1. 2. EL CUERPO COMO INSTRUMENTO DE REPRESENTACIÓN CULTURAL.....	67
4. 1. 3 ETNOGRAFÍA AUDIOVISUAL- ROLL CALL.....	69
4. 1. 4 OBSERVACIÓN PARTICIPANTE.....	73
CAPITULO V APROXIMACIONES AL ESTUDIO DE SUJETOS EN LAS ORGANIZACIONES	81
5. 1. 1. CONCEPCIÓN DEL SUJETO DESDE LAS PERSPECTIVAS DE LAS CIENCIAS SOCIALES.....	81
5. 1. 2 EL PAPEL DEL SUJETO EN LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES.....	84
5.1. 3 CONCEPCIÓN DEL SUJETO Y SUS REPRESENTANTES	87
5.1.4.APROXIMACIONES AL ESTUDIO DEL SUJETO EN LAS ORGANIZACIONES.....	88
5. 1. 5 ESTUDIOS ORGANIZACIONALES Y EL SUJETO	92
CONCLUSIONES	120

INTRODUCCIÓN

La presente idónea comunicación de resultados tiene como objetivo exponer una aproximación analítica en el estudio del sujeto en las organizaciones. Se parte de una consideración inicial del sujeto frente al conocimiento desde las corrientes filosóficas, sociológicas y antropológicas para desplegar así la exposición que ocupa el análisis del sujeto dentro de las organizaciones, Inicialmente se establece la interrogante del porqué estudiar al sujeto desde los estudios organizacionales; Para ello hacemos un breve recorrido de la consideración del sujeto y el conocimiento.

El sujeto ha sido estudiado a través de diferentes tiempos. Las sociedades han vivido diferentes etapas a partir del orden político y social, reflejado en el modo de producción económica, así como en las ideologías que se han desprendido a partir de todas las actividades que dan respuesta a las necesidades de los individuos. Inicialmente, en la antigüedad, habitualmente la pregunta había sido sobre el orden y la regularidad del universo, poniendo en medio al hombre y su capacidad de conocer, separada de las leyes que rigen al universo (Xirau, 1998). Posteriormente, en la edad media, ya con un carácter judeo-cristiano más asentado, las sociedades se ordenaron de acuerdo con el papel que jugaban los individuos frente a la sociedad, con un fuerte énfasis en la forma de conducirse en la vida para aspirar a un estadio superior después de la muerte. Posteriormente, cuando se concede un orden natural, independiente del orden celestial, es decir, la etapa prerrenacentista y también previa al modernismo, se conceden ya algunas formas de organismos estructurados como el Leviathan, utilizados como una forma de interpretar el orden social y político, donde los individuos aún siguen sirviendo al rey y a las formas preliminares de estado (Hobbes, 1992).

Cuando el modernismo aparece como una respuesta de este orden independiente, se pone en juego la capacidad del individuo, por una parte, denominada razón, principalmente por René Descartes (1981) y por otra parte con John Locke, donde se destaca la experiencia del individuo, sus percepciones y su capacidad de entendimiento (Locke, 1999).

Es aquí justamente donde se puede ubicar el papel central que se le concede al sujeto, principalmente con la teoría cartesiana, ya que se pone en juego la relación sujeto-objeto. El primero mantiene una capacidad intelectual que le permite discernir entre el conocimiento verdadero, por medio del ejercicio de la razón y el uso de un método para captar objetos (abstractos) (Descartes, 1981). Es decir, en el modernismo, el cual hace hincapié en esa capacidad del individuo como constructor de razonamientos frente a los desafíos del orden científico, político y social, esta actividad, que pone al individuo en el centro del conocimiento, también se expresa en etapas posteriores como la ilustración o en la crítica de la razón pura kantiana, que permite analizar la posibilidad de las formas de conocer y sistematizar el conocimiento mismo, independiente del sujeto (Kant, 2009).

De tal manera que cuando aparece la revolución industrial, se puede identificar que ésta no solamente consistió en un aumento masivo de la producción y sus consecuencias, en el sentido de la generación de diferentes industrias, sino que esta actividad motora del sujeto frente al conocimiento, como constructor también venía empujando una nueva etapa, y ha sido fundamental en la producción del conocimiento y en la generación de nuevas condiciones de vida. Es decir, la aparición de las organizaciones asociadas a la producción, no fue una respuesta única a las necesidades de crecimiento de las industrias y del fortalecimiento de las naciones, sino que la acción de los sujetos (cognoscentes y epistémicos) fue una característica decisiva que posibilitó el poder aspirar a nuevas etapas de conocimiento, de organización y de nuevos desafíos.

La época contemporánea, caracterizada, por la explotación de los recursos y actividades que dan sustento al orden mundial, como el petróleo, la generación electricidad, etc., asociados al desarrollo científico tecnológico, muestra una forma en cómo las organizaciones se han desplegado y han adquirido una personalidad propia. Y ello ha dado pie a diferentes maneras o vías de reflexión sobre las organizaciones actuales, ya que las organizaciones son una expresión de la forma en cómo se desarrollan las sociedades.

Por ende, la manera que concebir al sujeto organizacional tiene este primer referente constructor y generador del conocimiento mismo y al orden en general, el cual no pierde mientras tenga la cualidad de ser un sujeto dentro de la organización. Y al mismo tiempo, si bien la organización dota de sentido a todos los individuos que forman parte de la organización, cuando se habla del sujeto organizacional, se habla en dos sentidos: el primero intemporal y el segundo con un carácter más específico, desde el análisis de las organizaciones.

Para comprender la idea del sujeto¹ se retoma a su vez el argumento de Zemelman, Hugo (p. 2; 2002) sociólogo y epistemólogo en la búsqueda de recrear el discurso sobre la realidad circundante al sujeto como acto constitutivo de éste en su capacidad de actuar con voluntad y emoción, es por ello que se plantea el análisis del lenguaje dentro del discurso como constructor de realidad que contribuye a la constitución de este sujeto.

La particularidad de cada organización nos lleva a comprender que hay una gran diversidad formaciones en el ambiro cultural es por ende que se debe analizar y comprender desde sus significados, La cultura organizacional se considera una visión del mundo llena de redes de significados y se define por medio de interpretaciones de las expresiones simbólicas² y las

¹ Véase la revisión de literatura Zemelman, Hugo (2002) Necesidad de conciencia. Un modo de construir conocimiento, Anthropos, México, pp. 2-55.

² Véase Schultz y Hatch, 1996, p. 540

representaciones de los planos más profundos de significado, también, se considera un universo lleno de relaciones circulares entre interpretaciones y significados que se construyen a través de la interacción entre las personas tanto adentro como por fuera de la organización (Schultz y Hatch, 1996, p. 540).

Debemos de considerar que, dentro del estudio de las organizaciones, existen varios factores que sirven como determinantes para poder estudiar a la organización, con esta primera parte se busca señalar algunos conceptos claves para la concepción de la cultura como una variable en el estudio de las organizaciones derivado de ello se ha podido encontrar que existen diferentes factores que nos ayudan a definir y delimitarla de forma precisa para poder realizar esta investigación y definir los tipos de cultura y las características derivadas de la cultura³, para el estudio de esta organización que se pretende investigar. “Hoy es corriente atribuir a las organizaciones características culturales, afirmar que ellas engendran valores, creencias y significados, que son creadoras de sagas, mitos y leyendas y que ellas se adornan con ritos, costumbres y ceremonias” (Allaire y Firsirotu; 1992, p.4).

El campo de los estudios organizacionales nos muestra hoy en día una gran diversidad y una multiplicidad de oportunidades y desafíos, dentro de los cuales han emergido de una serie de dinámicas que se han manifestado a lo largo de su tradición teórica, epistemológica y metodológica. Estas dinámicas en cuyo origen se ha desarrollado recientemente pueden proporcionar algunas señales de lo que será el futuro del campo, y a cuyo abordaje se pretende realizar en la siguiente ICR

¹ Véase la revisión de literatura Zemelman, Hugo (2002) Necesidad de conciencia. Un modo de construir conocimiento, Anthropos, México, pp. 2-55.

² Véase Schultz y Hatch, 1996, p. 540

CAPITULO I LA CULTURA ORGANIZACIONAL

“La cultura de cualquier sociedad es la suma total de las ideas, las reacciones emotivas condicionadas y las pautas de conducta habitual que los miembros de esa sociedad han adquirido por instrucción o imitación y que comparten en mayor o menor grado”. Linton, R. Estudio del hombre.(1978)

1 LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La perspectiva cultural, tiene sus orígenes en la Antropología, de acuerdo Schein (1997), el concepto cultura⁴ se usa para referirse a los rituales de las sociedades para el desarrollo de su historia, para Smircich (1983), la cultura dentro del estudio de las organizaciones se ha abordado como variable crítica y como metáfora de raíz, la primera distingue dos perspectivas de la cultura: como variable independiente (cultura y gestión comparada), es un factor de fondo, un marco explicativo que logra influir en el desarrollo y fortalecimiento de las creencias y como variable interna (cultura corporativa), reconoce que las organizaciones son en sí fenómenos productores de cultura, la segunda, como metáfora de raíz, algunos teóricos afirman que las organizaciones deben entenderse como organismos, esta perspectiva promueve una visión de las organizaciones como formas expresivas de la conciencia humana, es decir, la cultura es algo que la organización es, no que tiene.

Partiendo de la idea anterior, que la cultura es algo que la organización es, el trabajo de Schein (1997), sostiene que la cultura ayuda a explicar los fenómenos en las organizaciones, su propia dinámica y los procesos que en un principio pueden parecer desconocidos y para identificarlos es preciso verlos a través del liderazgo, el papel de éste es crear y determinar la cultura, resultado de un proceso de aprendizaje parcialmente influenciado por el liderazgo.

³ Véase la revisión de literatura que hace Smircich, 1983; Allaire y Firsirotu, 1992.

⁴ Véase la definición del concepto de cultura en Schein, 1997

Existen diferentes definiciones de lo que es la cultura organizacional, algunas de ellas dan rasgos característicos de cuales son los elementos que la conforman, así como, las diferentes definiciones nos muestran una serie de panoramas que nos adentran a la complejidad del fenómeno visto desde diferentes perspectivas.

Tabla 1.1: Tabla resumen de los elementos del concepto Cultura Organizacional.

Elementos de la cultura organizacional		
1	La cultura organizacional alude a asunciones básicas, valores y estándares, reglas.	(Deal & Kennedy, 1982)(Hofstede, 1991) (Kotter & Heskett, 1992) (Schein, 1985)
2	La cultura organizativa es de carácter colectivo, común, compartido por un grupo.	(Trice & Beyer, 1993) (Morgan, 1986)
3	La cultura organizativa se refiere a las personas. Tiene carácter de contrato psicológico entre las personas y la organización.	(Meek, 1988) (Rousseau, 1995) (Sackmann, 1991)
4	La cultura organizativa está relacionada con el comportamiento: provee un sistema de patrones de comportamiento. Supone formas de cooperación, la cultura proporciona dirección y significado a la acción.	(Schein, 1985)
5	La cultura organizativa tiene impacto y sirve determinadas funciones: ofrece estabilidad organizativa, seguridad individual, proporciona un instrumento de control, proporciona identidad a los individuos y a los grupos dentro de la organización, así como al conjunto de la organización. Reduce la incertidumbre y el miedo, asegura la adaptación externa y la integración interna.	(Meek, 1988) (Schein, 1985)(Schneider et al., 1994)
6	La cultura organizativa es una construcción social, es el producto de una programación mental, es un proceso de aprendizaje históricamente determinado.	(Hofstede, 1991) (Schein, 1985)
7	La cultura organizativa tiene un carácter estable y duradero. Cambia con extrema dificultad.	(Hope & Hendry, 1995) (Kilmann et al., 1985) (Schein, 1985)

Fuente: Serradell (2008: 153, adaptando a Hendricks, 2004: 4)

Hendriks está interesado en la reticularización del conocimiento – knowledge sharing– y sabe que está relacionada con las conductas de los individuos expresadas por éstos en tanto miembros de un grupo humano. Basándose en esto avanza en la categorización un paso más al reasignar los siete elementos anteriores a tres categorías englobantes:

Tabla 1.2 Agrupación de las características de la cultura organizacional.

Características agregadas	Elementos de la cultura organizacional
<p>a) La cultura caracteriza al grupo (carácter grupal históricamente determinado)</p> <p>b) La cultura es individual, sólo existe si los individuos la reconocen, la adaptan y la mantienen viable.</p> <p>c) La cultura orienta la conducta</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La cultura tiene un contenido específico (visible como los rituales, invisible como las asunciones básicas) 2. La cultura es colectiva 3. La cultura es individual (necesita de los individuos para existir, etcétera) 4. La cultura está referida a la conducta 5. La cultura existe en y debido a sus funciones (proporciona adaptación respecto del exterior e integración interna, etcétera) 6. Su génesis y proceso de desarrollo configuran la cultura (construcción social, programación mental, etcétera.) 7. Su continuada existencia (carácter estable) configura la cultura (durabilidad, estabilidad, etcétera.)

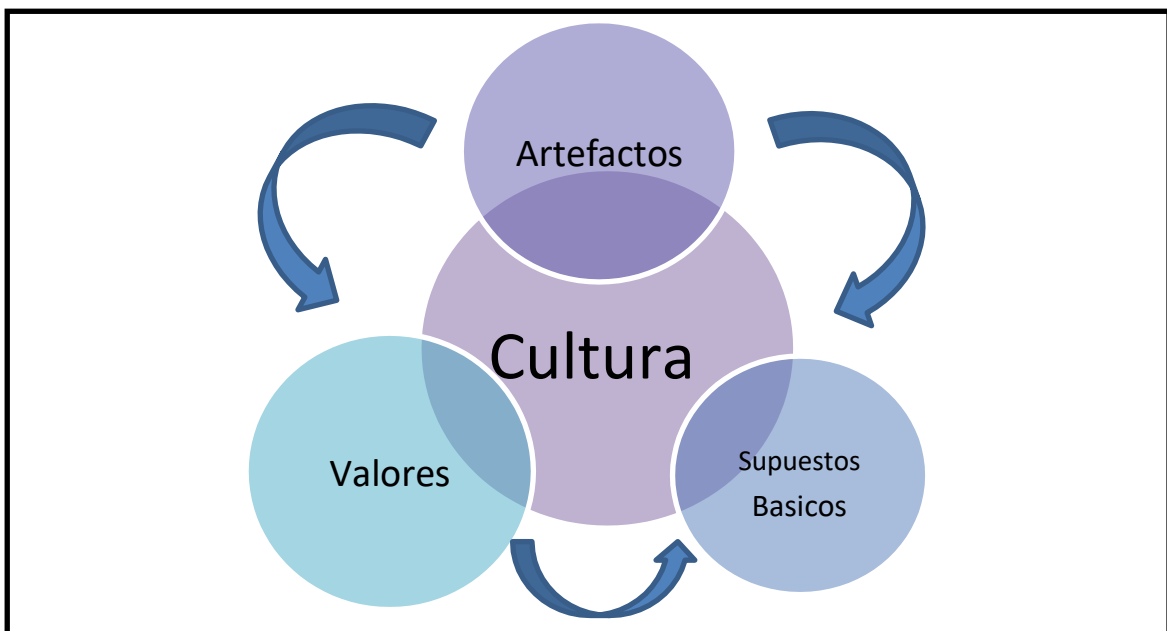
Fuente: (Hendriks, 2004: 4-5).

Por lo anterior podemos observar que existen diversas formas de concebir la cultura en las organizaciones, Schein (1997), la entiende a partir de la idea de grupo, éste comparte o mantiene cosas en común: comportamiento interactivo, normas, valores, una filosofía, habilidades y a su vez ideas, imágenes y sentidos que lo caracterizan. Para estudiar las organizaciones, el autor propone la definición formal de la cultura basada en la idea de grupo; Es un patrón de supuestos básicos compartidos que el grupo aprende en la medida que resuelve sus problemas de adaptación externa e integración interna, que los ha trabajado lo suficiente para ser considerados válidos

y, por lo tanto, dignos de ser enseñados a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas” (Schein, 1997, p. 12). A partir de esta definición de este autor nos propone un modelo de análisis cultural sobre tres niveles de análisis:

- Artefactos: que son las estructuras y los procesos organizacionales visibles;
- Valores: Son aquellos adoptados y declarados como lo son las estrategias, los objetivos y que son compartidos por todos los miembros.
- Supuestos básicos: que son aquellas formas de integración de todos los miembros como pueden ser las creencias y que son asumidas por todos.

Gráficas 1.1 Niveles de análisis



Fuente: (Schein, 1997)

La idea de modelo de análisis cultural en un grupo, lo consideramos como una forma visible de los fenómenos culturales dentro del mismo, y que nos permite un acercamiento más tangible y real de la cultura. Así como existen diversos conceptos de cultura, hay una diversidad de formas de análisis de las organizaciones a través de ésta.

1. 1. 2. ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Gráfico 1.3 Formas de la cultura organizacional

Cultura Organizacional

- LA CULTURA COMO METÁFORA:** Las “metáforas” para Morgan (1997) son representaciones sociales de lo que se quiere organizar, junto a los textos y los juegos del lenguaje
- LA CULTURA COMO PARADIGMA INTERPRETATIVO- SIMBÓLICO:** Permite comprender las dinámicas culturales de las organizaciones desde el significado propio que cada individuo le transmite, a través de los procesos de socialización organizacional.
- LA CULTURA COMO PRODUCTO DE LA REALIDAD,** la realidad
- organizacional como un constructo social, en el cual la organización en sí misma representa una cultura (Morgan, 1997)
- LA CULTURA EN LA RELACION OBJETO-SUJETO:** Desde el materialismo dialéctico donde se reconoce que el sujeto, el hombre, no contempla pasivamente el mundo objetivo, sino que actúa conscientemente sobre él, modificándolo y a la vez modificándose él mismo.

Elaboración: propia con base en los autores citados

Los paradigmas nos permiten ver el cambio por el que transitan las organizaciones en la relación a los acontecimientos históricos, un paradigma puede ser un conjunto de regulaciones no escritas o prácticas establecidas que define límites. Las organizaciones cuentan con una amplia gama de paradigmas, múltiples reglas, aplicadas a múltiples juegos, pero todo paradigma eventualmente encuentra nuevos problemas los cuales no puede resolver. Los problemas no resueltos proveen el punto de partida para disparar la revolución paradigmática

Clegg expone que los paradigmas nos demuestran el cambio en el que se encuentran las organizaciones modernas con relación a las organizaciones posmodernas. La transición de la tradición a la modernidad tomando como base los estudios de Comte, Weber y Durkheim que ofrecen enfoques distintos sobre este proceso social y se retomara la visión organizacional de Taylor, Merton y mayo. Con

tres visiones relativas a la cultura en las organizaciones (nacional o regional, corporativa y organizacional).

Gráfico 1.4 Diferentes tipos de cultura como son:

CULTURA CORPORATIVA	Búsqueda de una nueva espiritualidad acorde a los requerimientos funcionales de la empresa, postura el consenso como valor armónico
CULTURA NACIONAL O REGIONAL	Circunscrita en un espacio social amplio pero acotado geográficamente
CULTURA ORGANIZACIONAL	El miembro de la organización da acciones específicas en el marco de su vida cotidiana

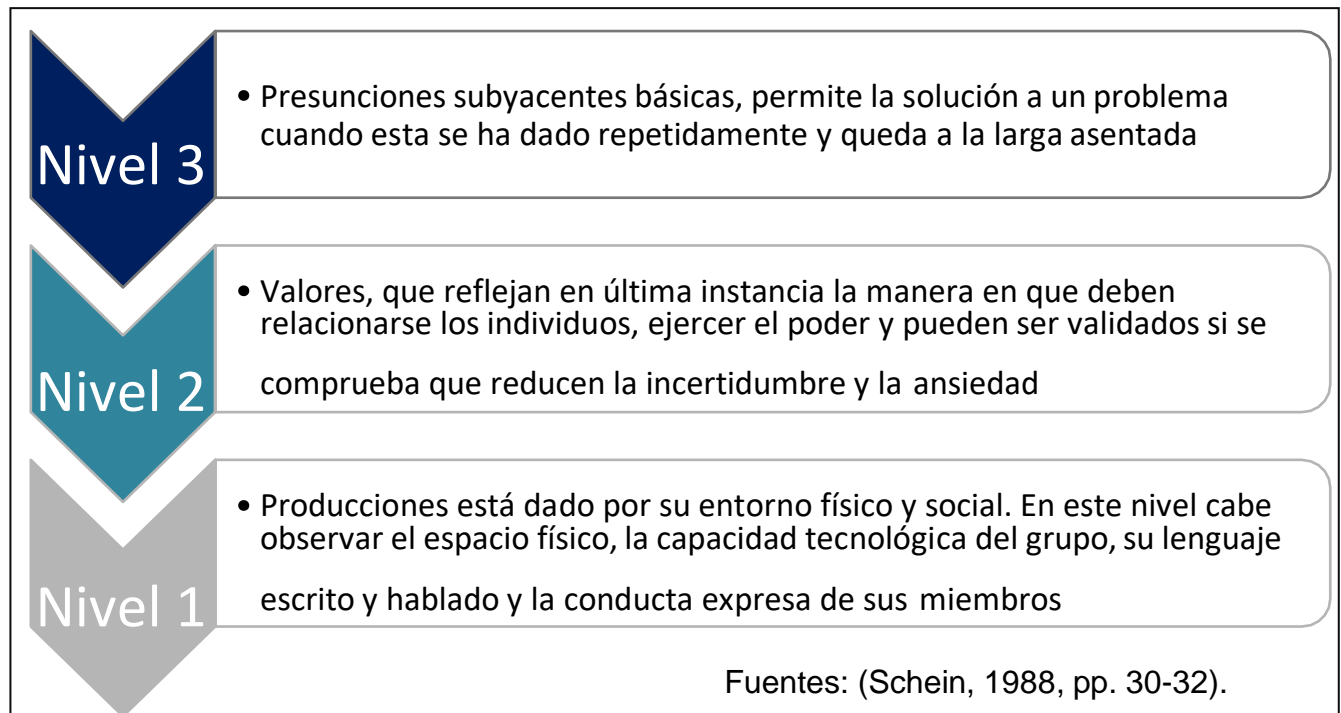
Elaboración: propia con base en los autores citados

La cultura organizacional se ve como una construcción social que provee a sus miembros de un contexto significativo en el cual interactúan, se identifican, se reconocen a sí mismos y por la cual enfrentan el mundo exterior.

