



Universidad Autónoma Metropolitana.
Unidad Iztapalapa.

Maestría En Estudios Organizacionales.

El institucionalismo como explicación al comportamiento del individuo en las organizaciones religiosas.

Idónea comunicación de resultados que para obtener el grado de Maestro en Estudios Organizacionales presenta:

Isai Caleb Calderón Martínez.

Director:

Dr. Juan Castaingts Teillery.

Jurado:

Dr. Ezequiel Alpuche De La Cruz

Dr. Germán Vargas Larios

Jo. Bo. D. J.
12-abril. 2022

Ciudad de México, 2021

ÍNDICE.

Introducción.....	1
Problema de investigación.....	4
Objetivo.....	4
Objetivos específicos.....	5
Pregunta de investigación.....	5
Hipótesis:	6
Capítulo I. Dos campos de conocimiento: una visión panorámica.	8
1.1 Enfoque organizacional.....	9
1.1.1 Teoría Administrativa.....	9
1.1.2 Teoría Organizacional.	11
1.1.2.1 Administración Científica.....	11
1.1.2.2 Relaciones Humanas.....	13
1.1.2.3 Teoría de la burocracia.....	16
1.1.2.4 Escuela del comportamiento.....	19
1.1.2.5 El movimiento de contingencia.....	22
1.1.2.6 Escuela de las nuevas relaciones humanas.....	24
1.1.3 Estudios Organizacionales.....	25
1.2 Enfoque institucional.....	28
1.2.1 Instituciones.....	28
1.2.2 El viejo y nuevo institucionalismo.....	30
1.2.2.1 Institucionalismo viejo.....	30
1.2.2.2 Nuevo institucionalismo.....	31

1.2.2.2.1	Economía institucional.	31
1.2.2.2.2	Institucionalismo político.	33
1.2.2.2.3	Institucionalismo sociológico.	35
1.3	Modelos mentales compartidos.	38
1.4	Del hecho social al hecho institucional.	41
1.5	El actor, una mirada desde la antropología institucional.	43
1.5.1	Antropología institucional.	43

Capítulo II. Institucionalismo organizacional: isomorfismo institucional. 45

2.1	Institución, organización y sociedad.	45
2.2	Ambiente e institución.	48
2.3	Campos organizacionales e institución.	50
2.3.1	Campos, arenas y drama social. Una mirada desde la antropología.	52
2.4	Isomorfismo e institución.	55
2.5	Institucionalismo en la teoría organizacional.	60

Capítulo III. Dimensión cultural y religión: principales aportes. 63

3.1	Cultura y orientación hacia la acción.	63
3.2	Dimensión de la cultura organizacional.	65
3.3	Sobre lo religioso: primera aproximación.	72
3.4	La religión como objeto de estudio. Revisión del estado del arte.	77
3.4.1	Clásicos del análisis religioso.	77
3.4.2	Teóricos convergentes.	85
3.5	Religión en la dimensión cultural.	92

Capitulo IV. Aspectos metodológicos de la investigación.	99
4.1 ¿Por qué una metodología cualitativa?	99
4.2 Marcos referenciales de la investigación cualitativa.....	102
Capitulo V. Procesos de institucionalización en organizaciones religiosas: El caso de la organización Testigos de Jehová.	107
5.1 ¿Por qué estudiar el impacto del fenómeno religioso?	108
5.2 Análisis organizacional de los Testigos de Jehová.	110
5.2.1 Contexto histórico.	110
5.2.2 Origen: Cuerpo gobernante (Presidentes).....	111
5.2.3 Estructura organizacional de los Testigos de Jehová.....	115
5.2.4 El éxito de una teocracia (Gobierno de Dios).	120
5.2.5 Organización teocrática de los Testigos de Jehová.....	122
5.3 Análisis institucional de Los Testigos de Jehová.	125
5.3.1 Discurso homogeneizante.	125
5.3.2 La adhesión al grupo religioso.....	127
5.3.3 Los nuevos creyentes.....	131
5.4 Estudio de caso:Hogar Betel, Facatativá, Colombia.	133
5.4.1 Hogar Betel.....	134
5.4.2 Hogar Betel de Facatativá, Colombia.	135
5.4.3 Procesos de institucionalización en el Hogar Betel de Facatativá. ...	139
Conclusiones.	142
Referencias Bibliográficas.	149

Introducción.