Con esto se ratifica el párrafo anterior en el cual se establece que los miembros de la organización son elegidos en base a un perfil para formar parte de un contexto, quienes se ajustan a la estructura cultural de la organización permanecen por mucho tiempo colaborando, mientras que el personal que no se identifica con el entorno de la organización, no pasa de ser un miembro temporal hasta que encuentre el entorno cultural apropiado.

En 1988, Schein los conceptualiza como niveles de cultura, estos tres niveles de cultura no son estáticos ni independientes, se interrelacionan y conforman las creencias y presunciones básicas de la cultura organizacional:

Gráfico 1.4 Niveles de cultura



Desde estos niveles se muestran algunos aspectos de producciones de cultura que pueden ser retomada desde una perspectiva; Esta perspectiva se resume señalando que la cultura de una organización puede ser estudiada en estos tres niveles, pero, si no se descifra el patrón de supuestos básicos que giran en torno a la organización, no se sabrá cómo interpretar los demás aspectos correctamente; una vez que se comprenden los supuestos básicos, se puede comprender fácilmente los otros niveles que son más superficiales. (Schein, 1992, p.26)

1.1. 3. CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Considerando los aportes de Robbins, (1993) y las recientes investigaciones sobre las características de la cultura organizacional se determinó que existen diez características que representan la esencia de la cultura organizacional, las cuales son importantes y permite ser más precisos en el análisis de la presente

investigación.

1. Identificación de los miembros. El nivel en que los miembros de una organización (empleados) se reconocen integrados a la organización como parte de un todo y no solo con la clase de trabajo que hacen.
2. La fortaleza grupal. Las tareas laborales se estructuran en base a la fuerza en el grupo y no a personas.
3. Orientación hacia las personas. La toma de decisiones de los miembros de más alto rango y así como lo de mandos medios son en base a las consecuencias que estas pueden tener en los miembros de la organización.
4. Unificación de las áreas. La configuración de la unificación de la organización para que operen de manera independiente y armónica.
5. El control. Permite mediante reglamentos, procedimientos y supervisión controlar la conducta de los miembros de la organización.
6. La flexibilidad al riesgo. involucra el nivel en que se promueve que los empleados sean combativo, creativo, audaz.
7. Los principios de retribución. Como se asignan las recompensas, aumentos salariales, ascensos, de acuerdo a la productividad del empleado, por su antigüedad, las preferencias, u otros factores.
8. La forma hacia el logro de metas o de los medios. Involucra la forma en que la administración se orienta al cumplimiento exclusivo de metas y no hacia los procedimientos o procesos.
9. La orientación hacia un sistema abierto. Representa el nivel en que la organización maneja y reacciona ante los cambios externos.
10. Comprensión del conflicto. Es la motivación de la empresa a que sus

miembros expongan abiertamente los conflictos. Las características mencionadas anteriormente son hechos visibles dentro de la organización por lo que podrán ser identificadas en el análisis de los instrumentos que se pretenden aplicar.

Cuando se observa una cultura, tanto en una organización como en la sociedad, observamos una envoltura de práctica social que ha sido influida por muchas complejas interacciones entre las personas, los hechos, situaciones, acciones y circunstancias en general; Desde la metáfora de cultura también nos ayuda a reinterpretar la naturaleza y significado de las relaciones organización y entorno. Ya hemos insinuado cómo podemos entender los conceptos, reglas y procedimientos como esquemas interpretativos a través de los cuales estructuramos el sentido de la realidad organizacional. En estudios de la cultura de la organización, la representación se ve normalmente como un proceso voluntario bajo la directa influencia de los actores involucrados.

1. 1 .4. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Según Hatch (1993), el campo del folclore organizacional es rico en ejemplos de artefactos culturales utilizados para mantener valores a través de la realización retroactiva. Los estudios sobre la introducción de artefactos de otras culturas deben ser particularmente reveladores de las transformaciones de valor a través de la realización con carácter retroactivo.

Entre los factores que influyen en la formación de la cultura organizacional están:

- Factores organizacionales: El medio circundante de la organización, es decir sus valores y características.

- Factores circunstanciales como las características tecnológicas, la regulación ecológica requerida para llevar a cabo su función.
- Factores físicos: como la ubicación de la organización, la accesibilidad, el nivel y calidad de vida del entorno, etc.
- Factores geográficos: La ubicación geográfica de la organización también influye en la cultura organizacional. Por ejemplo, en nuestro país una misma organización con diferentes comités distribuidos en las partes de la república mexicana, así se trate de una organización fuerte en la ubicación geográfica hace que la cultura organizacional no sea homogénea.
- Factores del entorno: Escenario físico: como la comodidad del ambiente de trabajo, las facilidades o beneficios que se le proporcione a los empleados. Por ejemplo: transportación, alimentación, etc. Historia de la organización: El pasado de la organización quienes y en base a que implementaron la filosofía de la empresa.
- Idiosincrasia. Las características que definen el comportamiento de la organización también forman parte de su distintivo. Las costumbres sociales del entorno influyen en la cultura de la organización.
- Grupos y líderes. Los grupos y líderes que gobiernan el entorno donde se desarrolla la organización también ejercen influencia sobre la cultura organizacional. Es importante considerar que donde hay mucha legislación que asfixia a las empresas impide el desarrollo y normal desenvolvimiento de la organización afectando su cultura.

Procesos culturales por excelencia. Estos procesos como la globalización, la cultura ecológica, la normalización, el comercio electrónico, etc. inciden en la cultura

organizacional

1. 1. 5. LAS DIMENSIONES CULTURALES EN LA ORGANIZACIÓN

El trabajo realizado por Hofstede (1984; 2001), sobre las dimensiones culturales relacionadas con el trabajo ha sido considerado como un paradigma en el campo de los estudios transculturales, este estudio empírico se concentró en cinco valores culturales: la distancia del poder, evitación de la incertidumbre, masculinidad-feminidad, individualismo-colectivismo y dinámica de trabajo, resultado del análisis cultural comparativo en Estados Unidos y Taiwán.

Los resultados del estudio sugieren que los valores no son estáticos y pueden variar con el tiempo. Los puntajes en la mayoría de las dimensiones culturales fueron diferentes en ambos estudios de Hofstede, Wu (2006), a partir del análisis comparativo de los estudios concluye dentro de las teorías de la cultura que deberían actualizarse y retroalimentarse periódicamente con lo que estamos de acuerdo; ya que la cultura se va transformando a partir de los diversos fenómenos psicosociales que tienen lugar en la organización y su entorno.

Así como hay análisis de la cultura organizacional también existen otras formas de abordar la cultura, que nos invitan a hacer una distinción entre ésta y la cultura corporativa, de acuerdo con Deal y Kennedy (1985), las culturas vigorosas o fuertes son un ejemplo de cultura corporativa, cada organización tiene una la cultura y ésta ejerce una poderosa influencia en toda la organización.

Se considera que la cultura vigorosa, que está altamente institucionalizada, reside en elementos como las metas, los valores, la filosofía, los héroes, rituales y ceremonias, que son y están legitimados por todos los miembros de la organización, los valores son el punto medular de la cultura corporativa, ubicada en el ápice estratégico, estos proporcionan un sentido de identidad y pertenencia en los participantes de la organización que aseguran el éxito de sus objetivos.

1. 1. 6 PARADIGMAS RELACIONADOS A LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Dentro del análisis de este enfoque, los estudios sociales también desempeñaron un papel significativo aportando una serie de paradigmas para el estudio de las organizaciones. (Burrell y Morgan, 1979), plantean los siguientes postulados: el paradigma y el diseño de algunas de las implicaciones para el análisis social, está en la conceptualización de los paradigmas generados en el consenso del estudio dentro las organizaciones.

Cada una de estas implicaciones tiene importantes consecuencias para la investigación sobre la organización. (Burrell y Morgan, 1979), en el acuerdo principal es donde se entiende el acuerdo de los individuos, donde modifican todo el mundo donde se encuentran, lo que, en términos metodológicos, se traduce a que la naturaleza revela el mundo social, para la referencia a las reglas de las ciencias naturales:

1. Nominalismo- ontología- realismo
2. Anti-positivismo-epistemología-positivismo
3. Voluntarismo-naturaleza humana- determinismo

4. Ideología-metodología-nomotética

4. Nominalismo vs realismo.

Se puede apreciar el funcionamiento de un marco analítico. Se observa a cabo un análisis de la teoría social pertinente para cada uno de los cuatro paradigmas que nos hacen mención Burrell y Morgan donde posteriormente se relacionan las teorías de la organización con este antecedente más amplio.

La propuesta de Burrell y Morgan⁵ nos habla de cómo la teoría social se puede concebir ultimamente en función de cuatro paradigmas claves. Cada uno se erige por derecho propio y genera análisis en específico de la vida social.

Dentro de los paradigmas se considera en términos compatibles con su propio marco de referencia específico. Y tiene como principal objetivo desarrollar la perspectiva característica del paradigma e inferir algunas de sus consecuencias para el análisis social.

Los cuatro paradigmas definen perspectivas fundamentalmente diferentes para el análisis de los fenómenos sociales. Enfocan este esfuerzo desde puntos de vista contrastantes y generan conceptos y herramientas analíticas bastante diferentes, Burrell y Morgan postulan paradigmas sobre la naturaleza de la sociedad y sus dimensiones de estudio. Los cuatro paradigmas sociológicos independientes se pueden utilizar para el análisis de una amplia gama de teorías sociales. Las relaciones entre estos paradigmas, que son del paradigma "humanismo radical", paradigma "estructuralista radical", paradigma "interpretativo" y paradigma "funcionalista",

⁵ Véase la revisión de literatura Burrell y Morgan 1979

Esquema 1.6 Los cuatro paradigmas sociológicos



Fuente: Elaboración propia con base en los autores citados

A partir del diagrama, se observa como dentro de los paradigmas se comparte un conjunto común de características en los ejes horizontal y vertical, en función de una de las dos dimensiones, pero se diferencia en la otra dimensión. De tal manera se puede considerar que cada uno de estos paradigmas tienen características que comparten, pero se separan debido a que cada uno de ellos se rige sobre diferentes entidades independientes, las cuales tienen como respuesta dar una explicación a la realidad desde diferentes posturas teóricas.

1. 1. 7 LA NATURALEZA Y EL USO DE LOS PARADIGMAS

Se debe tener en cuenta que los cuatro paradigmas están definidos por las suposiciones meta teóricas básicas, que suscriben el marco de referencia, modo de teorizar de los teóricos sociales que operan dentro de ellas.

Se trata de un término que tiene el propósito de recalcar la perspectiva común que une el trabajo de un grupo de teóricos, de forma tal que se puede considerar útilmente en el sentido de que enfoca la teoría social dentro de los límites de la misma problemática.

Al identificar los cuatro paradigmas en la teoría social, en esencia sugerimos que es significativo examinar el trabajo en el área temática, en función de cuatro conjuntos de suposiciones básicas. En cada conjunto, se identifica una realidad social y científica bastante independiente. Ubicarse en un paradigma determinado es ver el mundo de una manera especial. Por lo tanto, los cuatro paradigmas definen cuatro opiniones del mundo social, sobre la base de distintas hipótesis meta teóricas respecto de la naturaleza de la ciencia y de la sociedad.

EL PARAGIMA FUNCIONALISTA

Este paradigma ha ofrecido el marco dominante para la conducta de la sociología académica y los estudios dentro de la organización. Se representa una perspectiva que está firmemente en la sociología de la regulación se enfoca el tema desde una visión objetivista. Los teóricos funcionalistas han estado en el primer plano del debate "orden- conflicto" y los conceptos que hemos usado para categorizar la sociología de la

regulación rigen en diversos grados para todas las escuelas de pensamiento dentro del paradigma. Se caracteriza por la preocupación de ofrecer explicaciones del status quo, orden social, consenso, integración social, solidaridad, satisfacción de necesidades y realidad. Y se enfocan en ser realista, positivista, determinista y legislativo (Burrell, Morgan.1979).

EL PARADIGMA INTERPRETATIVO

Los teóricos que se ubican dentro del contexto del paradigma interpretativo adoptan un enfoque conforme con los principios de lo que hemos descrito como la sociología de la regulación, aunque su enfoque subjetivista del análisis del mundo social torna a sus enlaces con esta sociología, a menudo, implícitos, el lugar de explícitos. El paradigma interpretativo se informa por la preocupación de comprender al mundo tal como es, de entender la naturaleza fundamental del mundo social en el campo de la experiencia subjetiva. Se busca una explicación dentro del territorio de la conciencia y subjetividad individuales, dentro del marco de referencia del participante, opuesto al observador de la acción.

PARADIGMA HUMANISTA RADICAL

El paradigma humanista radical se define por su preocupación por desarrollar un cambio radical, a partir de un punto de vista subjetivista. Su enfoque respecto de la ciencia social tiene mucho en común con el del paradigma interpretativo, en el sentido de que se considera al mundo social desde una perspectiva que tiende a ser nominalista, antipositivista, voluntarista e ideográfica, su marco de referencia se

compromete con una visión de la sociedad en la que se recalca la importancia de destronar o trascender las limitaciones de los esquemas sociales existentes.

PARADIGMA ESTRUCTURALISTA RADICAL

Los teóricos ubicados dentro de este paradigma promueven un cambio radical desde un punto de vista objetivista. Aunque se comparte un enfoque de la ciencia que posee muchas similitudes con el de la teoría funcionalista, se dirige a propósitos fundamentalmente distintos. El estructuralismo radical se compromete con el cambio radical, emancipación y potencialidad, en un análisis en el que se recalca el conflicto estructural, modos de dominación, contradicción y privación. Se enfocan estas preocupaciones generales desde un punto de vista que tiende a ser realista positivista, determinista y legislativo.

La teoría social nos enfrenta cara a cara con la naturaleza de las suposiciones que suscriben distintos enfoques de la ciencia social. Entrando a través del detalle superficial y revisando a muchas teorías sociales, hasta llegar a lo que es fundamental para determinar la manera en la cual vemos el mundo que intentamos analizar. Se hace hincapié en la función esencial que cumple el marco de referencia del científico en la generación de la teoría e investigación sociales, se observa a cabo un análisis de la teoría social pertinente para cada uno de los cuatro paradigmas y posteriormente se relacionan dentro de teorías de la organización con este antecedente más amplio. Estos paradigmas se consideran en términos compatibles con su propio marco de referencia específico. Este capítulo

tiene como principal objetivo desarrollar la perspectiva característica del paradigma e inferir algunas de sus consecuencias para el análisis social.

2.1 CAPITULO II LA CONSTRUCCION DEL SUJETO ORGANIZACIONAL

EL SUJETO ORGANIZACIONAL

Dentro de la lógica del sujeto⁶ se encuentra el conocimiento en definitiva se encuentra como la necesidad de querer sabernos conscientes desde nuestra condición de sujetos en la búsqueda incesante de la completud, para lo cual nos transformamos y transformamos. (Zemelman, p. 5; 2002)

Es por ende que en la construcción del sujeto encontramos la necesidad de complementariedad con el contexto es por ende, que busca la su construcción dentro de las organizaciones modificándose dentro de un proceso de adaptación que el mismo construye y que tiene como finalidad romper con aquella búsqueda de darle sentido a su vida, retomando el planteamiento de Durkheim donde se retoma a la organización como el antídoto ante “la anomia” que puede generarse dentro de los sujetos, partiendo a su vez de la conciencia que nos plantea el autor, la cual es concebida como aquello que posee el sujeto y que manifiesta dentro del espacio y esfuerzo por desarrollarla; “la conciencia es el reflejo abarcable de lo inabarcable” (Zemelman, p. 6; 2002) donde a partir de ella nace la necesidad de construir desde el sujeto mismo, considerándolo como aquel sujeto que ha sido creador de escenarios de interacción que han terminado por ser la organización misma.

⁶ Véase la revisión de literatura Zemelman, Hugo (2002) Necesidad de conciencia. Un modo de construir conocimiento, Anthropos, México, pp. 2-55.

Sobre este mismo planteamiento Foucault (1988) ha asegurado que las organizaciones objetivan al sujeto humano al dividirlo según los intereses de los grupos de poder (Ceballos, 2000). Algunos autores han tomado en cuenta esta contradicción poniendo el acento de sus estudios en la liberación del sujeto humano en las organizaciones.

Esta investigación se pone en el centro desde la discusión del Comportamiento Humano Organizacional precisamente al sujeto humano, mediante la búsqueda del factor común de autores representativos en el tema, a través de una revisión bibliográfica que revele cuál ha sido su la construcción de este sujeto humano dentro de la organización.

El sujeto organizacional tiene, para esta investigación siguiendo a Foucault, es un "individuo continuamente construido por las relaciones sociales, discursos y prácticas, es decir, construido por las relaciones conocimientos-poder".

Esto permite posicionar al sujeto humano organizacional en una perspectiva posmodernista (Chan, 2000), la cual tiende alejarse de un racionalismo centrado en la teoría de la organización y que se desmarca de la de las teorías que solo se basan en comportamientos y conductas de los sujetos dentro de las organizaciones. El trabajo de Reed contempla un panorama complejo de las variables organizacionales que influyen en la misma, sin embargo, se presentan otros estudios más analíticos de carácter social, elementos que representan una perspectiva diferente orientada a los estudios organizacionales. Silverman (1975), estudioso de las organizaciones plantea una postura de carácter fenomenológico, la cual busca darle sentido a la organización, dejando de lado

visiones mecanicistas y de relaciones humanas, orientadas directamente al estudio del sujeto en las organizaciones, considerando el “enfoque accionar, la organización se concibe como el resultado de la interacción de personas motivadas que intentan resolver sus propios problemas considerando el contexto en el cual se ubica y este como fuente de significados mediante los cuales los miembros definen sus acciones y atribuyen sentidos a las acciones de los demás. (Silverman, 1975, p.161).

Este enfoque sostiene que las organizaciones son creadas por una persona o grupo de personas y con ello saber cuál es su naturaleza de los fines, y definiciones de la situación que los llevo a formar una organización con una meta particular. Además de las configuraciones entra la legitimidad de su autoridad y su relación con la sociedad.

El sujeto como un ser pensante y racional tiene implicaciones físicas y psicológicas que se han ido formando a lo largo su conformación dentro de la sociedad, en el siguiente esquema se pretende explicar en forma de proceso los diferentes factores que influyen en la construcción de un sujeto dentro de la organización, en primer instancia tenemos al sujeto, el cual dentro de su permanencia en la organización tiene una construcción, que se manifiesta a través de la cultura organizacional que se hace presente a través de interpretaciones demostradas en de las interacciones sociales dentro de la organización en función de los lenguajes que se tiene a disposición, así como, los símbolos y su interpretación, estos productos tienen ciertos sistemas comparativos de significación.

Con ello, se invierte la relación entre ambos y más que ver al lenguaje como producto del sujeto, pasa a ser el lenguaje quien lo precede, El lenguaje a su vez se hace presente a través del dialogo nos retorna a esta interacción entre los sujetos, el cual es guiado sobre un discurso, este discurso tiene como finalidad cierta imposición sobre el sujeto, el cual puede ser validado teniendo una legitimación del mismo, esta aceptación del discurso nos lleva a la construcción de una realidad que parte de la acción comunicativa, la cual lleva al sujeto a ser parte dentro de la organización dentro de una realidad compartida que tiende a constituir a un sujeto como parte de la organización, este proceso de construcción está conformado por interpretaciones subjetivas.

Esquema 1.7: Construcción del sujeto organizacional

Proceso de construcción del sujeto organizacional



Fuente: Elaboración propia

2. 1. 1. EL SUJETO ORGANIZACIONAL

Definiremos al sujeto desde la como un esté sujeto que tiene la capacidad de tomar decisiones y de tener un racionamiento el sujeto organizacional tiene, para este trabajo, las siguientes dimensiones: es un sujeto reflexivo “entendido como aquel sujeto que afecta al objeto en su relación con este en tanto interviene de manera activa en el conocimiento y en la organización de los objetos”, según una de las categorías de Jesús Ibáñez (Izquierdo Uribe, 1999, p. 242) el sujeto puede contemplar el mundo como parte del desde la subjetividad, esta investigación busca demostrar la presente construcción del sujeto en la organización mediante la cultura, se hace mención a la denominación de sujeto organizacional como un sujeto que se constituye dentro de la organización a través de diferentes aspectos que influyen en él, en este caso, se definirá a través de la cultura organizacional la cual, sobre pasa los aspectos de la cultura corporativa, centrándose en las interpretaciones de los ritos y mitos de la organización, así como, las creencias y los valores que se hacen presentes en la cotidianidad de la vida organizacional, estas interpretaciones se basan en las interacciones sociales, Dado que nuestras acciones se enmarcan en contextos sociales y les atribuimos significados y finalidades relacionados con lo social en el marco en el que se producen nuestras acciones es relacional, tienen una referencia social. Nuestras acciones son, por tan

La etnometodología se dedica al estudio del significado de nuestras interacciones. Por mínimas que puedan parecernos contribuyen a generar y mantener lo social, estas interacciones en sentido amplio las cuales se basan en el lenguaje dentro de un dialogo que se concentran en el reconocimiento del otro, el lenguaje es el medio

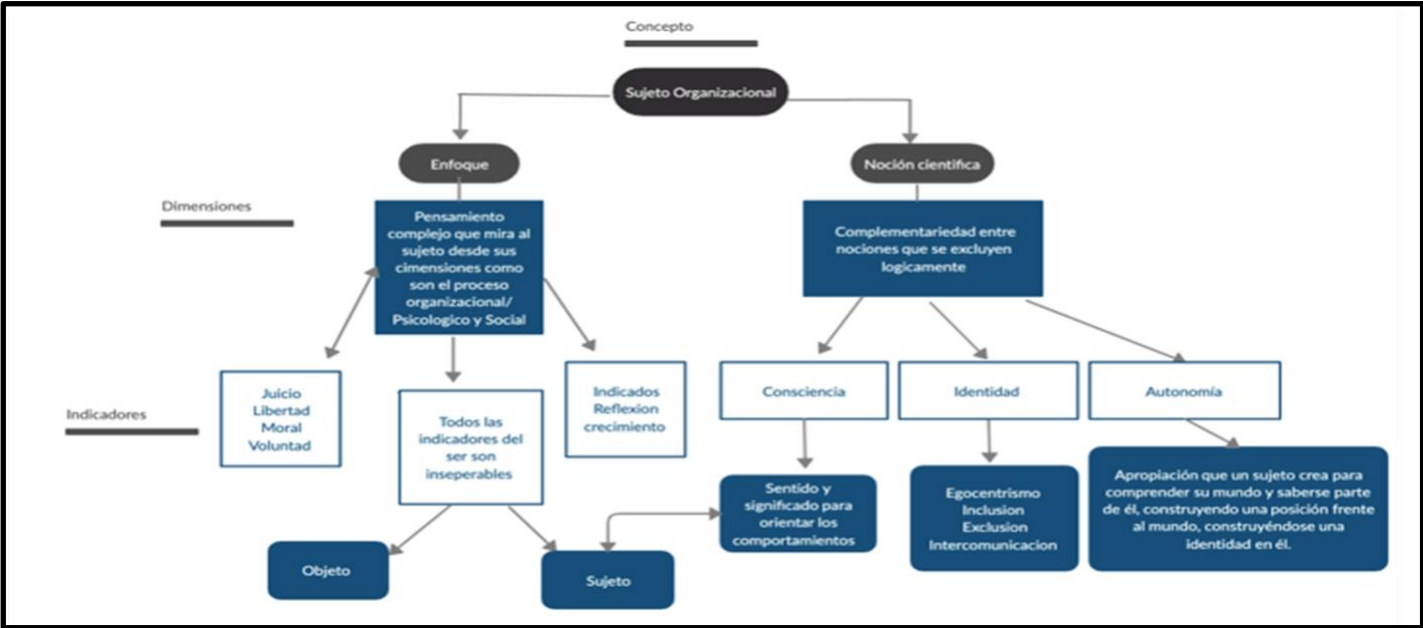
por el cual nos expresamos, es la comunicación que consiste en emitir e interpretar señales. Las señales forman parte de un código o sistema y esto nos permite entenderlas, a su vez, el lenguaje es moldeado a través de un dialogo el cual tiene se hace presente desde una forma de comunicación verbal o escrita en la que se comunican dos o más personas en un intercambio de información, alternándose el papel de emisor y receptor, este es expresado a través de un discurso el cual tiene la finalidad de emitir información que será emitida a los miembros de la organización, la cual está dotada de múltiples significados y propósitos, se busca a través de él, que el mensaje emitido a través del dialogo sea legitimado por los miembros de la organización, de esta forma al ser validado el discurso genera un propósito que se desarrolló desde el análisis del discurso, cuando los miembros de la organización validan el mensaje emitido, se empieza a generar la construcción de una realidad, esta realidad implica a todos los miembros de la organización, por lo que nos lleva a tener una realidad compartida, teniendo en cuenta que la realidad es subjetiva e inciden algunos aspectos de intersubjetividad, se genera una serie de interpretaciones desde esta realidad que tienen implicaciones directa en los miembros y que se basan en la cultura organizacional que se deriva de esta legitimación del discurso la cual colabora y nos ayuda a entender la construcción del sujeto organizacional desde todas sus dimensiones de análisis.

Para comprender los factores culturales que conforman al sujeto y a su organización tenemos que comprender la importancia de las diferencias nacionales en el comportamiento organizativo. Además, comprendiendo las peculiaridades de la práctica foránea, tenemos un medio para entender las particularidades de nosotros mismos. Una de las características de la cultura es que forma un etnocentrismo.

Donde la cultura es raramente uniforme. Solamente como individuos mucho tiene en común también con grupos y organizaciones. Es el fenómeno conocido como cultura colectiva. El sociólogo francés Emile Durkheim ha demostrado que el desarrollo de las sociedades de la organización va acompañado de la desintegración de los modelos tradicionales del orden social, ideales comunes, credos y valores y dan modelos más fragmentados de creencias y prácticas basadas en la estructura ocupacional de la nueva sociedad.

Por lo que es posible identificar una realidad compartida, al tener en cuenta que la realidad del sujeto organizacional fundamentalmente es subjetiva e incide también en algunos aspectos de la intersubjetividad al interior de la organización. De tal manera que el sujeto organizacional es un individuo que se construye de manera continua desde las relaciones sociales, discursos y prácticas, es decir, teniendo como referente las relaciones de conocimientos y poder. Foucault (1988),

Diagrama 3.3 Concepto Sujeto Organizacional



Fuente: Elaboración propia

A partir de este esquema también es conveniente conceder que los esfuerzos sobre el estudio de las organizaciones no se agotan en este tema exclusivo del sujeto organizacional. Por ejemplo, el trabajo de Reed, en un esfuerzo clasificatorio, contempla un panorama complejo de las variables organizacionales que influyen en la misma. También se han presentado otros estudios analíticos de carácter social, con elementos que representan una perspectiva diferente orientada a los estudios organizacionales Silverman (1975), Los estudiosos de las organizaciones plantean también una postura de carácter fenomenológico, la cual busca darle sentido a la organización, dejando de lado visiones mecanicistas y de relaciones humanas, orientadas directamente al estudio del sujeto en las organizaciones, considerando un estilo de accionar. La organización se concibe también como un resultado de la interacción entre personas motivadas que intentan resolver sus propios problemas. Se considera también el contexto en el cual se ubica la organización, como fuente de significados mediante los cuales los miembros definen sus acciones y atribuyen sentidos a las acciones de los demás. (Silverman, 1975, p.161).

2. 1. 1. 2 EL ESTUDIO DEL SUJETO DESDE LAS CIENCIAS SOCIALES

En cuanto a las ciencias Sociales nos referimos a esta serie de disciplinas que comparten un denominador común: el estudio del hombre, la organización colectiva, las estructuras sociales y las relaciones entre seres humanos, la forma en que se produce y reproduce la sociedad y el sujeto mismo. Cada Ciencia Social tiene un objetivo específico de estudio, así como, una perspectiva diferente.

Las ciencias sociales son aquellas disciplinas intelectuales que estudian al hombre

como ser social por medio de métodos científicos. Tienen un enfoque específico hacia el ser humano como miembro de una sociedad, de una organización, sobre los grupos y las sociedades que la conforman. Su alcance es tal, que permiten hacer predicciones en cuanto a determinados comportamientos o tendencias sociales incorporando herramientas matemáticas y estadísticas.

El estudio de las organizaciones desde diferentes disciplinas se centra en cómo funcionan las ciencias sociales y como convergen los límites entre cada disciplina que se encuentra dentro de las CS como son la antropología, sociología, economía ciencias políticas entre otras, estas ciencias muchas veces son difusas y se conectan por múltiples aristas como se plantea en la tabla anterior. Esto ocurre porque estas ciencias buscan generar respuestas a un sin fin de problemáticas sociales por lo que requieren de una apropiación de las herramientas o categorías de análisis que otras Ciencias Sociales construyen, Se hace un encuentro multidisciplinario para la comprensión de fenómenos que anteceden en las organizaciones a lo largo de la historia, por eso podemos decir que cada una complementa a la otra en sus diferentes dimensiones de estudio y en relación con sus perspectivas. La gama de perspectivas y los distintos niveles de análisis en la organización en los cuales ha sido desarrollada, puede desarrollarse en el futuro la teoría de la organización, y ser sensible a los factores que afectan la elección de perspectivas y el nivel, así como saber si tales factores contribuyen al avance teórico o no contribuyen.

RELACIÓN CON EL SUJETO

tabla 2.1 Las disciplinas de las ciencias sociales y el sujeto

Disciplinas	Perspectiva	Nivel de análisis	Conclusiones
Psicología	Su perspectiva se centra en los procesos psíquicos, los procesos cognitivos internos del sujeto y los socios cognitivos que se dan en el entorno social, incluyendo la cultura. estudios organizacionales,	Su nivel de análisis se basa en problemas de fatigas, aburrimiento y otros factores relevantes en las condiciones de trabajo, que pudieran impedir el eficiente rendimiento del trabajo, comportamiento fatiga, aburrimiento, desempeño, eficiencia de las personas, percepción, emociones entre otros	Actualmente la psicología influye en la forma en que las organizaciones conviven de forma armónica comprendiendo los problemas más comunes que puede ser susceptible el ser humano desde el aspecto individual y el grupal.

Antropología	Su perspectiva se centra en el estudio del sujeto ⁷ , con el fin de aprender sobre los seres humanos y sus actividades.	Su nivel de análisis se basa en el ser humano en diversos estratos, pero siempre como parte de la sociedad.	La antropología ayuda a comprender los valores fundamentales de la sociedad, y comportamiento entre la gente de diferentes países y dentro de diferentes organizaciones.
Ciencias Políticas	Su perspectiva se centra en la estructura del conflicto, la distribución del poder y cómo el sujeto manipula el poder en su propio beneficio.	Su nivel de análisis se basa tanto en la teoría como en la práctica de políticas y la descripción y análisis de sistemas y comportamientos políticos de la sociedad con el estado. El aporte con el comportamiento organizacional es en relación con la estructura del conflicto, la asignación de poder y como la gente manipula el poder para buscar su propio interés, todo ello a nivel de sistema de organización.	Las ciencias políticas influyen en el control masivo de las personas, de cómo lo hacen y para que lo hacen.
Sociología	Su perspectiva se centra en el Comportamiento Organizacional del sujeto a través del estudio del comportamiento en grupo en las organizaciones, en particular en organizaciones formales y complejas.	Su nivel de análisis se basa en el sistema social en que las personas cumplen con sus roles. Es el estudio del hombre ⁸ en relación con sus semejantes, de las sociedades humanas. Busca dentro del sistema social, los roles de los individuos y su desempeño dentro del sistema.	Mientras que los psicólogos se enfocan en el individuo, los sociólogos estudian el sistema social en el cual los individuos desempeñan sus papeles, esto es, la sociología, estudia a la gente en su relación con otros seres humanos. Analiza los comportamientos colectivos que se dan en las empresas, la dinámica de grupos, procesos de socialización, cultura organizacional,

⁷ Entendida como la asunción de que unas personas destacan sobre otras

⁸ Solamente a modo de ejemplo y sin posibilidad de ser exhaustivos, véase Castillo (1984),

Administración	Su perspectiva se centra en la parte operacional de las organizaciones basándose en modelos que logren que exista una coordinación sistemática de medios, basándose en cuestiones de medios afines, concibe al sujeto de manera operacional.	Su nivel de análisis se basa en la parte funcional de las organizaciones centrándose en aspectos generales que lleven a la consecución de los objetivos para llegar a metas específicas en relación a cuestiones económicas.	Mientras que los demás se centran en comprender a las organizaciones en aspectos pragmáticos la administración se centra en aspectos funcionales en relación a sistemas económicas, el hombre se basa en la racional instrumental,
Filosofía	Se especializa en el ser y el deber del sujeto y su objetivo es construir un concepto general del universo.	Su nivel de análisis es profundo debido a que se le conoce como la ciencia “de las primeras causas y de los primeros principios”, pues es el origen de todas las demás ciencias.	Mientras que las demás se enfocan en aspectos centrales esta disciplina se enfoca en comprender las características principales del Mundo de las Ideas y del Mundo de los Sentidos. La validez. la razón y la experiencia en las organizaciones Así como la dialéctica y sus usos en las organizaciones.

Fuente: Elaboración propia

Se han desarrollado perspectivas disciplinares de lo organizacional. Es decir, las perspectivas de los antropólogos, psicólogos, politólogos, sociólogos, economistas y biólogos, entre otros tantos estudiosos de lo organizacional. Es por ello que debemos abordar la diferencia de los objetos de estudio de cada disciplina, así como, las otras perspectivas de cada una de ellas, que se enfocan en diferentes marcos teóricos pero que tienen en común el estudio a las organizaciones.

Cada una de estas disciplinas funcionan como esquemas a los cuales se les puede acomodar y asimilar lo percibido (Piaget, 2011). Desde su objeto de estudio donde se enfoca desde la perspectiva de cada una de ellas, en la forma de vislumbrar y estudiar a la organización desde diferentes marcos teóricos.

3. 1. 2 RELACION DEL OBJETO CON EL SUJETO DESDE LA SUBJETIVIDAD

Las discusiones desde la subjetividad pueden ser retomadas desde algunas discusiones filosóficas, en la discusión entre el *objetum* y *subjetum*, como el sujeto cognoscente que plantea Rene Descartes en sus libros *discurso sobre el método* y *meditaciones metafísicas* como inicio de la modernidad, desde ahí se enfocan algunos aspectos relevantes en la cultura es comprendida de forma estrecha, asociada básicamente al lenguaje y al uso de las herramientas y los signos.

Las transformaciones del sujeto organizacional se dan a través a partir del carácter cultural y de las producciones y prácticas del hombre, que permiten retomar un tema central como lo es la subjetividad. La cual es entendida en la perspectiva aquí defendida, es un proceso inherente al funcionamiento desde la cultura organizacional y al mundo social generado por sus producciones culturales.

Estas consideraciones pretenden responder desde la subjetividad por lo que apoya, la idea de que se trataba de una noción que cargaba con las limitaciones del pensamiento moderno. Frente a esta postura, se argumenta que ninguna de estas corrientes de pensamiento tuvo una conciencia teórica sobre la subjetividad, un concepto que, de hecho, va en dirección opuesta a los principios fundamentales que sustentaron la modernidad tardía, apoyada en la idea de ciencia objetiva y en una representación racional del hombre.

La subjetividad como fuerza, oculta detrás de las conductas sociales y culturales, y su transformación en historia que descansa en reconocer la historicidad del sujeto. Historicidad construida por la conciencia de las potencialidades y limitaciones del despliegue, esto es; la conciencia de la propia

existencia. [...] En este espacio de conciencia se ubican las formas de construcción social que descansa en la necesidad de ser y de sentido del sujeto. (Zemelman, p. 3; 2002) El autor nos despliega la existencial la cual consiste en una simultaneidad de planos cotidianos e históricos, donde es la conciencia, la que proyecta un desafío de la auto posesión como sujeto; la voluntad como contrapartida del sentimiento de del sujeto y de su mundo; y la acción de autonomía que lleva a transformar a la realidad objetiva -la exterioridad indiferente- en ámbito de sentido, esto es, en mundo. Es el conjunto de estos planos lo que permite dar cuenta del despliegue del sujeto como resultado de la relación entre necesidad y límite, y de ambos con memoria, pero de la memoria como sustrato de la acción reflexiva, de puente a la conciencia de ser en tiempo y espacio (Zemelman, p. 3; 2002).

La reflexión que se plantea nos ayuda a la comprensión existente de la relación entre construcción de conocimiento y los planos en que se muestra dentro de la necesidad de ser un sujeto dentro de esta construcción, por lo que se desprende tener que abordar la formulación del discurso desde el propio sujeto, sus percepciones de lo real y sus posibilidades de ser, en vez de quedar extrañado y atrapado en la descripción de los atributos de aquello que lo rodea.

Algunos autores como lo es Enrique de la garza que desde su propuesta teórico-metodológica configuracionista donde retoma la subjetividad y la cultura que se supone objetivación de significados y la subjetividad implica un proceso social a

través del cual los sujetos construyen significados en situaciones concretas, donde lo subjetivo también puede objetivarse en estructuras.

2. 1. 3 LA CULTURA Y LA INTERSUBJETIVIDAD

La fenomenología ha sido desarrollada por Edmundo Husserl a fines del siglo XIX y principios del XX, constituye una nueva dimensión paradigmática, opuesta tanto al positivismo como a toda ciencia sin sujeto. A este filósofo le parece absurda la pretensión de mirar al ser y eliminar la intención y la intencionalidad del observador.

Desde la filosofía, se opone al positivismo y a lo que Husserl llamó el “objetivismo”, se muestra cómo la fenomenología reivindica la perspectiva del sujeto y se opone a la falta de voluntad y de método de diversas escuelas para esclarecer la intencionalidad. Se introduce a nociones básicas de esta corriente como son: “fenomenología trascendental”, la perspectiva del sujeto, “reducción fenomenológica”, “acto intencional” y “objeto intencional”, “lo constituido” y “lo constituyente”, para terminar con la presentación de lo que Husserl define como “fenomenología”, dentro del descubrimiento del hombre como individuo dentro de la sociedad.

Husserl muestra de manera general la gran importancia de la fenomenología como un paradigma teórico clave que influyó de manera contundente en la ciencia y la filosofía, su influencia se deja ver en los autores más del existencialismo, del historicismo, de la hermenéutica, de la historia en la ciencia, de la filosofía analítica, de la llamada postmodernidad.

Husserl ofrece una descripción de cómo un sujeto individual puede experimentar a los demás como centros de conciencia radicalmente independientes de los suyos y, posteriormente, cómo el sujeto individual constituye entonces el mundo experimentado como objetivamente disponible para todos. Pero la explicación de Husserl sobre la intersubjetividad incluye dimensiones adicionales. El sentido de los demás es un componente necesario de casi todas nuestras experiencias. Incluso mi experiencia de mí mismo depende de que tenga un sentido de los demás y de que establezca relaciones reales con ellos. Además, experimento que el mundo incluye, no solo a otras personas como yo, sino a comunidades de individuos en este caso organizaciones y dentro de ellas como miembro de estas.

Como miembro de una organización, concibo a mí mismo y a los demás como una toma del mundo y de nosotros mismos. Las organizaciones funcionan, no simplemente como sujetos múltiples con experiencias similares e intereses comunes, sino como un "nosotros" que, juntos, tienen una experiencia común y una comprensión de cómo son o deberían ser las cosas. Incluso el mundo natural es intersubjetivo, no solo porque es experimentado por una pluralidad de sujetos individuales cuyas experiencias tienen un objeto común, sino porque la experiencia que lo constituye es en sí misma intersubjetiva o comunitaria.

Por otra parte, considerando el enfoque accional, la organización se concibe como el resultado de la interacción de personas motivadas que intentan resolver sus propios problemas. Considerando el contexto en el cual se ubica y este como fuente de significados mediante los cuales los miembros definen sus acciones y atribuyen sentidos a las acciones de los demás. (Silverman, 1975, p. 161).

Este enfoque sostiene que las organizaciones son creadas por una persona o grupo de personas y con ello saber cuál es su naturaleza de los fines, y definiciones de la situación que los llevo a formar una organización con una meta particular. Además de las configuraciones entra la legitimidad de su autoridad y su relación con la sociedad.

2. 1. 4. EL BIENESTAR SUBJETIVO

El bienestar subjetivo, se define como la valoración que realizan los individuos con respecto a sus vidas, incluyendo distintas variables como satisfacción de vida, satisfacción marital y la presencia de emociones positivas, destacando la satisfacción en el ámbito general de la vida, ámbito familiar, ámbito escolar, ámbito de relaciones amistosas y ámbito de la relación de pareja (Diener, 1997).

El bienestar subjetivo consiste en una amplia categoría de fenómenos que involucran respuestas de tipo afectivo de parte de las personas, un grado de satisfacción en determinadas áreas o facetas del funcionamiento socio-personal y juicios globales de satisfacción con la vida. El bienestar psicológico o subjetivo está conformado por una dimensión más cognoscitiva, con respecto al bienestar -la satisfacción- y por otra dimensión más afectiva sentirse bien o mal en este momento. La presencia de un estado afectivo positivo y la ausencia de malestar afectivo, junto con la satisfacción con la vida, conformaría la definición más aceptada de bienestar subjetivo.

Se sabe que, en la mayoría de los casos, el bienestar se produce en el momento en que las necesidades básicas se ven cubiertas y se puede acceder a la satisfacción en las necesidades superiores. (Maslow, 1991) mencionaba que las necesidades básicas son fisiológicas, de seguridad, pertenencia, amor y necesidades de estima, en tanto que las necesidades superiores o de autorrealización, se manifiestan en valores espirituales como la trascendencia, la vida espiritual, la perfección, el deseo de paz, justicia y orden.

Para (Díaz, 2001) el bienestar subjetivo está comprendido como una compleja red de interacciones en los niveles macrosocial, microsocioal e individual. Este autor considera que cualquier hecho social no puede prescindir del estudio del factor económico dado que determina la formación económica social. La mayor diferencia en los países son el tipo de cultura, individualista o colectivista. En el primer tipo de cultura, se enfatiza lo individual como elemento decisivo para el éxito, por lo que se refuerza la autonomía y los motivos individuales. En cambio, las culturas colectivistas, los grupos son más importantes que lo individual, por lo que primordialmente se privilegia la armonía y funcionamiento grupal, a pesar de las emociones y motivos individuales.

Las determinaciones micro sociales como la familia, escuela, las organizaciones juegan un papel importante en los reportes de bienestar subjetivo. Es debido a la poca capacidad explicativa de las variables demográficas en los reportes de

bienestar de los individuos que los científicos centran su atención a los procesos de adaptación y los mecanismos personales que se encargan de su regulación.

Anguas ha explorado el significado, dimensiones, características y conductas del bienestar subjetivo en mexicanos, por lo que propone que el bienestar subjetivo es “La percepción de un estado interno, positivo de homeostasis, acompañado por un tono afectivo agradable, resultado de satisfacción de necesidades elementales y superiores del individuo” (Anguas, 2005) propone el concepto de bienestar subjetivo, tomando como punto de partida la cultura, distinguiendo, que la cultura y da a los factores sociales y espirituales para que el hombre se entienda con sus semejantes.

Algunos autores suponen que existen causas universales de bienestar subjetivo debido a que tenemos necesidades universales entre la que encuentra la satisfacción, lo cual puede llevar a un bienestar subjetivo, es decir, el logro en metas hace feliz a la gente; sin embargo, también se puede encontrar que los correlatos de bienestar subjetivo varían en función de las diferentes culturas

Algunos aspectos considerados como principales características de la cultura son: La cultura emerge de interacciones adaptativas siendo un conjunto de elementos compartidos y es transmitida a través del tiempo y de una generación a otra.

Las culturas incrementan el sentido de control por medio de costumbres, mitos, normas y valores, lo cual les permite estar en un sistema organizado que les permite sentirse bien.

Algunos elementos culturales incluyen: formas de vestir, innovaciones tecnológicas específicas, métodos de obtención de alimentos, actividades económicas, patrones de interacción social, formas de tomar decisiones, modos de solución al conflicto, creencias y conductas que regulan las relaciones del ser humano con el universo, preferencias estéticas, conductas que incrementan la comprensión del mundo, patrones de comunicación y muchos más, ya que la cultura es multifacética.

La heterogeneidad de condiciones ambientales, geográficas e históricas generará un sin número de respuestas, lo que originarán formas culturales similares y distintas, semejantes y opuestas, llamadas subculturas.

Los seres humanos poseen estructuras biológicas muy similares, estructuras sociales parecidas y viven en medios ambientales físicos muy parecidos; sin embargo, dentro de todas estas similitudes existen diferencias como pueden ser los grupos étnicos que son aquellos que forman parte de la cultura mexicana pero que poseen características particulares. Una variable cultural que influye en el individualismo es el individualismo y el colectivismo. En la primera, las personas están orientadas hacia sus propias metas. En las culturas colectivistas se pueden encontrar sentimientos de apoyo social.

Dos terceras partes de la población mundial viven en culturas colectivistas, donde una prueba normativa es mantener la armonía con los demás, conciliando la conducta con las necesidades y expectativas de los demás. Es de esperarse que individuos de estas culturas dirijan sus sentimientos personales a los deseos del grupo como puede ser la familia.

Algunos autores suponen que existen causas universales de bienestar subjetivo debido a que tenemos necesidades universales entre la que encuentra la satisfacción, lo cual puede llevar a un bienestar subjetivo, es decir, el logro de metas hace feliz a la gente; sin embargo, también se puede encontrar que los correlatos de bienestar subjetivo varían en función de las diferentes culturas.

Se propone considerar la participación y el liderazgo dentro de los grupos porque puede ayudar a satisfacer la necesidad de sentido y satisfacción en el trabajo. Las prácticas de participación facilitan llegar a las metas, principalmente en el contexto de las organizaciones donde luchan para competir en un mercado global, ya que las metas asignan un sentido de responsabilidad y aceleran el proceso de aprobación.

La participación permite a los empleados tener un sentido de trascendencia, pues brinda la oportunidad de usar su mente y la oportunidad de enfocar sus esfuerzos a metas más elevadas

2. 1. 4 EL ANÁLISIS DEL DISCURSO DESDE EL LENGUAJE

El análisis del discurso tiene como base el lenguaje donde no solo se utiliza para expresar y reflejar las ideas, sino como un factor que participa y tiene una injerencia dentro de la construcción de la realidad social; El estudio del discurso de la organización materializa la realidad organizacional como un constructo social, en el cual la organización en sí misma representa una cultura (Morgan, 1997).

Con base en lo anterior, es posible considerar al hombre como un ser hablante, la palabra ejerce una influencia que nos permite reconocernos y reconocer al otro que

da pie al principio de identidad que nos define y nos permite interactuar para enmarcar la creación de sentido, situación y de realidad de la cual formamos parte.

El hombre es indispensable e incide como artífice organizacional de su participación por medio de la palabra de la cual es responsable para mesurar su relación con los otros y establecer un ambiente de armonía. Un ejemplo de su importancia es el lenguaje administrativo del cual se hace una crítica porque se vale de jergas y tecnicismos que dentro de una organización no son compartidos por todos los participantes, lo cual genera disfunciones en el logro de objetivos, por lo cual Chanlat y Bédard (2000) nos invita a reflexionar sobre la importancia dentro de la palabra para lograr una comunicación efectiva para el logro de objetivos dentro de las organizaciones.

Habermas (1989) nos habla del lenguaje, la factibilidad y validación del mismo, lo cual es relevante porque desde la interpretación del lenguaje y signos, pueden llegar a ser validados a través de procesos sociales donde está presente la legitimación, los cuales son conformados mediante operaciones de procesos de lingüística, en el cual se plantean modelos de representación de la practica intersubjetividad en este caso dentro de la organización, la teoría de la acción comunicativa nos habla del dialogo en forma de análisis del discurso en el sentido de validez para una constitución de la realidad compartida, que se construye a través de la interacción lingüística de los sujetos y donde también retoma que los comportamientos dentro de un contexto cultural el cual puede estar dotado de órdenes de legitimidad e identidad personales que se reproducen a través de la acción comunicativa.

Habermas (1989) realizó un análisis detallado sobre la teoría de la acción y sus fundamentos racionales en torno a tres tópicos: en primer lugar, analizar y construir una concepción de racionalidad de la acción más allá de los principios individuales y subjetivistas imperantes en el pensamiento de la época. Luego, analizar la concepción de una teoría comprensiva de la interacción social a través del análisis integrado de dos niveles paradigmáticos definidos como mundo de la vida y sistemas sociales.

Es por eso por lo que dentro de las tendencias desarrolladas se encuentran el movimiento del discurso como parte de una construcción dentro de la organización que tiene implicaciones directas en el sujeto organizacional, la cultura como lo ha tenido repercusiones en el desarrollo del discurso.

Para Habermas la acción comunicativa tiene que ver con una determinada concepción de lenguaje y entendimiento: “el concepto de acción comunicativa desarrolla la intuición de que al lenguaje le es inmanente, las telas del entendimiento” (1978b, p. 79). Por ello, se propone articularlos como un aspecto central en los aspectos práctico-formales de la teoría de la acción comunicativa con la pretensión de desarrollar una teoría del significado: “En el lenguaje, la dimensión del significado y la dimensión de la validez están internamente unidas la una con la otra” (1978b pág. 80). Es decir, una teoría que permitiera identificar grados de acuerdo según el reconocimiento intersubjetivo de validez de una emisión susceptible de crítica. El autor señala que las cuestiones de significado no pueden separarse del todo de las cuestiones de validez. A través de este supuesto señala que lo básico de la teoría del significado es saber qué es lo que se quiere decir o,

en otras palabras, cómo entender el significado de una expresión lingüística y bajo cuáles contextos esa expresión puede ser aceptada como válida. Esto es relevante en el sentido de entender el significado de una expresión lingüística en términos de su uso. Bajo esta perspectiva es posible señalar que existe en las emisiones lingüísticas una orientación de validez, la cual pertenece a las condiciones pragmáticas, ya no sólo al entendimiento, sino que a la propia comprensión del lenguaje. En este sentido, en el lenguaje posee una dimensión del significado y una dimensión de la validez que están íntimamente unidas unas con otra

El discurso desde la “cultura organizacional” en la práctica, para la dirección empresarial, se sitúa en toda una tradición de medios o de fórmulas ideológicas empleados por los dirigentes para garantizar que las acciones de los miembros de la empresa tienden a servir a sus propios objetivos. Este medio para manipular el comportamiento, y ganar la cooperación de los trabajadores, tiene la ventaja de proporcionar a quienes lo utiliza una apariencia de legitimidad. La cultura se convierte claramente en un elemento en los procesos de demarcación y control que se practican en las organizaciones. Es un elemento de la ideología administrativa, ya que los administradores la emplean conscientemente para obtener el apoyo que permita el logro de sus objetivos (Smucker, 1988)

2. 1. 4. LA REALIDAD COMO PROCESO DE CONSTRUCCIÓN SOCIAL

Dentro del proceso de la construcción social se considera que la realidad no es objetiva, sino que es producto de procesos de construcción social (Berger y Luckmann, 1968); esto quiere decir que no existe una realidad allá afuera,

independiente de la forma como la interpretamos, sino que la forma como se interpreta la realidad es “la realidad” teniendo como base que la realidad no es objetiva se puede decir que, dentro de la construcción de la realidad, se manifiestan cuestiones culturales que contribuyen y se hacen presentes en la construcción de la realidad, donde entra la parte subjetiva en la interpretación de diferentes artefactos y dinámicas que recrean significados diferentes para cada organización. “la organización no se entiende como una realidad diseñada racionalmente para alcanzar el bienestar general, esta es producto de un proceso social en el que cierto orden termina imponiéndose a través de ejercicios de poder” (García, 2009, p.282).

Una de las claves de la realidad social se encuentra en el problema filosófico de la intersubjetividad. Para entender el concepto de lo que es lo intersubjetividad debemos de comprender la noción de lo que conlleva hablar se subjetividad, para ello hablamos de cómo es comprendida dentro de la conciencia que se tienen de todas las cosas desde el punto de vista propio, que se comparte colectivamente en la vida cotidiana. La intersubjetividad sería, por tanto, el proceso en el que compartimos nuestros conocimientos con otros en el mundo de la vida.

La realidad, sugiriendo que es en el durante, en el aquí y en el ahora, donde es posible identificar elementos de significación que describen y construyen lo real. En este sentido, el objetivo general de la fenomenología es describir al hombre en el mundo, no analizarlo o explicarlo. Y para ello, la fenomenología se pregunta por las formas y procesos que constituyen objetivamente e instituyen intersubjetivamente a las estructuras de la realidad, como una construcción y reconstrucción permanente de la vida social.

El énfasis, por tanto, no se encuentra ni en el sistema social ni en las relaciones funcionales que se dan en la vida en sociedad, sino en la interpretación de los significados del mundo y las acciones e interacciones de los sujetos sociales. Del mundo conocido y de las experiencias intersubjetivas compartidas por los sujetos, se obtienen las señales, las indicaciones para interpretar la diversidad de símbolos. Por ello, se dice que el método fenomenológico no parte de una teoría fundada, sino de la observación y descripción del mundo empírico, misma que le provee de elementos para su interpretación y teorización.

Por su parte, Berger y Luckmann (1993) muestran y afirman como la vida cotidiana implica un mundo ordenado mediante significados compartidos por la comunidad. Su propuesta fenomenológica tiene como objetivo principal la reconstrucción de las construcciones sociales de la realidad.

La expresividad humana es capaz de objetivarse, o sea, se manifiesta en productos de la actividad humana, que están al alcance tanto de sus productores como de los otros hombres, por ser elementos de un mundo común. Dichas objetivaciones sirven como índices más o menos duraderos de los procesos subjetivos de quienes los producen, lo que permite que su disponibilidad se extienda más allá de la situación cara a cara en la que pueden aprehenderse directamente. P Luckmann (1993)

La forma específica dentro de la cual se moldea esta humanidad está determinada por dichas formaciones socioculturales y tiene relación con sus numerosas variaciones. Si bien es posible afirmar que el hombre posee una naturaleza, es más significativo decir que el hombre construye su propia naturaleza o, más sencillamente, que el hombre se produce a sí mismo P Luckmann (1993)

2.1.5 LA CREACION DE LA REALIDAD EN LA ORGANIZACIÓN

Las organizaciones modernas se sostienen por sistemas de creencias que realzan la importancia en la racionalidad. La legitimación ante el público depende a menudo de su habilidad en demostrar objetividad y racionalidad en sus acciones; La mayor fuerza de la metáfora de la cultura se basa en el hecho de que dirige la atención al significado simbólico, e incluso mágico, de muchos de los aspectos más racionales de la vida de la organización.

La segunda ventaja de la metáfora de la cultura se deriva del hecho de mostrar que la organización descansa en sistemas de significados compartidos y en esquemas interpretativos compartidos que crean y recrean significados, la metáfora ofrece un nuevo foco y avenida para la creación de la acción organizada.

La cultura de la organización abre el camino de la reinterpretación de muchos conceptos y procesos tradicionales de la dirección mediante los diferentes estilos de dirección que dependen de la cuestión del cómo se ha definido esa realidad; Las estructuras organizacionales, las reglas, las políticas, los objetivos, las misiones, las descripciones de tareas y los procedimientos normalizados de operaciones realizan una similar función interpretativa. Para ello actúan como puntos de referencia primarios en el modo de pensar de las personas y dan sentido al contexto del cual trabajan.

La vida diaria de una sociedad de la organización es un conjunto de rutinas, creencias, rituales que identifican como una cultura totalmente distinta cuando se

compara de sociedades tradicionales. Karl Weick, ha descrito a través de los cuales formamos y estructuramos nuestra realidad como procesos de "Presentación".

Algunas ventajas de la metáfora cultural son que dirige la atención al sentido simbólico y mágico de muchos de los aspectos más racionales. La organización descansa en sistemas de significados compartidos y esquemas interpretativos que crean y recrean significados, comprensión del cambio organizacional.

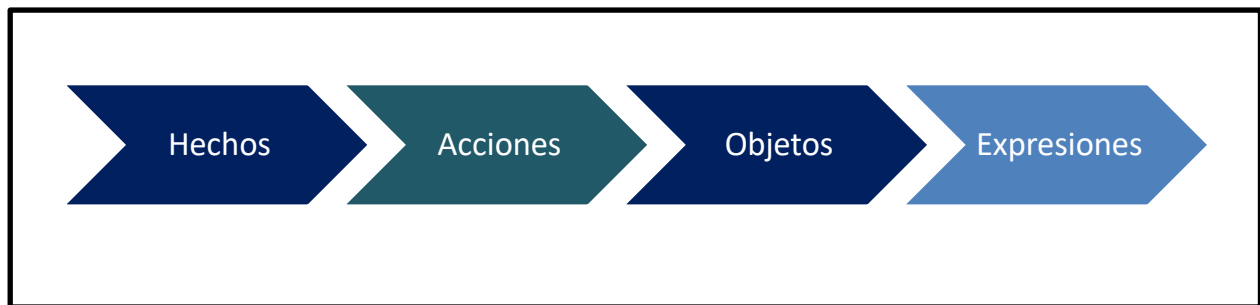
El sociólogo Harold Garfinkel ha demostrado que los aspectos más rutinarios y aceptados de la sociedad son de hecho cumplimientos; Podemos decir que la naturaleza de una cultura se encuentra en sus costumbres y normas sociales, y que si uno se adhiere a estas reglas de comportamiento tendrá éxito en la construcción de una apropiada realidad social

La sociedad japonesa, ha hecho una relación muy diferente entre "subordinación" y "amor propio" en Japón. Desde la perspectiva americana, los rendimientos industriales y económicos se toman como una especie de juego y la orientación general de muchas organizaciones es participar en el juego donde vale todo: conjunto de objetivos medios, recompensas abundantes o la pérdida total.

La cultura no es algo que se impone en un punto social, al contrario, se desarrolla durante el curso de la interacción social. En las organizaciones existen muchos diferentes y competitivos sistemas de valores que crean un mosaico de organizaciones más que culturas corporativas uniformes y los diferentes grupos profesionales.

LA REALIDAD ORGANIZACIONAL

La visión representada de la cultura nos conduce a ver que las organizaciones son esencialmente estructuras de realidades cuando observamos las relaciones diarias entre las personas y las organizaciones con la visión de un proceso de construcción de la realidad, emergen nuevas perspectivas entre el grupo funcional y la dirección. Encontramos que el proceso de formación de un individuo o grupo como líder depende últimamente en la habilidad de crear un sentido de realidad compartido; Cuando se habla de cultura se habla de procesos de estructura reales que permiten ver y comprender:

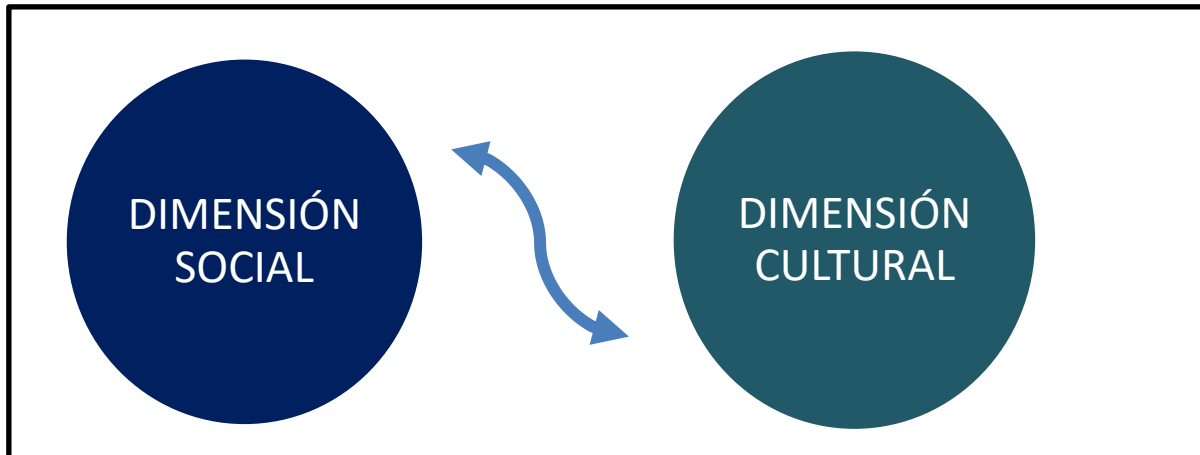


Fuente: Elaboración propia

Cuando hablamos de cultura nos estamos refiriendo a los modelos de desarrollo reflejados en un sistema de sociedad compuesto de:

- Conocimientos
- Ideologías
- Valores
- leyes
- un ritual diario.
- Hablar de cultura sin contexto y realidad social.

Relación social-cultural en dos ámbitos:



Fuente: Elaboración propia

La Modernidad ha implicado el desarrollo de un modelo democrático basado en las relaciones impersonales para asegurar la relación entre medios y fines; La organización ha basado su estructura por medio de la democracia, la cual es ejercida por medio de una elección y una postulación de candidatos los cuales pasan por un proceso de campaña, donde los miembros, eligen a los líderes que representa cada comité del estado los cuales son elegidos como LCP (Local Committee President); quien a su vez contara con una mesa directiva con un VCP (Vice President) de cada área, los cuales pasan por el mismo proceso, a su vez se hacen las elecciones del MCP (Member committe president) quien nos representa como país, siendo nombrado; como presidente de la organización en el comité nacional AIESEC México. “Adaptación externa e integración interna, como un conjunto de presupuestos generados para la solución de estos dos problemas básicos, soluciones que a su vez deben ser enseñadas a los nuevos miembros de la organización como “la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas” E. Schein. La cultura corporativa corresponde con la visión que tienen los directivos acerca de la organización.

Algunos aspectos considerados como principales características de la cultura son que la cultura emerge de interacciones adaptativas siendo un conjunto de elementos compartidos y es transmitida a través del tiempo y de una generación a otra; Las culturas incrementan el sentido de control por medio de costumbres, mitos, normas y valores, lo cual les permite estar en un sistema organizado que les permite sentirse bien. Algunos elementos culturales incluyen: formas de vestir, innovaciones tecnológicas específicas, métodos de obtención de alimentos, actividades económicas, patrones de interacción social, patrones de crianza, la educación de los jóvenes, formas de tomar decisiones, modos de solución al conflicto, creencias y conductas que regulan las relaciones del ser humano con el universo, preferencias estéticas, conductas que incrementan la comprensión del mundo, patrones de comunicación y muchos más, ya que la cultura es multifacética.

La heterogeneidad de condiciones ambientales, geográficas e históricas generará un sin número de respuestas, lo que originarán formas culturales similares y distintas, semejantes y opuestas, llamadas subculturas.

Los seres humanos poseen estructuras biológicas muy similares, estructuras sociales parecidas y viven en medios ambientales físicos muy parecidos; sin embargo, dentro de todas estas similitudes existen diferencias como pueden ser los grupos étnicos que son aquellos que forman parte de la cultura mexicana pero que poseen características particulares Una variable cultural que influye en el individualismo es el individualismo y el colectivismo. En la primera, las personas están orientadas hacia sus propias metas. En las culturas colectivistas se pueden encontrar sentimientos de apoyo social. La organización es representada como un espacio social relativamente autónomo y dependiente del entorno.

2. 1. 5 EL SUJETO ORGANIZACIONAL EN LA ACCIÓN COLECTIVA

Las organizaciones están integradas por una estructura formal e informal, el juego entre ellas es la base de sus actividades cotidianas, donde la estrategia funge como medio para responder a situaciones contingentes, muestran un proceso complejo en el cual no basta servirse de un esquema racional, es necesario hacer uso de un constructo interior que contempla a sus miembros, las relaciones de poder, sus integrantes, y la adopción de juegos. En esta parte se pretende desarrollar estas ideas a partir de dos ejes: el papel del sujeto organizacional y la organización como sistemas de acción concretos.

Partiendo del hecho de que la organización está estructurada como un conjunto de engranajes complejos, el comportamiento humano comparte esa similitud y resulta poco fructífero entenderlo a través de modelos simples; sin embargo lejos de pertenecer por completo a un sistema de engranajes altamente racionales, el hombre siempre tenderá a conservar cierto margen de libertad y autonomía; por lo que su conducta no es producto de la obediencia, es más bien la expresión y práctica de su libertad, por mínima que ésta sea (Friedberg y Crozier, 1990).

Más allá de una definición formal del poder concebido como “una relación y no un atributo de los actores” (Friedberg y Crozier, 1990, p. 55), para fines de este ensayo, lo inferimos como mecanismo estabilizador del comportamiento humano, cabe destacar que su ejercicio mantiene una estrecha relación con la organización, la estrategia y el actor, es decir, este último depende de las fuentes de poder que tiene a su alcance para ejercerlo, por lo tanto el poder reside en el margen de libertad que dispone cada uno de los participantes y en la amplitud de la zona incertidumbre, entendida como lo no previsible.

En este sentido el sujeto “tratará en todo momento de aprovechar su margen de libertad para negociar, su “participación”, cuidando de manipular a sus agremiados y a la organización en su conjunto con tal suerte que esta “participación” le “reditúe” (Friedberg y Crozier, 1990, p. 76).

Con base en lo anterior podemos decir que el comportamiento organizacional que conforman al sujeto es de naturaleza estratégica, en tanto que estos plantean alcanzar determinados objetivos sirviéndose de la construcción organizacional; los objetivos organizacionales están determinados de manera fundamental por las relaciones de poder que forman parte de la acción organizada.

En estas relaciones, en ocasiones de desigualdad, aquellos que cuentan con más fuentes de poder generalmente no se aprovechan de la situación, porque un actor no puede ejercer poder sobre los otros o manipularlos para su provecho más que dejándose manipular a cambio y dejándoles que ejerzan poder sobre él. Friedberg y Crozier (1990), afirman que las organizaciones son un espacio de conflicto que funcionan a través de enfrentamientos racionales, contingentes y divergentes, libres por medio del ejercicio del poder, con lo cual coincidimos, bajo esta situación el actor pretende ampliar su grado de libertad, y ante esa libertad latente, el actor se vale del uso del juego con otros actores y jerarquías para aumentar su ventaja frente a ellos pero con ciertos límites impuestos por la estructura formal, la cual dicta las normas o “reglas del juego” de la organización. Los autores definen el juego como un instrumento que reglamenta la cooperación.

Las ideas expuestas anteriormente presentan a la organización como un ente autónomo y orgánico, sin embargo, la concepción de la organización como sistema, a partir de un razonamiento estratégico y sistémico supone una propuesta interesante para estudiar a las organizaciones bajo otra óptica.

De acuerdo con la concepción de la organización como sistema, Friedberg y Crozier (1990), exponen que un sistema hay interdependencia entre los actores, en tanto que las decisiones no se toman de manera unilateral, atrás de cualquier acción está un compromiso aceptable, la información es mediatizada por terceros, así que, quienes deciden sólo cuentan con parte de ella, es decir, no tienen acceso a toda la información y los que imponen su voluntad generalmente representan los intereses de las unidades que dominan.

La regulación en el sistema es producto de las relaciones, por lo que la presión es difusa y por ende soportable, mientras que cada uno de los actores del juego tiene como objetivo ganar su propio juego, todos los actores mantienen el modelo general de este; así que a pesar de los conflictos y de las alianzas que se oponen y se unen en torno a las decisiones colectivas, existe un sistema de acción concreto, vivo y limitante con unas reglas que se imponen a todos (Friedberg y Crozier, 1990), esta imposición de naturaleza restrictiva orienta las condiciones del juego.

Recuperando la idea un sistema de acción concreto, es definido por los autores como conjunto humano estructurado, que coordina las acciones de sus participantes mediante mecanismos de juego relativamente estables y que mantienen su estructura, es decir, la estabilidad de sus juegos y las relaciones que existen entre

éstos, mediante mecanismos de regulación que a su vez constituyen otros juegos. (Friedberg y Crozier, 1990, p. 236).

El sistema es un constructo contingente y es constructo en la medida que es una creación humana, no obedece a ningún determinismo, o a ningún *one best way* universal o incluso relativo. Una organización siempre es, simultáneamente, un sistema de acción concreto con reglas semiconscientes y un conjunto “racional” estructurado y acabado, por lo que todo sistema de acción concreto; cual quiera que sea su grado de organización, logra resultados, aunque no sea más que su propio mantenimiento, es decir, mantiene la posibilidad de que sus miembros interactúen dentro de él.

En cuanto a su análisis Friedberg y Crozier (1990), plantean que, desde la perspectiva sociológica, un sistema concreto es un instrumento para investigar y descubrir a través de la vivencia de los actores, las verdaderas agrupaciones y discrepancias. Las organizaciones y los sistemas de acción concretos, en tanto modo de regulación específico, y relativamente autónomo, de las actividades colectivas de los hombres, siempre mediatizan, es decir, desvían y acomodan estas otras formas de racionalidad y de control social. El análisis de las organizaciones tradicionalmente distingue una estructura formal e informal, existen diferentes razonamientos al respecto, el de Friedberg y Crozier (1990), consiste en considerar lo formal como una respuesta a las presiones de los chantajes informales, con lo que no estamos de acuerdo, coincidimos con el razonamiento de la génesis de esta distinción, de la escuela de las relaciones humanas donde la estructura informal era una forma de resistencia a la presión de la estructura formal, esta última junto con sus reglas, son una aproximación al verdadero funcionamiento y tienen éxito de manera parcial, se imponen con la intención de hacer predecible el comportamiento

de los sujetos y eliminar las incertidumbres, sin embargo, esta racionalización y burocratización genera otras

incertidumbres por la dificultad de seguir al pie de la letra las reglas, a lo que los participantes responden con el juego.

La interacción humana estratégica que se manifiesta a través de este tiene como objetivo adaptar de manera provechosa las convenciones, normas y reglas. De este modo está claro el papel de las estructuras formales, no determinan el comportamiento de los individuos, únicamente estructuran el espacio de negociación y el juego entre los actores, donde la acción se convierte en una negociación, debido a que todos los participantes poseen cierto grado de autonomía, libertad, fuentes de poder y capacidad de tomar decisiones.

Las organizaciones como tal son entes que han ido evolucionando a lo largo de los años en esta concepción damos por entendido que existe cierta evolución de ellas, en cuanto a este aspecto se generaron nuevas organizaciones con respecto a la tracción del capitalismo industrial al capitalismo posindustrial, organizaciones post modernas, burocráticas, define diferentes tipos mercados y jerarquía resaltar estas formas postburocráticas flexibles burocráticas en el desempeño de la empresa.

En cuanto a los paradigmas nos permiten ver la construcción historia de cierta forma y es difícil no ver ciertas cosas sin un paradigma. Las organizaciones cuentan con una amplia gama de paradigmas, múltiples reglas, aplicadas a múltiples juegos.

Es por ello que Clegg en el siglo XXI hace una revisión de los principales impulsores de los cambios de paradigmas actuales: cambios paradigmáticos como respuestas estratégicas a los cambiantes entornos competitivos.

Las interacciones sociales nos muestran una característica inherente en las

organizaciones y la mayor o menor acentuación dice mucho acerca de la cultura organizacional, estas interacciones sociales están determinadas por los sujetos dentro de la organización. Se debe tener en cuenta y pensar en que tanto esta interacción social posibilita o imposibilita los objetivos de la organización adquiere una relevancia importante dentro de esta el analizar el tipo de interacciones que se realizan entre los miembros de una organización, nos invita a pensar en asuntos subjetivos que pueden ser analizados desde el paradigma interpretativo

Desde los estudios organizacionales se genera la invitación a extender su campo de conocimiento a partir de la inclusión de múltiples disciplinas que complementan y aportan herramientas para comprender los fenómenos organizacionales. Como campo de conocimiento inclusivo, donde múltiples saberes se complementan y aportan a través su perspectiva crítica una visión que se encuentra dentro de sus elementos constitutivos. Tienen como finalidad comprender, investigar e interpretar los diferentes fenómenos que se manifiestan en la relación del individuo con la organización y los diferentes factores que interactúan entre sí, para lograr el buen funcionamiento organizativo

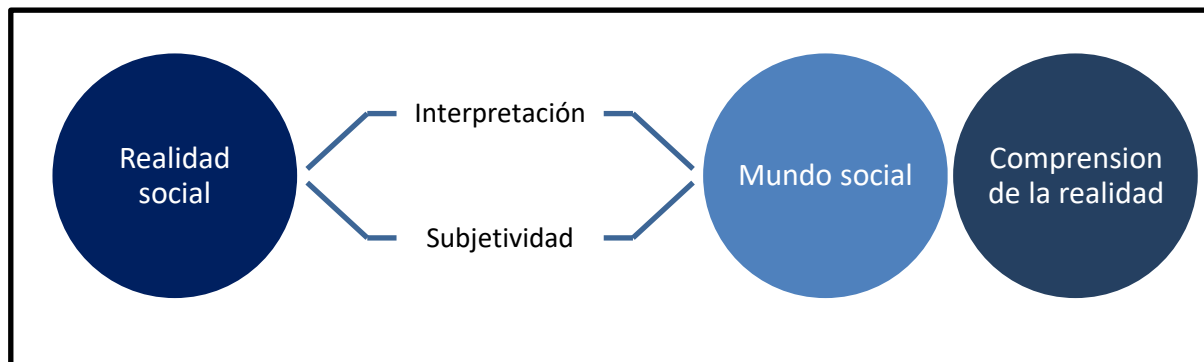
Las perspectivas nos permiten vislumbrar distintos enfoques, son instrumentos para la acción y como tales tienen tanto ventajas como limitaciones. Solo la experiencia y la práctica generarán la habilidad y la sabiduría para usar adecuadamente estos instrumentos de visualización.

La perspectiva nos muestra un enfoque mediante el cual se observan ciertos fenómenos en relación a la conformación del sujeto organizacional tiene una serie de implicaciones teóricas, que se vuelven necesarias para comprender su naturaleza y su conformación de esta manera, en el presente ensayo mostro una aproximación a esta construcción del sujeto organizacional en su conformación a través de diferentes teorías que se hacen presentes en el sujeto y su relación con la cultura y la organización, es por ello, que se argumenta que esta construcción puede ser retomada a través de un proceso adaptativo, del cual el sujeto es partidario al inicio de su vida organizacional, esta constitución del sujeto como se vio en el ensayo se basa sobre cuestiones teóricas que justifican el comportamiento que tiene el sujeto dentro de la organización, con ello podemos decir que el sujeto, no es ajeno a su entorno y como se retoman en algunas teorías tiene implicaciones en la construcción propia individual, así como, en relación a la organización y a la acción colectiva que se presenta en la organización.

De acuerdo con las distintas interpretaciones de la realidad social, apenas resulta sorprendente que el compromiso de los sociólogos y algunos autores ante la sociología, Sus hipótesis ontológicas descartan un interés directo en los temas subyacentes en diferentes debates como lo vimos anteriormente. Sin embargo, su punto de vista se encuentra suscripto por la suposición de que el mundo de los asuntos humanos es cohesivo, ordenado e integrado.

Los problemas en él se encuentran en y no cumplen ninguna función dentro de algunos en su marco teórico. Los autores se han orientados a la obtención de una comprensión del mundo social subjetivamente creado tal como es, en función de un proceso continuo, es interesante recalcar que existen diversas formas de interpretaciones que hemos encontrado en el texto para la interpretación del mundo social y las cuales deben de ser entendidas para su mejor comprensión.

Grafica: 2.1.5 Interpretación de la realidad



Fuente Elaboración propia

Por último, debemos buscar la identidad propia, considerando elementos culturales, históricos y de factores que enriquezcan su propia naturaleza. Como organizacionologos nos compete aportar conocimiento a través de investigar nuestras realidades locales, proponer herramientas que nos permitan comprender, interpretar y reflexionar sobre la realidad organizacional de América Latina desde una perspectiva organizacional y en conjunto de una revisión de enfoques necesarios para la construcción de una adecuada investigación y pertinente para los estudios organizacionales.

CAPITULO IV

2. ETNOGRAFIA COMO METODO EN LA CONSTRUCCION DEL SUJETO

La etnografía se presenta no sólo como método inductivo para recopilar información sino como forma de conocimiento definida por su actividad perceptiva interpretativa que consiste en impregnarse de los temas de una cultura, según Laplantine, en hacer una inmersión en las significaciones que los individuos. (Olavarría, 2007:11)

La etnografía como método de investigación es retomado como flexible: no requiere de un diseño extensivo previo al trabajo de campo. Tiene la posibilidad de generar un cambio en la orientación de la investigación según necesidades del proceso de elaboración teórica, Es utilizado también para obtener la verificación teórica, tiene un carácter multifacético donde nos muestra las diferentes clases de información que pueden ser sistemáticamente comparadas. Para realizar este tipo de diferencias Hammersley, M. y Atkinson, nos dicen que se pueden plantear abiertamente o de manera encubierta, de la vida cotidiana de personas durante un tiempo relativamente extenso, viendo lo que pasa, escuchando lo que se dice, preguntando cosas: es decir, recogiendo todo tipo de datos accesibles para poder arrojar luz sobre los temas que él ha elegido estudiar.” Hammersley, M. y Atkinson, P. (2007; p. 15).

La Etnografía según los autores significa “**observación participante**”, un método de investigación social que trabaja con multitud de fuentes de información, a partir de ello retomamos algunas otras concepciones de la etnografía se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 1.1 Etnografía conceptos

Autor	Concepción de Etnografía
Spradley, 1980	El registro del conocimiento cultural
Gumperz, 1981	Investigación detallada de padrones de interacción social
Lutz, 1981	Análisis holístico de sociedades
Walker, 1981	Se define como esencialmente descriptiva. Forma de registrar narrativas orales

Fuente: Elaboración propia con base en los autores citados

El interés, tanto teórico como práctico, por la etnografía, se debe en gran medida, a la desilusión provocada por los métodos cuantitativos, métodos que han detentado durante mucho tiempo una posición dominante en la mayor parte de las ciencias sociales.

Como observadores participantes se puede aprender la cultura o subcultura de la gente que se está estudiando. Se puede interpretar el mundo de la misma forma que ellos lo hacen. (Hammersley, M., Atkinson, P. 2007; p.21). Para lograr la objetividad el investigador debe ser concebirse como externo de la cultura en diferencia a los miembros de la cultura en cuestión. Estos viven dentro de su cultura, incapaces de verla como algo que no sea un simple reflejo de “cómo es el mundo”. No son conscientes de elementos fundamentales, muchos de los cuales son distintivos de esa cultura y moldean su visión, están inmersos en una serie de significados compartidos que nos adentran al interaccionismo simbólico que ocurre en la cotidianidad de la organización, y a la concepción ontológica de como los individuos perciben su realidad en relación de otros, para poder

2.1 Hacer etnografía es hacer descripción densa

Clifford Geertz en su ensayo de 1973 titulado «Descripción densa: hacia una teoría interpretativa de la cultura», el antropólogo norteamericano expuso un concepto de cultura que se distanciaba de todos los que se habían propuesto hasta el momento

Método: Descripción densa

- El análisis consiste en desentrañar estructuras de significación [complejas, irregulares, no explícitas] y en delimitar su campo social y alcance (p. 24).
- Arribar al sentido y al valor de las **conductas** en tanto acción simbólica pública.
- Es microscópica, pero pretende arribar a conclusiones sobre la vida social como tal (p. 37).

Geertz (1997) considera que “el hombre es un animal inserto en tramas de significación que el mismo ha tejido” y que “la cultura es esa urdimbre “, por lo cual, “el análisis de la cultura ha de ser [...] no una ciencia experimental en busca de leyes, sino una ciencia interpretativa en busca de significaciones.

Según esta noción, la cultura es un marco de significación que proporciona al individuo el contexto de significados en el que se mueve, haciendo inteligibles el mundo y las conductas propias y ajenas. No se trata aquí de una de tantas concepciones según las cuales la cultura es una «fuerza causal masiva que modela la creencia y el comportamiento». Para Geertz, el individuo concreto no está determinado a pensar ciertas cosas ni a actuar de tal o cual manera por pertenecer a un ámbito social concreto

Debemos comprender que al estudiar sistemas culturales deben ser entendidos de alguna forma como tramas de significación que explican la conducta de los sujetos, esta ciencia interpretativa de las significaciones puede ser interpretada desde el flujo del discurso social, donde se pretende rescatar "lo dicho" en ese discurso. Desde lo semiótico se accede al mundo conceptual de los sujetos, y este debe de ser visto y analizado de manera microscópica, es decir que se para esta investigación se trabajara desde acciones en contextos acotados.

Siguiendo esta noción, la cultura es un marco de significación que proporciona al individuo el contexto de significados en el que se mueve, haciendo inteligibles el mundo y las conductas propias y ajenas; Es un contexto dentro del cual pueden describirse todos esos fenómenos de manera inteligible.

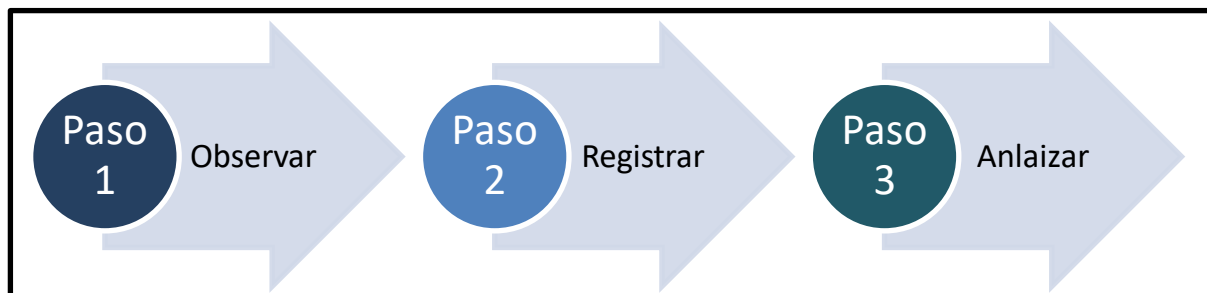
Hablar de que es la cultura es hablar de lo que hace inteligibles a los actos y es afirmar que ésta es la que les proporciona significado y que, por tanto, la conducta tiene sentido en tanto que se da en el seno de determinados haces simbólicos, Geertz tiende más a hablar de dimensiones visibles en función de con qué perspectiva se aborda la acción

La investigación etnográfica es definida también por Rodríguez Gómez et al. (1996) como el método de investigación por el que se aprende el modo de vida de una unidad social concreta, pudiendo ser ésta una familia, una clase, un claustro de profesores o una escuela.

Para ello, es preciso llevar a cabo, durante períodos de tiempo, una observación directa en el que hacer de lo cotidiano que permita la recogida de minuciosos registros y la realización de entrevistas, revisión de materiales y registros de audio y vídeo, Tras esto, el resultado que se obtendrá plasma una gran “fotografía” del proceso estudiado que, junto a referentes teóricos, ayudan a explicar los procesos del Roll Call.

El ejercicio es **INDUCTIVO**: se parte de la observación y se van generando hipótesis, el resultado es **DESCRIPCION DENSA**; Dentro de la etnografía hay tres lógicas mentales:

Gráfico 2.1



Fuente: Elaboración propia

La etnografía consta de dos herramientas principales para la recolección de datos la observación participante y la entrevista etnográfica, así como, el análisis de contenido, para analizar determinados productos culturales o documentales representativos de las situaciones planteadas. Parte de la literatura de la etnografía descarta el uso del video y de la cámara para la observación por considerar que son herramientas que pueden representar la realidad social de manera simplificada o manipulada. Nuestra premisa de trabajo es que una etnografía audiovisual es una metodología útil y relevante para definir y comprender procesos de trabajo artísticos en su lugar de producción.

Creemos que hemos podido comprender fenómenos sociales y cognitivos relevantes en todos los distintos casos de estudio. Para ello presentamos una historia natural (Cicourel, 1974) que consiste en una narrativa con todos los pasos de la investigación empírica, desde la entrada en el campo hasta la visualización del cuerpo y su acción simbólica.

Creemos que este nivel de detalle es necesario para evitar el peligro metodológico de la reificación. Esto nos lleva a explicar la direccionalidad del cuerpo en la conformación dentro de las actividades que se vuelven parte del día a día en la organización.

2.1 El cuerpo como instrumento de representación cultural

Mauss (1934, p. 342) define en su clásico texto "Les techniques du corps" El cuerpo el cual es el primer instrumento del hombre y el más natural, o más concretamente, sin hablar de instrumentos diremos que el objeto y medio técnico más normal del hombre es su cuerpo. Los gestos, movimientos, desplazamientos y posturas corporales pasan a ser manifestaciones de humanidad en el sentido más antropológico.

El hecho de prestar atención a nuestro objeto de estudio, como una práctica donde el cuerpo y la corporalidad ocupan el lugar central, nos invita a pensar que el cuerpo también debe ser central desde el punto de vista metodológico y no solo un recurso teórico-conceptual. El cuerpo es a la vez camino, punto de partida y lugar de llegada.

El cuerpo social condiciona el modo en que percibimos el cuerpo. La experiencia física del cuerpo estará condicionada por categorías sociales y esto a su vez refuerza la visión de la sociedad, Desde las técnicas corporales, podemos decir que no existe un tipo de conducta natural, toda acción lleva la huella de un aprendizaje, que es reflejado con el cuerpo.

2.2 Diversos autores han realizado análisis sobre el cuerpo físico

Tabla 2.2.1

Análisis sobre el cuerpo físico	
Mauss (1934)	“Ensayo sobre técnicas corporales”, no existe un tipo de conducta natural, toda acción lleva la huella de un aprendizaje
Freud (19)	El psicoanálisis atiende a la conversión emocional en estado físico.
Hall (19)	“The silent lenguaje” trata diferencias entre convenciones que se utilizan con respecto a tiempo, espacio y gestos. Pero no explica lo cultural

Levi Strauss (1971)	Nueva perspectiva, el control que ejerce la sociedad sobre el cuerpo humano aparece enmarcado en un vasto análisis psicosociológico de formas de control, pero no aporta a las variantes culturales.
------------------------	--

El cuerpo físico puede tener un significado universal solo en cuanto responde al sistema social, la cuadrícula y el grupo pueden construir instrumentos para describir el modo de presión social y como afecta al individuo, las costumbres y las actividades cotidianas no formales realizadas por un conjunto de integrantes. Lenguaje, léxico y acrónimos y las formas específicas de comunicación y denominación de las acciones y las cosas utilizadas por un conjunto social de símbolos y artefactos como elementos que poseen un significado específico para la organización.

Los rituales vivenciados la manifestación y significación de la vivencia de los rituales organizacionales. Conjuntan modos de ser, así como, patrones actitudinales que caracterizan a las personas en esta búsqueda de identificación con la organización, algunos puntos de encuentro entre los parámetros culturales personales y organizacionales, son retomados sobre las creencias y las cosmovisiones de los grupos sociales, así como, las construcciones y representaciones organizadas que sirven como formas de ver y entender la realidad por parte de los grupos sociales.

Para ser útil el análisis tiene estar en relación de algún modo con una hipótesis sobre la estructura de roles, su propuesta es:

- El cuerpo se coordina con otros medios
- El sistema social limita la utilización del cuerpo como modo de expresión

Douglas, Mary (1978) se propone identificar una tendencia natural a expresar cierto tipo de situaciones por medio de un estilo corporal acorde a ellas; La expresión natural es determinada por la cultura, el cuerpo en cuanto medio de expresión está limitado por el control que el sistema social ejerce, Donde no exista preocupación por preservar límites sociales no habrá límites corporales; el control corporal corresponderá al tipo de sociedad que valora formalidades, donde se anteponga la cultura.

El cuerpo es un elemento tecnológico en el doble sentido que le da Mauss: es eficaz y tradicional. Esta doble dimensión de la técnica es lo que hace Mauss especialmente relevante al vincular funciones básicas del cuerpo como caminar o nadar con el proceso de socialización primaria. Nadamos como nos enseñaron en la piscina o en la playa de vacaciones con los padres o maestros. Y lo seguimos haciendo de adultos porque se trata de un proceso de imitación prestigiosa, en la que asimilamos la autoridad de nuestros agentes de socialización, y porque, de hecho, la técnica que aprendimos para poner un pie delante del otro o para hacer crawl funciona. No nos caemos ni nos ahogamos- en condiciones normales.

El mismo proceso de asimilación de la técnica corporal se reproduce, mediante una socialización secundaria, en los entornos artísticos que hemos observado en el Roll Call. La danza, por ejemplo, es una forma de moverse aprendida en el tiempo, que se inscribe en una tradición, un habites de la danza.

El cuerpo se coordina con otros medios:

- Importancia del estilo, por ejemplo, la forma verbal, (tono de voz, tensión relajamiento)
- Debe haber correspondencia entre los estilos y el mensaje (sublime, intermedio e inferior)
- De esta manera el cuerpo se constituye como un medio de expresión sujeto a limitaciones.
- Las categorías culturales por las cuales se percibe el cuerpo deben ser acorde con las categorías para percibir la sociedad.

El cuerpo es constituido como un medio de expresión que se reproduce mediante proceso de sociabilización que son prescindibles dentro de la organización y que contribuyen para el desarrollo del adecuado funcionamiento de sus operaciones.

2.3 Etnografía audiovisual- roll call

En relación a la construcción del sujeto organización con la satisfacción e higiene creemos que parte de la satisfacción tiene que ver con las construcciones que se realizan desde lo simbólico, que se relaciona también con el compromiso organizacional, este se puede ver mediante la vida simbólica de la organización, tan solo uno de los elementos que se hacen presentes en la organización es el roll call; la cual es una coreografía de una canción popular que se usa para representar y

dar identidad a un área, un comité local, un estado, un país, una región e incluso en la organización misma a nivel internacional. Estos a además permiten una mayor integración entre los miembros, la oportunidad de perder la timidez y obtener mayor desenvolvimiento dentro del grupo, lo cual genera satisfacción en los miembros lo cual les da sentido de pertenencia y los hace adquirir un compromiso con la organización.

Los roll call son una parte esencial de la vida simbólica de AIESEC debido a que tienen la función de integración social e identidad dentro de AIESEC.



Los miembros de la organización² pasan por un proceso de inducción amplio, por medio del cual se le entrega un manual a cada miembro, el cual cuenta con la descripción de algunas prácticas que suceden en la cotidianidad de la organización, el idioma oficial de la organización es el idioma inglés, la organización cuenta con debe conocer, actualmente existen un total de 73 acrónimos conocidos en México, pero a nivel global el número aumenta, este lenguaje se vuelve parte de las interacciones sociales que se hacen presentes en AIESEC.

La concepción de la construcción del sujeto organización dentro de esta, es retomada a partir de la constitución que tienen los miembros dentro de la organización, la cual los dota de identidad que está marcada mediante la cultura y el interaccionismo simbólico que se manifiesta dentro de la organización, esto nos

² Nota. El derecho a la imagen y a la voz están comprometidos dentro de los artículos 14 y 16 de la Constitución Mexicana, son símbolo de protección de derechos de la esfera personal; estas imágenes cuentan con la autorización por parte de dirección de la organización educativa para el desarrollo de la investigación, para su recuperación se recurre al referenciación para su uso.

permite comprender al sujeto dentro de la organización, el cual genera realidades con otros miembros a partir del reconocimiento del otro, y al compartir signos inmersos en una serie de significados que adquieren relevancia en el entendimiento de cada miembro los cuales son legitimados por cada uno de ellos.

Imagen I (Retomada del video del Roll Call- Comité nacional AIESEC México: 2018)



Los miembros de AIESEC tienen como obligación aprenderse la coreografía del comité nacional, así como, adquieren el compromiso con la organización, adquieren a su vez, el sentido de pertenencia y satisfacción con la organización al bailar el Roll Call del comité local al que pertenecen y bailarlo al inicio de cada actividad, plenaria, evento como parte de un ritual determinado por la cultura organizacional.

Imagen II (Retomada del video del Roll Call- Comité nacional AIESEC México: 2018)³



³ Nota. El derecho a la imagen y a la voz están comprometidos dentro de los artículos 14 y 16 de la Constitución Mexicana, son símbolo de protección de derechos de la esfera personal; estas imágenes cuentan con la autorización por parte de dirección general de la organización educativa para el desarrollo de la investigación, para su recuperación se recurre al referenciación para su uso.

El Roll Call genera identidad a los miembros, las coreografías permiten una mayor integración entre los miembros y la oportunidad de perder la timidez y obtener mayor desenvolvimiento dentro del grupo, el sentido es generar un ambiente de confianza dentro de la organización donde todos comparten las ganas de bailar y el entusiasmo por expresar mediante la coreografía su sentido de pertenencia y de identidad, Mary Douglas (19) nos dice que la expresión natural del cuerpo es determinada por la cultura; por lo anterior se retomamos que la cultura organizacional puede ser representada por medio de expresiones culturales que pueden demostrarse mediante el Roll Call. El Roll Call puede contener una canción de origen propio o puede ser una canción o un ritmo con la que el comité se sienta identificado, debido a que al momento de elegir la canción esta permanecerá hasta el próximo cambio de la mesa directiva.

Imagen III (Retomada del video del Roll Call-Comité nacional AIESEC México: 2018)



La coreografía es puesta por uno o varios miembros de la organización, esta coreografía deberá de ser practicada, hasta que todos los miembros del comité local lo conozcan a la perfección debido a que en cada congreso nacional deberán de presentarlo ante los demás comités y eso los identificara como miembros de su comité local.

Imagen IV (Retomada del video youtube⁴ del Roll Call - Comité nacional AIESEC México: 2018)



. Nota. El derecho a la imagen y a la voz están comprometidos dentro de los artículos 14 y 16 de la Constitución Mexicana, son símbolo de protección de derechos de la esfera personal; estas imágenes cuentan con la autorización por parte de dirección general de la organización educativa para el desarrollo de la investigación, para su recuperación se recurre al referenciación para su uso.

OBSERVACIÓN PARTICIPANTE:

Dentro de la observación que realizamos a través de las diferentes referencias audiovisuales pudimos constatar la relevancia del Roll Call como un rito dentro de la organización que tiene sus particularidades y que contribuye a la construcción del sujeto organizacional. Este les aporta de un sentido de identidad y nos mantiene unidos sin importar de qué país seas ya que esta concepción se comparte a lo largo del mundo entre todos los miembros los cuales disfrutan de lo que hacen y eso es importante para poder cumplir con la dinámica dentro de la organización, a continuación, en la siguiente tabla

Tabla 1.4 Rituales de la organización

Ritual	Fase 1	Fase 2	Fase 3
Roll Call	Antes de cada plenaria, evento, o cualquier actividad en general se saludan y se reúnen	Una vez ahí se les invita a pasar al frente para bailar el Roll Call Nacional	Posteriormente se hace la invitación a cada comité de pasar a bailar el Roll Call de su comité Local
Sugar Cubes	Se les entrega un sobre con el nombre de cada miembro que deberán de colocar en algún punto de la pared indicada	Se le entregan hojas y plumas a cada uno de los miembros de cada comité con la intención de que todos los miembros participen en la dinámica.	Posteriormente cada miembro decide escribir una nota personalizada que será depositada en el sobre con el

			nombre del miembro elegido
Punishment	El delegado incumple en algún horario, o en alguna falta que está marcada en el reglamento	Se le retira al delegado su gafete y se anota su nombre en una libreta, para posteriormente ser llamado al frente	Al término de cada evento se castiga al delegado que haya incumplido mediante un consenso del castigo designado.

Fuente: Elaboración propia

¿Qué es un punishment?

Son castigos que se hacen a aquellas personas que faltaron a alguna regla o acuerdo entre miembros. La intención es distender y divertir a todos un poco. Es común que se apliquen punishments durante congresos (locales y regionales) a quienes no cumplan con el rol de “buen delegado”.

¿Qué son los Sugar Cubes?

Son pequeñas notas de halago, felicitación, consejo, que tienen como única condición ser positivas y su objetivo es el de aumentar el ánimo, la actitud y fortalecer las relaciones entre miembros. Se dan en la mayoría de las reuniones formales de AIESEC, desde reuniones mensuales hasta congresos las notas se colocan en “buzones personales” que posee cada miembro.



4 de noviembre de 2019

¿Qué es un Roll Call?

Los Rol Call dentro de AIESEC generan sentimiento por medios los cuales los individuos logran interpretar una serie de significados que los dotan de un sentido de pertenencia, por medio del cual dentro de la organización ayudan a la integración de los integrantes para la conformación de una organización más adecuada, de esa manera nosotros podemos ver que esta serie de relaciones nos llegan a mostrar la relación del cuerpo con la mente y las emociones, por medio de las cuales el individuo se conforma y se construye a través de la reafirmación del otro, Chanlat (2004) dice que nos reconocemos como seres humanos a través del otro mediante, mediante el lenguaje, el reconocimiento del otro se genera mediante una construcción simbólica y ontológica del sujeto organizacional, que es el sujeto que está dotado de una serie de significaciones que lo construyen y por medio de las cuales se constituye de esta manera, los individuos recrean un baile que es un ritual institucionalizado y legitimado por medio del cual los sujetos inician en la concentración de la cotidianidad de la vida simbólica dentro de esta organización

Durante años la lógica organizacional ha tratado de convertirse en algo científico: analizar el comportamiento de una empresa utilizando el método científico estuvo muy en boga en los inicios de la teoría administrativa moderna. Sin embargo, cada vez es más discutible eso ya que, en años recientes, se ha comprendido que la estructura de una organización se basa en individuos que tienen —cada uno— particulares intereses, necesidades, deseos. Entonces, se ha comenzado a estudiar a los individuos que la conforman como sujetos ya no como meros objetos o engranes de un aparato más grande.

En este sentido, se ha comenzado a comprender que las relaciones entre estos individuos afectan e incide, de modo directo, en el correcto o deficiente desarrollo de la organización. Factores tan variopintos como los psicológicos, antropológicos, sociales e incluso hasta geográficos pueden incidir de forma importante para que

un individuo se desempeñe óptimamente. Por ello, en este artículo se hace un breve repaso de la nueva tendencia de estudio del individuo organizacional.

CAPITULO V APROXIMACIONES AL ESTUDIO DE LOS SUJETOS EN LAS ORGANIZACIONES

5. 1. 1 Concepción del sujeto desde las perspectivas de las ciencias sociales

En cuanto a las ciencias sociales nos referimos a esta serie de disciplinas que comparten un denominador común: el estudio del hombre, la organización colectiva, las estructuras sociales y las relaciones entre seres humanos, la forma como se produce y reproduce la sociedad y el sujeto mismo. Cada ciencia social tiene un objetivo específico de estudio, así como una perspectiva diferente.

Las ciencias sociales son aquellas disciplinas intelectuales que estudian al hombre como ser social por medio de métodos científicos. Tienen un enfoque específico hacia el ser humano como miembro de una sociedad, de una organización, sobre los grupos y las sociedades que la conforman. Su alcance es tal que permite hacer predicciones en cuanto a determinados comportamientos o tendencias sociales dado que incorpora herramientas matemáticas y estadísticas. La perspectiva de la organización en las disciplinas de las Ciencias Sociales:

Las disciplinas colaboran de forma activa en la conformación de cómo se lleva a cabo el funcionamiento dentro de los diferentes aspectos mencionados anteriormente en relación al análisis y las categorías que proceden de cada una de estas disciplinas en cuando a los límites que se plantean y se muestran para entender el funcionamiento y la forma en la que se desarrollan.

Esto ocurre porque estas ciencias buscan generar respuestas a un sin fin de problemáticas sociales por lo que requieren de una apropiación de las herramientas o categorías de análisis que otras Ciencias Sociales construyen. Así, se hace un encuentro multidisciplinario para la

comprensión de fenómenos que, a lo largo de la historia, anteceden en las organizaciones, por eso podemos decir que cada una complementa a la otra en sus diferentes dimensiones de estudio y en relación con sus perspectivas.

Tabla 2.1 Disciplinas de las ciencias sociales

Disciplinas	Perspectiva	Nivel de análisis	Conclusiones
Psicología	<p>Su perspectiva se centra en los procesos psíquicos, los procesos cognitivos internos de los individuos y el socio cognitivos que se dan en el entorno social, incluida la cultura.</p> <p>Se estudia el comportamiento individual en aspectos como: aprendizaje, personalidad, estudios organizacionales, fatiga, aburrimiento, desempeño, eficiencia de las personas, percepción, emociones, aceptación, liderazgo, motivación, satisfacción, toma de decisiones, estrés laboral, desempeño del trabajo.</p>	<p>Su nivel de análisis se basa en problemas de fatigas, aburrimiento y otros factores relevantes en las condiciones de trabajo que pudieran impedir su eficiente rendimiento, comportamiento entre otros.</p>	<p>Actualmente la psicología influye en la forma en que las organizaciones conviven de manera armónica al comprender los problemas más comunes que puede ser susceptible el ser humano desde la percepción, emociones, aceptación, liderazgo, motivación, satisfacción, toma de decisiones, estrés laboral, desempeño del trabajo, aspecto individual y el grupal.</p>

Antropología	Su perspectiva se centra en el estudio del hombre, con el fin de aprender sobre los seres humanos y sus actividades.	Su nivel de análisis se basa en el ser humano en diversos estratos, pero siempre como parte de la sociedad.	La antropología ayuda a comprender los valores fundamentales de la sociedad, y comportamiento entre la gente de diferentes países y dentro de diferentes organizaciones.
Ciencias Políticas	Su perspectiva se centra en la estructura del conflicto, la distribución del poder y cómo la gente manipula el poder en su propio beneficio.	Su nivel de análisis se basa tanto en la teoría como en la práctica de políticas y la descripción y análisis de sistemas y comportamientos políticos de la sociedad con el estado. El aporte con el comportamiento organizacional es, en relación con la estructura del conflicto, la asignación de poder y como la gente manipula el poder para buscar su propio interés, todo ello a nivel de sistema de organización.	Las ciencias políticas influyen en el control masivo de las personas, en cómo lo y para qué lo hacen.

Sociología	Su perspectiva se centra en el Comportamiento Organizacional por medio del estudio del comportamiento en grupo en las organizaciones, en particular en organizaciones formales y complejas.	<p>Su nivel de análisis se basa en el sistema social en que las personas cumplen con sus roles.</p> <p>Es el estudio del hombre en relación con sus semejantes, de las sociedades humanas.</p> <p>Se encarga como parte de un sistema donde se ven los roles que tienen los individuos y su desempeño dentro del sistema.</p>	Mientras que los psicólogos se enfocan en el individuo, los sociólogos estudian el sistema social en el cual los individuos desempeñan sus papeles; esto es, la sociología estudia a la gente en su relación con otros seres humanos. Analiza el Comportamiento dentro de las empresas, la dinámica de grupos, procesos de socialización, cultura organizacional, teoría de las organizaciones formal, estructura burocrática.
Administración	Su perspectiva se centra en la parte operacional de las organizaciones pues se basa en modelos que logren que exista una coordinación sistemática de medios, apoyándose en cuestiones de medios afines.	Su nivel de análisis se basa en la parte funcional de las organizaciones centrándose en aspectos generales que lleven a la consecución de los objetivos para llegar a metas específicas en relación con cuestiones económicas.	Mientras que los demás se centran en comprender a las organizaciones en aspectos pragmáticos la administración se enfoca en aspectos funcionales en relación con sistemas económicos, el hombre se basa en la racional instrumental.

Fuente: Elaboración Propia con base en los autores citados

5.1.2 El papel del sujeto en los estudios organizacionales

Dentro de los Estudios Organizacionales, el reposicionamiento del ser humano — como un sujeto que se conforma dentro de las organizaciones— lleva a la reflexión sobre el papel que se le ha dado a éste dentro del análisis organizacional, abogando por un interés en lo humano y lo social. Debido a que, a lo largo de la historia, la

sociedad ha sufrido diversos cambios, caracterizados por una falta de humanismo, en donde lo que permea son los aspectos económicos, llevando a la formación de una sociedad *gerencial*, que “busca racionalizar todas las esferas de la vida social” (Chanlat, 2006, p. 16).

En este sentido, las ciencias sociales (humanas) se desarrollan con el propósito de comprender los fenómenos humanos y sociales bajo dos posicionamientos: “mantener una distancia fundamentalmente crítica” que es la que interesa desde los Estudios Organizacionales y la de “desarrollar una tecnología social directamente utilizable” (Chanlat, 2006, p. 22) que es lo percibido en la sociedad gerencial, con una concepción del ser humano mecánico, económico y financiero, lo cual ha derivado en una serie de problemas que llevan a reflexionar sobre la fragmentación del conocimiento que se ha dado en los aspectos humanos. Por lo que el rescate del ser humano tendría que darse de acuerdo con (Chanlat, 2006) desde una “antropología más amplia”, que permita la apertura disciplinaria, lo que llevaría a retomar dimensiones (que habían sido imitadas al quitarle su valor como individuo) que permitan comprender los aspectos simbólicos, afectivos, históricos y valores que lo constituyen como un ser humano.

Jean François Chanlat propone una nueva conceptualización —tanto crítica como humanista— de la relación entre el individuo y la organización que va bien en el mundo, más allá de la concepción estadounidense de la dinámica declarativa de las actividades en la organización.

La organización no puede considerarse como un cuerpo formado por múltiples órganos internos; en este caso, los diversos departamentos, y el funcionamiento de la empresa no puede concebirse, según lo regulado, como un orden simbiótico de regulación en el que toda acción converge hacia una concertación sinérgica.

Por su parte Silverman (1975), estudioso de las organizaciones, plantea una postura de carácter fenomenológico, la cual busca darle sentido a la

organización, y dejar de lado visiones mecanicistas y de relaciones humanas, orientadas directamente al estudio del sujeto en las organizaciones, pues considera el “enfoque accionar, la organización se concibe como el resultado de la interacción de personas motivadas que intentan resolver sus propios problemas considerando el contexto en el cual se ubica y este como fuente de significados mediante los cuales los miembros definen sus acciones y atribuyen sentidos a las acciones de los demás. (Silverman, 1975, p.161).

Este enfoque sostiene que las organizaciones son creadas por una persona o grupo de personas y con ello saber cuál es la naturaleza de los fines, y definiciones de la situación que los llevó a formar una organización con una meta particular. Además de las configuraciones, entra la legitimidad de su autoridad y su relación con la sociedad.

El sujeto retomado como el hombre es indispensable e incide como artífice organizacional de su participación dentro de los grupos como su contribución a la organización; todo esto emprendido por medio de la palabra de la cual es responsable para medir su relación con los otros y establecer un ambiente de armonía. Chanlat y Bédard (2000) invitan a reflexionar sobre la importancia de la palabra para lograr una comunicación efectiva durante el logro de objetivos dentro de las organizaciones, pero también para comprender que, mediante la palabra, es como reconocemos al otro, como ser humano y la contribución de ésta para comunicarnos.

CUADRO 3.5.1 CONCEPCIÓN DEL SUJETO Y SUS REPRESENTANTES

SUJETO- HOMBRE

ESCUELA	PRINCIPALES REPRESENTANTES	ENFOQUE/CONCEPCIÓN DEL SUJETO (HOMBRE)
Administración Científica	Frederick Taylor Frank B. Gilbreth Henry Laurence Gantt	Científico / Hombre económico
Proceso Administrativo	Henry Fayol	Científico / Hombre máquina
Humano – Relacionista	Mary Parker Follet George Elton Mayo Fritz Roethlisbery	Humanista / Hombre social
Estructuralista	Max Weber Chester I. Barnard Renate Magntz Amitai Etzioni Ralf Dahrendorf	Científico - Social / Hombre económico - social
Neo - Humano Relacionista	Peter Drucker Douglas McGregor William Ouchi Warren G. Bennis	Integrador / Hombre organizacional

Fuente: Elaboración propia con base en los autores citados

La reflexión académica acerca del sujeto en la organización inicia una vez constituida la modalidad social que le alberga, la organización moderna sobre todo en su expresión más influyente: la gran empresa. A partir de entonces, hemos asistido a una amplia diversidad de miradas.

3.4 Aproximaciones al estudio del sujeto en las organizaciones organizacional

Desde hace tiempo se ha focalizado como objeto de estudio y/o análisis los efectos tanto de la acción social como de la actitud que el ser humano presenta cuando trata de alcanzar logros. Para alcanzar estas metas los sujetos pueden llegar a ser vinculados partiendo en diferentes a la estructura familiar, con las que comparte creencias; es decir, gradualmente van teniendo una forma del cambio organización y social a partir de lo colectivo que conforman al sujeto organizacional. Ahora bien, las organizaciones pueden ser consideradas como un sistema abierto en donde se evidencia el modelo estructural característico en cada uno de ellos, lo que los diferencia entre sí. De ahí que se establezca una interrelación entre organizaciones, como grupos sociales de acción colectiva, y ejercen influencias recíprocamente y con el entorno que las rodea.

Cabe recalcar que la consecución de metas, en general, implica la planificación y coordinación de todos los miembros, por cuanto el trabajo en equipo constituye el elemento esencial para lograrlas, pues difícilmente se las alcanzaría sin la contribución o aporte de ellos; por lo que resulta de especial relevancia o imperioso alinearlos a los objetivos organizacionales.

El estudio del individuo dentro de las organizaciones ha sido retomado a lo largo de la historia el estudio más influyente con los individuos en la organización, se realizó antes de los años 50. Es conocido como el estudio de Hawthorne, reportado originalmente por Rhotelisberger y William Dickinson en *Mánegement and the worker* en 1939. En Hawthorne se encuentra la creación de mitos de la psicología industrial y la sociología. El lugar donde se realizó este estudio basaba su producción en la administración científica de Taylor, pero los resultados cuestionaron los principios de la administración científica, basados en los procesos informales de las relaciones humanas. Este experimento dio la pauta a una infinidad de investigaciones dedicadas a los individuos; el mensaje de Hawthorne fue interpretado como la necesidad de trabajar en las relaciones humanas, de ahí nació la escuela del mismo nombre dentro de la teoría de la organización, ya que se

demuestra la importancia en las relaciones humana como factor de índole tanto sociológicos como antropológicos.

El uso tanto de observación, entrevista y diarios de campo (herramienta introducida por Warner) en la antropológica, por medio de la etnografía, dio como resultado la introducción de un nuevo campo de conocimiento a los estudios organizacionales. “Hoy es corriente atribuir a las organizaciones tienen características, afirmar que ellas engendran valores, creencias y significados, que son creadoras de sagas, mitos y leyendas y que ellas se adornan con ritos, costumbres y ceremonias” (Allaire y Firsirotu, 1992, p.4)

Uno de los principales factores que han sido estudiados dentro de las organizaciones se han enfocado principalmente en los individuos en organización. Otro de los aspectos que se hacen en estas investigaciones ha sido la búsqueda interminable de los principales elementos que conforman la conducta de los individuos en las organizaciones en la relación que tienen con el entorno.

En historia humana, todo saber, todo conocimiento sobre el mundo y las cosas ha estado condicionado por el contexto geográfico, ecológico y cultural donde produce y reproduce una formación social determinada. Las prácticas productivas — dependientes del medio ambiente y de las escrituras sociales de las diferentes culturas— han generado formas de percepción, así como técnicas específicas y acción social de la naturaleza y la transformación del medio. Pero, al mismo tiempo, la capacidad simbólica del hombre posibilitó la construcción de relaciones abstractas entre los entes que conoce. De esta manera, el desarrollo del conocimiento teórico ha estado acompañado de saberes prácticos (Left, 1994; 2)

La consecución de este conocimiento, que es compartido de este modo, nos lleva a encontrar cómo pueden ser retomadas las investigaciones. El concepto moderno de metodología, en particular desvinculada el de ciencia natural, comprendida ésta como una ciencia que se realiza en la experiencia, independiza así al objeto y su conocimiento del sujeto (De la Garza, 2012;19)

Desde lo anterior, podemos argumentar que existe una relación entre el objeto y el sujeto, pero también muestra el giro sobre el que las investigaciones se han enfocado solamente en lo subjetivo. De esta manera, se dejó relegado al sujeto y la objetividad sería el eje rector de toda investigación en las distintas disciplinas de las ciencias sociales que —armadas con las herramientas de la metodología científica dualista de la observación en la objetividad y de la prueba empírica las corrientes dominantes de las ciencias sociales— olvidaron la condición del sujeto de la ciencia y la subjetividad del actor social (Left, 2014; 95)

Hoy las investigaciones que se realizan desde las ciencias sociales incorporan el tema de la subjetividad como una categoría imprescindible para explicar diversas menciones de la realidad en que se desenvuelve el sujeto, pues él es parte de la realidad y constructor de la ésta. De acuerdo con Peter y Tomás Luckmann (2011:162) la sociedad existe como realidad tanto objetiva como subjetiva; cualquier comprensión adecuada de ella debe abarcar ambos aspectos; por ello, esta investigación busca centrarse en ambos aspectos de la construcción de la realidad.

La subjetividad como categoría en la muestra que un elemento constitutivo de la realidad son los sujetos individuales y colectivos quienes inciden de distintas maneras con “sus acciones comportamentales externas siempre en compañía de revisiones y sus intentos estado psicológicos que se actualizan con expresiones del sujeto como totalidad y condicionan su comportamiento” (Capote, 1999, p. 3)

El sujeto como un ser pensante y racional tiene implicaciones físicas y psicológicas que se han ido formando a lo largo de su conformación dentro de la sociedad. En el siguiente esquema, se pretende explicar en forma de proceso los diferentes factores que influyen en la construcción de un sujeto dentro de la organización; en primera instancia, tenemos al sujeto quien, dentro de su permanencia en la organización, tiene una construcción que se manifiesta mediante el cambio organizacional presente por medio de interpretaciones demostradas en de las interacciones sociales dentro de la organización.

Por lo anterior, se argumenta que es relevante realizar una investigación enfocada en la construcción del sujeto organizacional dentro de los estudios organizacionales

con aspectos subjetivos y objetivos que son relevantes para la construcción de esta investigación. De esta manera, se pretende contribuir desde los EO a la comprensión del sujeto y su relación con el ámbito organizacional, desde su construcción hasta su conformación.

En cuanto las interacciones sociales que se hacen presentes en la organización, podemos comprender que existen diferentes formas para el estudio de las organizaciones no sólo de forma teórico-conceptual si no en el uso de herramientas de observación que ayuda a realizar un tipo de investigaciones para poder comprender como, mediante las interacciones sociales, se tejen construcciones de significados y de realidades que son compartidas por los miembros de una organización, quienes se conforman dentro de la organización como sujetos organizacionales. La relevancia de comprender estos fenómenos se basa en ir más allá, de la concepción de la organización y adentrarse a la vida simbólica de la organización en el entendido de que existe una complejidad, para explicar los fenómenos que se manifiestan mediante la conformación de significados, los cuales dotan a las organizaciones de contribuciones culturales que son necesarias. Como seres humanos, existe la necesidad de la satisfacción de necesidades, esto debe de conciliar las necesidades humanas fundamentales.

3.4.1 Epistemología e investigación en los estudios organizacionales

Aunque no se trata de un proceso lineal ni, por lo tanto, generalizable, múltiples campos del conocimiento, en determinado momento de su historia han dejado de concentrarse de manera exclusiva en la práctica del oficio alrededor del cual se han instituido. Llega un punto en su evolución en el que perpetuarse no depende sólo de transmitir de manera adecuada el saber vinculado con las técnicas y herramientas utilizadas para cumplir su función en la sociedad. En esa nueva etapa, algunos miembros —individual o institucionalmente— comienzan a preocuparse por cuestiones que, aunque más abstractas, se estiman vitales para sobrevivir y llevar al campo a un nuevo nivel.

Aparecen entonces, ante la mirada de los actores que lo conforman, preocupaciones vinculadas con las condiciones de reproducción del campo, su

naturaleza, fundamentos, validez, difusión e implicaciones, así como su lugar en el conjunto del conocimiento humano y su posibilidad de contribución a éste. En otras palabras, emerge un interés no sólo por poner en práctica un saber profesional, como tradicionalmente ha hecho, sino también por empezar a contribuir al conocimiento y, particularmente, por el estatus y la tradición que éste ha alcanzado en la modernidad, al saber de tipo científico.

Las investigaciones, en efecto, con todo lo que ella implica, comenzó a tener así un lugar prioritario y desplazó como único centro de atención a la práctica administrativa. Este cambio condujo al campo, entre otras acciones, a 1) interesarse de manera más decidida en que sus miembros desarrollaran un pensamiento crítico y reflexivo, 2) tratar de contribuir a la producción de conocimiento, 3) hacerse preguntas acerca de su naturaleza, objeto, método y estatuto y, en particular, 4) desarrollar actividades de investigación para proveer respuestas al creciente número de preguntas que emergían como resultado de la reflexión teórica y no sólo de la transmisión y reproducción constante de una serie de prácticas.

3.4.2 Estudios organizacionales y el sujeto

Tienen su origen en la Gran Bretaña en los años 80 del siglo XX, así como en la perspectiva crítica de la organización y de la discusión sobre las grandes limitaciones que la Teoría de la Organización tenía para entender, comprender y explicar a la organización. Su premisa principal es el estudio de las estructuras organizacionales como eje. Se desarrolla una efímera tendencia marxista dado el carácter crítico de esta corriente; sus fundadores son Clegg y Durkheim con su obra *Organization Class and Control*. Posteriormente el neoweberianismo radical, recupera a Weber y la explicación del poder; a partir de los 90, se inicia el posmodernismo y una gran polémica sobre el concepto de organizaciones posmodernas, ya que escapan a la racionalidad instrumental, a las técnicas, a los procedimientos.

Clegg y Hardy consideran que los estudios organizacionales son conversaciones específicamente entre los investigadores de diversas disciplinas, quienes ayudan a construir términos derivados de los paradigmas, métodos e hipótesis que ellos mismos derivan de esas conversaciones.

Características de la administración, teoría de la organización y los estudios organizacionales.

Características	Administración	Teoría de la Organización	Estudios Organizacionales
Relación sujeto objeto	Sujeto como objeto de la organización		Organización objeto del sujeto
Racionalidad	Instrumental		Multirracionalidad
Método	Positivista /Cuantitativo		Cualitativo interpretativo
Orientación	Económica		Social
Orden/Desorden	Orden	Equilibrio/conflicto	Anarquía Organizada
Concepto de Organización	Formal	Formal/Informal	Ambigua/compleja
Tipo de organización	industrial	Empresa (organizaciones formales)	Organizaciones
Carácter	Pragmático	Conceptual pragmático	Analítico /explicativo
Propuesta	Técnicas/procedimientos	Teorías	Conocimiento por medio de la investigación
Metáfora	Mecánica	Orgánica	Cultural

Fuente: Barba 2001

3.5 El sujeto organizacional

Desde hace tiempo, se ha focalizado como objeto de estudio y/o análisis los efectos tanto de la acción social como de la actitud que el ser humano presenta cuando trata de alcanzar logros. Estos han sido estudiados en la consecución de sus metas generalmente estos sujetos a lo largo de su vida pueden ser vistos como aquellos que logran manifestar los deseos de la organización al compartir conocimiento y valores, Es decir, paulatinamente, van instaurando una forma del cambio organización dentro del grupo o del colectivo social esto busca crear la conformación del sujeto organización como parte de organizaciones consideradas como un sistema abierto en donde se puede evidenciar parte del modelo estructural que caracteriza a cada uno, lo que los diferencia entre sí. De ahí que se establezca una interrelación entre organizaciones, como grupos sociales de acción colectiva, y ejercen influencias recíprocamente y con el entorno que los rodea.

Cabe recalcar que la consecución de metas, en general, implica la planificación y coordinación de todos los miembros, por cuanto el trabajo en equipo constituye el elemento esencial para lograrlas, pues difícilmente se las alcanzaría sin la contribución o aporte de ellos; por lo que resulta de especial relevancia o imperioso alinearlos a los objetivos organizacionales.

Uno de los principales factores que han sido estudiados dentro de las organizaciones se han enfocado principalmente en los individuos en organización, uno de los aspectos que se hacen en estas investigaciones ha sido la búsqueda interminable de los principales aspectos que conforman la conducta de los individuos en las organizaciones y la relación que tiene el entorno.

En historia humana, todo saber, todo conocimiento sobre el mundo y las cosas ha estado condicionado por el contexto geográfico, ecológico y cultural en que se produce y se reproduce una formación social

determinada, Las prácticas productivas, dependientes del medio ambiente y de las escrituras sociales de las diferentes culturas, han generado formas de percepción, así como técnicas específicas y acción social de la naturaleza y la transformación del medio. Pero, al mismo tiempo, la capacidad simbólica del hombre posibilitó la construcción de relaciones abstractas entre los entes que conoce, De esta manera el desarrollo del conocimiento teórico ha acompañado de saberes prácticos (Left, 1994; 2)

La consecución de este conocimiento que es compartido de esta manera nos lleva encontrar pueden ser retomadas las investigaciones; El concepto moderno de metodología, en particular desvinculada el de ciencia natural, comprendida esta como una ciencia que se realiza en la experiencia e independizando así al objeto y su conocimiento del sujeto (De la Garza, 2012;19)

Desde lo anterior, podemos argumentar que existe una relación entre el objeto y el sujeto, pero también nos muestra el giro sobre el que las investigaciones se han enfocado solamente en lo subjetivo. De esta manera, se dejó relegado al sujeto y la objetividad sería el eje rector de toda investigación en las distintas disciplinas de las ciencias sociales que armadas con las herramientas de la metodología científica dualista de la observación en la objetividad y de la prueba empírica las corrientes dominantes de las ciencias sociales olvidaron la condición del sujeto de la ciencia y la subjetividad del actor social (Left, 2014; 95).

Hoy las investigaciones realizadas desde las ciencias sociales incorporan el tema de la subjetividad como una categoría imprescindible para explicar diversos y menciones de la realidad en que se desenvuelven sujeto, pues él es parte de la realidad y constructor de la misma de acuerdo con Peter y Tomás Luckmann (2011:162) la sociedad existe como realidad tanto que objetiva como subjetiva cualquier comprensión adecuada de ella Debe abarcar ambos aspectos; es por ello que esta investigación busca centrarse en ambos aspectos de la construcción de la realidad.

La subjetividad como categoría en la muestra que un elemento constitutivo

de la realidad son los sujetos individuales y colectivos quienes inciden de distintas maneras con “sus acciones comportamentales externas siempre en compañía de revisiones y sus intentos estado psicológicos que se actualizan con expresiones del sujeto como totalidad y condicionan su comportamiento” (Capote, 1999,3)

El sujeto como un ser pensante y racional tiene implicaciones físicas y psicológicas que se han ido formando a lo largo de su conformación dentro de la sociedad. En el siguiente esquema se pretende explicar en forma de proceso los diferentes factores que influyen en la construcción de un sujeto dentro de la organización, en primera instancia tenemos al sujeto, el cual dentro de su permanencia en la organización tiene una construcción, que se manifiesta a través del cambio organizacional que se hace presente a través de interpretaciones demostradas en de las interacciones sociales dentro de la organización.

Es por lo anterior que se argumenta que es relevante realizar una investigación enfocada en la construcción del sujeto organizacional dentro de los estudios organizacionales con aspectos subjetivos y objetivos que son relevantes para la construcción de esta investigación, para de esta manera contribuir desde los EO a la comprensión del sujeto y su relación con el ámbito organizacional, desde su construcción hasta su conformación.

En cuanto las interacciones sociales que se hacen presentes en la organización, podemos comprender que existen diferentes formas para el estudio de las organizaciones no solo de forma teórico-conceptual si no en el uso de herramientas

observación que ayudan a realizar un tipo de investigaciones, para poder comprender como mediante las interacciones sociales se tejen construcciones de significados y de realidades que son compartidas por los miembros de una organización, y de los cuales, se conforman dentro de la organización como sujetos organizacionales, la relevancia de comprender estos fenómenos se basa en ir más allá, de la concepción de la

organización y adentrarse a la vida simbólica de la organización en el entendido de que existe una complejidad, para explicar los fenómenos que se manifiestan mediante la conformación de significados, los cuales dotan a las organizaciones de contribuciones culturales, que son necesarias, como seres humanos existe la necesidad de la satisfacción de necesidades, esto debe de conciliar las necesidades humanas fundamentales.

REFLEXIONES FINALES

Los estudios organizacionales son un campo de conocimiento inclusivo, en donde múltiples saberes se complementan y aportan estudios, dentro de los cuales se puede encontrar una perspectiva crítica sobre el sujeto organizacional, como una visión que se encuentra dentro de los elementos constitutivos propios de los estudios organizacionales. Dentro de las aproximaciones teorías que han ayudado conformar el estudio en las organizaciones, se encuentra la tradicional teoría de la organización, que se adentra en comprender a las organizaciones, tomando en cuenta que el estudio dentro de las organizaciones se deriva del ambiente tanto interno como externo de la organización. El estudio del sujeto en la organización entra como una parte fundamental para comprender este tipo de estudios que buscan identificar el papel de los individuos dentro de una organización, donde los individuos no son solamente unidades indivisibles que producen fuerza. Para comprender este campo de conocimiento, es relevante retomar a la teoría de la organización (TO) y los estudios organizacionales (EO) en la interrelación que tienen en cuanto a su construcción, teniendo en cuenta que el sujeto organizacional nunca ha dejado de lado su capacidad crítica. Si bien, se plantea también la existencia del sujeto organizacional sobre la crítica de los textos hacia la TO, también puede configurarse

en un marco teórico interdisciplinario. La intención de este planteamiento no contempla establecer una ideología, sino una serie de discursos que nos llevan a la conformación de debates, dentro de los cuales se tiene la finalidad de generar un mayor conocimiento, conformándolo en el sentido de la refutación teórica y la crítica. Esto la finalidad de poder comprender esta serie de discursos que van enfocados a comprender el estudio del sujeto organizacional.

El campo de los estudios sobre la organización, se desarrolló para entender estas entidades sociales omnipresentes, comprende un enfoque interdisciplinario, el efecto de las organizaciones sociales en el comportamiento y las actitudes de los individuos en la organización con énfasis en la eficacia e incluso con la posibilidad de ejercer una influencia sobre el individuo.

El estudio de la constitución del sujeto, como proceso de socialización, se realiza dentro de la tensión que se produce entre las necesidades de la integración a la vida organizacional y los requerimientos del desarrollo individual. La relevancia se basa en comprender cómo la organización y el sujeto se constituyen mutuamente, desde lo simbólico hasta lo funcional.

El sujeto organizacional se constituye a partir de la postura que asume frente a la organización, la sociedad y el universo mismo. Su postura es ética, política y transformadora. El sujeto organizacional, con esta postura, nace, se desarrolla y muere con la organización

Esta construcción del sujeto organizacional lleva a comprender cómo es conformado dentro de la organización, donde a partir de éste se encuentra la relación entre la satisfacción de los miembros de la organización y su permanencia en ella. Por eso,

se debe analizar si existe una relación entre la satisfacción y el compromiso vital que se hace presente a partir de este sujeto llamado organizacional.

El sujeto organizacional emerge a partir de su definición dentro de una organización, con una construcción dialógica que lo ubica en los espacios temporal e intemporal, lo que le permite tener una visión más allá de las necesidades inmediatas de la organización, así como del funcionamiento de la organización frente a otras y frente a la sociedad misma. Es decir, el sujeto organizacional no tiene opción, sino que debe asumir una postura ética relacionada con la organización y la sociedad misma. Es en el sujeto organizacional donde se reitera la razón de ser de una organización y sus efectos en la sociedad.

El sujeto organizacional deja de ser individuo cuando ya no es parte de una fuerza colectiva que puede significar entidades de resistencia al interior de la organización, sino que es ambos, resiste y crea. Pero se identifica al mismo tiempo con la organización cuando asume como propios los compromisos vitales de la organización.

El sujeto organizacional es cognoscente, pero más precisamente es epistemológico. Y ello conlleva una serie de compromisos asumidos por el sujeto mismo, los cuales, a su vez pueden ser trascendidos por la acción motora del conocimiento del sujeto y los desafíos que el sujeto mismo afronte. La concepción del sujeto organizacional remite al puesto del sujeto dentro de la organización y toda la serie de interrelaciones que se desprendan de la postura ética y política que asuma, la cual no necesariamente es la regularmente esperada por los acuerdos políticos de una sociedad.

La constitución del sujeto, como proceso de socialización, se realiza dentro de la tensión que se produce entre las necesidades de la integración a la vida organizacional y los requerimientos del desarrollo individual. La relevancia de comprender cómo la organización y el sujeto se constituyen mutuamente, así como en lo simbólico. El sujeto se constituye a través del otro, lo cual ha dado lugar a desarrollos importantes dentro las ciencias sociales; en primera instancia, encontramos a las investigaciones dedicadas al sujeto que han sido retomadas principalmente desde aspectos psicosociales donde entran algunas disciplinas como son la psicología, la antropología, la sociología.

Esta construcción del sujeto lleva a comprender cómo es conformado dentro de la organización, donde a partir de éste se encuentra la relación entre la satisfacción de los miembros de la organización y su permanencia en ella; por eso, se debe analizar si existe una relación entre la satisfacción y el compromiso que se hace presente a partir de este sujeto llamado organizacional.

Desde el enfoque cualitativo la construcción del sujeto organizacional se plantea desde la complejidad de las muchas vertientes sobre el sujeto; por ende, se deberá justificar la construcción del sujeto organizacional mediante el interaccionismo simbólico, el cual nos llena de panoramas y de autores que retoman al sujeto desde diferentes disciplinas que nos llevan a una construcción del conocimiento de forma epistemológica. En relación con éste, la complejidad del tema lleva a algunas definiciones de la conformación de este sujeto, quien tiene elementos que pueden interpretarse como ambiguos; por ello, se buscará tener una claridad en la

justificación de esta construcción en aras de la objetividad.

Es relevante realizar una investigación enfocada en la construcción del sujeto organizacional dentro de los estudios organizacionales con aspectos subjetivos y objetivos que son relevantes para la construcción de esta investigación para, de esta manera, contribuir desde los EO a la comprensión del sujeto y su relación con el ámbito organizacional, desde su construcción hasta su conformación.

BIBLIOGRAFÍA

- ALVESSON M., 2002. Understanding Organizational Culture. Londres: Sage Publications.
- ALVESSON, M. AND BERG (1993) Cultural perspectives on organizations. Cambridge University Press.
- Etzioni, A. (1979). Organizaciones modernas. Unión Tipográfica Editorial Hispanoamericana (UTEHA). México
- JELINEK, MARIANN; SMIRCICH, LINDA & HIRSCH, PAUL (Sept. 1983). Introduction: A Code of Many Colors. Administrative Science Quarterly. Vol. 28, No. 3, Organizational Culture. 331-338
- BEYER, J.M. and Trice, H.M. (1987) How an Organization's rites reveal its culture. Organizational Dynamics autumn:
- COLE Donald, Dr. Gaynor Butterfield, Eric. 2003. Suicidio profesional o asesinato organizacional, libro
- LESSEM, R. 1990. Gestión de la Cultura Corporativa. Madrid Edit Díaz de Santos
- S.A. MINTZBERG Henry. 1999. Safari a la Estrategia. Buenos Aires. Argentina Edición Granica.
- QUINN & CAMERON, 1998. Organizational Life Cycles and Shifting Criteria of Effectiveness: Management Science Vol. 29 No. 1 January 1983 Printed U.S.A.
- PASCALE, R. 1984. Fitting new employees into the company culture. Fortuna, May 28:28-40

- ROBBINS Stephen P., 1996. Comportamiento Organizacional. Prentice Hall
- SCHEIN, Edgar H., 1998. La Cultura Empresarial y el Liderazgo. Una Visión Dinámica; Plaza y Janes Editores S.A. SCHEIN, E. 1988. Cultura empresarial y liderazgo. Barcelona, Edit. Plaza & Janes.
- SCHEIN, E.H. 1984. Coming to a new awareness of organizational culture. Organization Dynamics. VILLAFANE Justo.2004. La gestión Profesional de la Imagen corporativa. Madrid, Pirámide.
- MARTIN J, Cultures in Organizations, Three Perspectives. Front Cover. Oxford University Press, USA, Dec 3, 1992 - Social Science - 228 pages.
- THE SAGE HANDBOOK OF ORGANIZATION STUDIES,
- Organizational Culture: Beyond Struggles for Intellectual Dominance
- Joanne Martin, Peter J. Frost and Olivia A. O'Neill (P. 725-745).
- BARBA, A. SOLIS P. Y MONTAÑO, L, (1997) Cultura en las organizaciones. Enfoques y metáforas de los estudios organizacionales, Universidad Organización y sociedad, 2010, México, (P. 79-98).
- Morgan Gareth (1990). Capítulo 5. LA CREACION DE LA REALIDAD SOCIAL En: Imágenes de la organización. Ediciones Alfaomega, México.
- Pugh, D. S., et. al. (1973), "Dimension of Organization Structure", en Heydebrand, Wolf, Comparative Organizations, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, pp. 441-470

- Mintzberg, H. (1992). Structure in fives: Designing effective organizations. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Weber, M. (1947). The theory of social and economic organization. (trans. T. Parsons). New York, NY: Oxford University Press
- Smircich, Linda (1983) "Concepts of culture and organizational analysis", en Administrative Science quarterly, Vol.28, Núm 3., págs. 339-358.
- Schein, Edgar H. (1997) Organizational culture and Leadership, Jossey- Bass, San Francisco CA, págs. 3-27 (Capítulos 1 y 2).
- Deal, E. Terréense y Allan A. Kennedy (1985) Culturas Corporativas. Ritos y Rituales de la vida organizacional, Fondo Educativo Interamericano, México, Págs. 3-39.
- Wu, Ming-Yi (2006) "Hofstede's Cultural Dimensions 30 Years Later: A Study of Taiwan and the United States", Intercultural Communication Studies, XV 1, 33-42.
- Chanlat, Jean Francois (2006) Ciencias sociales y administración. En defensa de una antropología general, Fondo Editorial Universidad EAFIT, Medellín.
- Chanlat, Alain y Renée Bédard (2000) "La gestion, une affaire de parole", en Chanlat, Jean François, L'individu dans l'organisation.

Les dimensions oubliées, les presses de l'Université Laval y Editions Eska, Montréal, págs. 79-99.

- Morgan Gareth (1990). Capitulo LA CREACION DE LA REALIDAD SOCIAL: las organizaciones como culturas Cultura y organización. En: Imágenes de la organización. Ediciones Alfaomega, México
- Heydebrand, Wolf (1989) "New Organizational forms" en Work and occupations. Vol. 16, núm. 3, agosto, págs. 323-357
- Clarke, Thomas y Stewart Clegg (1998), Changing Paradigms. The Transformation of Management Knowledge for the 21st Century, Harper, London, pp. 9-59.
- GARCÍA, Claudia M (2009). La Cultura Organizacional como una Tecnología de Control Gerencial. En: Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Bogotá D.C: Universidad Santo Tomás, p. 275-295.
- ALLAIRE, Yvan y FIRSIROTU, Mihaela. Teorias Sobre Cultura Organizacional. En: Cultura Organizacional. Aspectos teóricos, prácticos y metodológicos
- Burrell, Gibson y Gareth Morgan (1979) Sociological paradigms and organisational analysis, Heineman, New Hampshire, pags. 1-137, 311-325, y 365-392 (capítulos 1,2,3,9 y 11)
- Contreras Manrique Julio y Ayuzabet de la Rosa Albuquerque (2013) "Organizaciones y políticas públicas. Elementos para trabajar una perspectiva organizacional de las políticas públicas" en De la Rosa Albuquerque, Ayuzabet y Julio C. Contreras Manrique. *Hacia la*

perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y Orientaciones iniciales. Fontorama, México pp.13-56

- Clegg, Stewart. Cynthia Hardy (1996) "Introduction. Organizations, organization and organizazin", en Clegg, Stewart, Cynthia Hardy y Walter Nord, Handbook of Organization studies, sage, Londres, pags 1-28
- Nonaka, i. y Takeuchi, H. (1995): La organización creadora del conocimiento: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. Oxford University Press. New York-Oxford.
- Ramírez Martínez, Guillermo, Germán Vargas Larios y Ayuzabet de la Rosa (2011) "Estudios Organizacionales y Administración. Contrastes y complementariedades; caminando hacia el eslabón perdido", en revista electrónica Fórum Doctoral, Número 3 enero-abril, pp.7-53.
- Etzioni, A. (1979). Organizaciones modernas. Unión Tipográfica Editorial Hispanoamericana (UTEHA). México
- Crozier, Michel y Erhard Friedberg (1990) El actor y el sistema, Alianza, México, págs. 35-105 y 187-250 (Capítulos 1, 2, 3,7, 8 y 9).
- Heydebrand, Wolf (1989) "New Organizational forms" en Work and occupations. Vol. 16, núm. 3, agosto, págs. 323-357
- Clarke, Thomas y Stewart Clegg (1998), Changing Paradigms. The Transformation of Management Knowledge for the 21st Century, Harper, London, pp. 9-59.

- Anguas, A. (2005). *Bienestar subjetivo en México: un enfoque etnopsicológico*. En: Garduño, L.; Salinas, B. y Rojas, M. Calidad de vida y bienestar subjetivo en México. México: Plaza y Valdez.
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological bulletin*, 124(2), 197
- Capote, A. (1990) La subjetividad y su estudio, análisis teórico y dimensiones metodológicas, La Habana: CIPS, Artículo inédito.
- Berger, Peter y Thomas Luckmann (2011), La construcción social de la realidad, Amorrortu Editores, Buenos Aires.
- Garza, Enrique de la (2012), la metodología marxista y el configuracionismo latinoamericano” en tratado de metodología de las ciencias sociales: perspectivas actuales. Fondo de cultura económica, México.
- Leff, Enrique (2014), la apuesta por la vida, México, Siglo XXI editores.
- Gil, Verónica (2008) Aproximaciones teóricas para el estudio de la subjetividad, Anuario de investigación, UAM Xochimilco.
- Zemelan, Hugo (2011), conocimiento y sujeto social, contribución al estudio presente, Instituto Internacional de Integración del Convento Andrés Bello (III-CAB), La paz, Bolivia.
- (2013) Los horizontes de la Razón I. Dialéctica y apropiación del presente, Anthriopos, Barcelona.
- Zey Ferrel, Mary (1981) “Criticism of the dominant perspective on organizations” en the sociological

Quarterly, 22, pags 181-205

- Bayona, Cristina (1995). Compromiso organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. Universidad pública de Navarra.
- Belausteguigoitia, Rius I. (2000). La influencia del clima organizacional en el compromiso hacia la organización y el esfuerzo en miembros de empresas familiares mexicanas. (Tesis de doctorado) México: Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de contaduría y Administración.
- Campbell A. & Kiran T. (1992). La misión de los negocios: Cómo conseguir el compromiso de los empleados. Díaz Santos, Madrid.
- laboral y compromiso organizacional. (Tesis de licenciatura) México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.
- Edward, J. (1980) Principios de Psicología Social. México: Limusa.
- Fischer, G. N. (1990). Psicología Social: Conceptos fundamentales. Madrid: Narcea
- Fischer, G. N. (1992). Campos de intervención en Psicología Social. Madrid: Narcea
- Gibson, J. (1983) Organizaciones. México: Interamericana.
- Juárez, Carmen Anatolia B. (2004). Estrés, Satisfacción laboral y desempeño. (Tesis de licenciatura) México: Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología.
- Katz, Daniel, (1977) Psicología Social de la Organizaciones: México. Trillas.
- Katz, D. (1985). Psicología social de las organizaciones, McGrawHill, México.

- Kerlinger, Fred N. (1988). Investigación del comportamiento, McGrawHill 2ª Edición, México.
- Kolb, Rubin y McIntyre. (1977). Psicología de las organizaciones: Problemas Contemporáneos, Prentice Hall, México.
- Meyer, J. P. & Allen , N. J. (1991). Three Component conceptualization of organizational commitment. Management Review.
- Milanes, Herrera M. E. (2005). Estrés, satisfacción laboral y permanencia en el empleo en bomberos del estado de México y del estado de Hidalgo. (Tesis de licenciatura) México: Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología.
- Munné, F. (1993) Psicología Social. Barcelona: Ediciones Ceac.
- Munnè, Frederic, (1986) Psicología Social. Barcelona, Ceac.
- Nieto, Vergara M. (2005). Relación de la satisfacción laboral con el compromiso organizacional. (Tesis de licenciatura) México: Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología.
- Pfeffer, J. (2000) Los Nuevos Rumbos en la Teoría de la Organización. México: Oxford.
- Robbins, S. (1996) Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall.
- Rodríguez, A. (1987) Psicología Social. México: Trillas.
- Sangrador, J. C: (1982), Interacción Humana y Conducta Social, Colección Salvat. Salvat Editores. S. A. Barcelona.
- Schultz, D. P. (1985). Psicología Industrial. México: Interamericana

- Uribe. Prado F. (2001). Maquiavelismo: Conceptualización, medición y su relación con otras variables. (Tesis de licenciatura) México: Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de psicología.
- Vega, Rodríguez M. T. y Garrido, Martín E. (1998). Psicología de las Organizaciones: Proceso de socialización y compromiso con la empresa, Amarú, Salamanca.
- Vroom, Víctor H. (1979). Motivación y alta dirección. Trillas, México.
- Mintzberg, H. (1992). Structure in fives: Designing effective organizations. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Weber, M. (1947). The theory of social and economic organization. (trans. T. Parsons). New York, NY: Oxford University Press
- Smircich, Linda (1983) "Concepts of culture and organizational analysis", en Administrative Science quarterly, Vol.28, Núm 3., págs. 339-358.
- Schein, Edgar H. (1997) Organizational culture and Leadership, Jossey- Bass, San Francisco CA, págs. 3-27 (Capítulos 1 y 2).
- Deal, E. Terréense y Allan A. Kennedy (1985) Culturas Corporativas. Ritos y Rituales de la vida organizacional, Fondo Educativo Interamericano, México, Págs. 3-39.
- Wu, Ming-Yi (2006) "Hofstede's Cultural Dimensions 30 Years Later: A Study of Taiwan and the United States", Intercultural Communication Studies, XV 1, 33-42.
- Chanlat, Jean Francois (2006) Ciencias sociales y administración.

En defensa de una antropología general, Fondo Editorial Universidad EAFIT, Medellín.

- Chanlat, Alain y Renée Bédard (2000) “La gestion, une affaire de parole”, en Chanlat, Jean François, L’individu dans l’organisation. Les dimensions oubliées, les presses de l’Université Laval y Editions Eska, Montréal, págs. 79-99.
- Morgan Gareth (1990). Capitulo LA CREACION DE LA REALIDAD SOCIAL: las organizaciones como culturas Cultura y organización. En: Imágenes de la organización. Ediciones Alfaomega, México
- Heydebrand, Wolf (1989) “New Organizational forms” en Work and occupations. Vol. 16, núm. 3, agosto, págs. 323-357
- Chanlat, Jean-François, 1994, "Towards an Anthropology of Organizations", en J. Hassard & M Parker (eds.), Towards a New Theory of Organizations, London, Routledge, pp. 155-189
- Levi-Strauss Claude “Introducción a la obra de Marcel Mauss” Sociología y Antropología, Madrid, Technos, 1971
- Sahlins, Marshall, 1997. Cultura y razón práctica. Contra el utilitarismo en la teoría antropológica, Barcelona, Gedisa, pp. 203-218
- Geertz, Cilford, 1987, “La religión como sistema cultural”, La interpretación de las culturas, México, Gedisa, págs. 87-117.
- Lévi-Strauss, Claude, Antropología estructural, Eudeba, Buenos Aires, 1968 capítulos IX

- Leach, Edmund R., 1976, Cultura y comunicación. La lógica de la conexión de los símbolos, Siglo XXI editores, Madrid, capítulos 1-3.
- Jakobson, Roman, "El metalenguaje como problema lingüístico" en El ma México, FCE, 1988:81-93
- Lotman, Jurij M.y Boris A. Uspenskij, "Sobre el mecanismo semiótico de la cultura" en Lotman y la Escuela de Tartu, Semiótica de la cultura, Ediciones Cátedra, Madrid, 1979 rco del lenguaje.
- Bourdieu, Pierre, "Espacio social y poder simbólico", Cosas dichas, Barcelona, Gedi 127-142
- Olavarría, María Eugenia, 2007. Simbolismo y organización, pdf, 14 Turner
- Victor, La selva de los símbolos. Aspectos del ritual ndembu, Siglo XXI editores Madrid, 1980.
- Geertz, Clifford, 2000. "Descripción densa: hacia una teoría interpretativa de la cultura", La interpretación de las culturas, Barcelona, Gedisa, pp. 17-40.
- Hammersley, Martyn y Paul Atkinson, 1994, Etnografía. Métodos de investigación, Madrid, Paidós Básica, pp. 15-67.
- Hertz, Robert, La muerte. La mano derecha, Patria-CONACULTA, México, 1990.
- Douglas, Mary, Símbolos naturales. Exploraciones en cosmología, Versión española de Carmen Criado) Alianza Editorial, Madrid, 1978: 89-107
- Douglas, Mary, Pureza y peligro. Un análisis de los conceptos de contaminación y tabú, España, Siglo XXI editores, págs. 13-46

- Douglas, Mary, 1986, How Institutions Think, New York: Syracuse University Press
- Latour, Bruno, Science in action; how to follow scientists and engineers through society, Cambridge, Mass., Harvard University, 1987
- Silverman, David (1975) Teoría de las organizaciones, Nueva Visión, Buenos Aires, págs. 159-217 y 269-290 (Capítulos 6,7 y 10). (1970)
- Scott, W. Richard (2008), Institutions and Organizations, Sage, California, pp. 47-71.
- Ibarra. Eduardo y Luis Montaña (1987) Mito y poder en las organizaciones. Un análisis crítico de la teoría de la organización, Trillas, México, pp. 29-49.
- Bar, Aníbal R. (2001) “Abducción. La inferencia del descubrimiento”, Cinta de Moebio,
- diciembre, No. 12, FCS-Universidad de Chile.
- Lazarsfeld, Paul (1974) “De los conceptos a los índices empíricos”, en Boudon, Raymond y Paul Lazarsfeld, Metodología de las ciencias sociales I, Laia, Barcelona, pp. 33-46.
- Bourdieu, Pierre (2010) “El campo científico”, Los usos sociales de la ciencia, Nueva Visión, Buenos Aires, pp. 11-37
- Labastida, Jaime (2006) Prólogo en González Casanova, Pablo y Marcos Roitman (coords.) La formación de conceptos en ciencias y

humanidades, México, pp. 7-13.

- Galeano Massera, Jorge (2000), “Reflexiones sobre la ciencia, el proyecto y el informe de investigación empírica en ciencias sociales”, Argumentos, 36, UAM-X, México, pp. 109-125.
- González Casanova, Pablo (2006) “La comunicación en las ciencias sociales y los conceptos profundos”, en González Casanova, Pablo y Marcos Roitman (coords.) La formación de conceptos en ciencias y humanidades, México, pp. 199-217.
- Zemelman, Hugo (2002) Necesidad de conciencia. Un modo de construir conocimiento, Anthropos, México, pp. 2-55.
- Zemelman, Hugo (1989) Crítica epistemológica de los indicadores, Jornadas 114, EL Colegio de México, México, 1989. Pp. 21-62.
- Roitman, Marcos (2006) “Ciencias de la certidumbre y ciencias de la incertidumbre”, en González Casanova, Pablo y Marcos Roitman (coords.) (2006) La formación de conceptos en ciencias y humanidades, México, pp. 261-280.
- Foucault, Michel, “Verdad y poder”, pp. 175-187.
- Cortés, Fernando (1991) “La perversión empirista”, Estudios Sociológicos, IX: 26, pp. 365-373.
- Cortés, Fernando y Rubalcava, R. (1987) Métodos estadísticos aplicados a la Investigación en Ciencias Sociales: Análisis de Asociación, El Colegio de México, México.

- Kelle, Udo (2001) "Sociological Explanations between Micro and Macro and the Integration of Qualitative Methods", Forum Qualitative Social Research, volume 2, No. 1, febrero
- .Blalock, H. (1978) Estadística Social, Fondo de Cultura Económica, México.
- Cea D'Ancona, María de los Ángeles (2001) Metodología cuantitativa: Estrategias y técnicas de investigación social, Cap. 4: "La operacionalización de conceptos", (p.p. 123- 138). Cap. 9: "El análisis de los datos" (p.p. 317-349), Síntesis, Madrid.
- Zemelman, Hugo (1993) "La relación de conocimiento y el problema de la objetividad de los datos", Estudios Sociológicos, XI: 33, El Colegio de México, pp. 641-659.
- Bourdieu, Pierre (1990) "Comprender", La miseria del mundo, FCE, Buenos Aires, 1990, pp.527-543.
- Montaña Hirose, Luis (editor), Enigmas y laberintos. Eugène Enriquez y el análisis organizacional, UAM Iztapalapa, México, 2007, pp. 17-97.
- De Gaulejac, Vincent (2005) Historia de vida. Psicoanálisis y sociología clínica, Universidad Autónoma de Querétaro, México.
- Fischer, Gustave-Nicolas (1998) "Espace, identité et organisation", en Jean- François
- Chanlat (coord.), L'individu dans l'organisation, Les Presses de l'Université Laval, Éditions Eska, Canadá.
- Atkinson, Paul (1990), The Ethnographic Imagination: Textual

constructions of reality,

- Routledge, Nueva York, pp. 104-128.
- Hammersley, Martyn y Paul Atkinson (1994) Etnografía: métodos de investigación,
- Paidós Básica, Barcelona, pp. 1-31 (versión digital), en original pp. 15-69.
- Carrero Planes, Virginia, Soriano Miras, Rosa María y Antonio Trinidad Requena (2012),
- Teoría fundamentada "Grounded Theory": El desarrollo de teoría desde la generalización conceptual, Cuadernos Metodológicos núm. 37, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid,

CONSTANCIA DE PRESENTACION DE EXAMEN DE GRADO

La Universidad Autónoma Metropolitana extiende la presente CONSTANCIA DE PRESENTACION DE EXAMEN DE GRADO de MAESTRA EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES de la alumna JESSICA HERRERA MARTELL, matrícula 2173800589, quien cumplió con los 170 créditos correspondientes a las unidades de enseñanza aprendizaje del plan de estudio. Con fecha veinticinco de noviembre del 2019 presentó la DEFENSA de su EXAMEN DE GRADO cuya denominación es:

La construcción del sujeto a través de la cultura organizacional en el comité nacional AIESEC México.

Cabe mencionar que la aprobación tiene un valor de 40 créditos y el programa consta de 210 créditos.

El jurado del examen ha tenido a bien otorgarle la calificación de:

MB

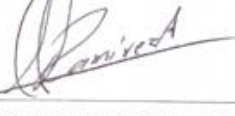
JURADO

Presidente



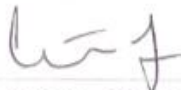
DR. CARLOS JUAN NUÑEZ RODRIGUEZ

Secretario



DR. ANGEL EDUARDO RAMIREZ NIEVES

Vocal



DRA. SUSANA GARCIA JIMENEZ