Uno de los aspectos más importantes y que se ha convertido en parte esencial de la vida de los seres humanos son las organizaciones ya que se podría afirmar que actualmente vivimos en un mundo lleno de ellas, baste como ejemplo, las universidades, los bancos, las prisiones, los gobiernos, etc., dado que estas, en palabras de autores como Scott (como se citó en Ángeles y Rivera, 2016, p, 19) “pueden ser vistas como el principal vehículo por el cual, sistemáticamente las tareas de nuestras vidas son racionalizadas, planeadas, articuladas, sintetizadas, más eficientes y ordenadas, y administradas por expertos”. Es decir, las organizaciones se pueden observar cómo componentes dominantes de la sociedad pues permiten a los seres humanos ordenar sus vidas.

En este sentido, el estudio de las organizaciones se vuelve de suma importancia en tanto la mayoría de los procesos sociales, culturales, económicos y políticos pasan por lo organizacional. Además, el estudio de estas se torna relevante ya que la mayoría de los individuos, si no es que todos, están relacionados con las organizaciones de diferentes formas. Así, por ejemplo, haciendo alusión a Amitai Etzioni (como se citó en De la Rosa, 2002) “Nacemos dentro de organizaciones, somos educados por ellas y la mayor parte de nosotros consumimos buena parte de nuestra vida trabajando para organizaciones. Empleamos gran parte de nuestro tiempo libre gastando, jugando, y rezando en organizaciones. La mayoría de nosotros morirá dentro de una organización, cuando llegue el día del entierro la organización más grande de todas –el Estado– deberá otorgar su permiso oficial” (p.15).

En términos weberianos, en tanto símbolo e instrumento de la modernidad, por un lado, son pocos los espacios no organizacionales en el que los individuos desarrollen su vida. Y por otro, los individuos, al entrar en una organización, llevan consigo espacios sociales diversos y al salir de esta, llevan consigo dichos espacios organizacionales hacia otros ámbitos de su vida. Esto es que, en primer lugar, la vida y las relaciones sociales de los individuos se ven influenciadas dentro y fuera

de los límites de la organización. En segundo lugar, la influencia de las organizaciones en la sociedad es evidente. Y, por último, las relaciones interorganizacionales influyen de manera directa o indirecta en lo individual y en lo social.

Así pues, tanto funcional como teóricamente, y siendo que las organizaciones están presentes en todo tipo de relaciones sociales, estas se puedan considerar, como ya se mencionó con anterioridad, como elementos que articulen y estructuren la sociedad. De ahí que, el estudio de las organizaciones resulte trascendental. Sin embargo, no solo las organizaciones están presentes en los diversos espacios sociales, sino que también vivimos en un mundo de instituciones ya que estas son parte estructurante de la vida del individuo y la sociedad.

Considerar el papel de las instituciones en la vida social implica que gran parte de la interacción y actividad humana está estructurada en términos de reglas explícitas o implícitas. El término regla se entiende como una orden normativa –esto implica que, si la regla es revisada o cuestionada, entonces, surgen aspectos normativos-socialmente transmitida -significa que la reiteración de la regla depende de una cultura desarrollada socialmente y de cierto uso del lenguaje- y habituada o como una disposición normativa inherente. Asimismo, estas reglas incluyen normas de comportamiento y convenciones sociales, así como reglas legales, que son potencialmente codificables, esto implica que los miembros comparten de manera explícita o tácita el conocimiento de esas reglas y que el quebrantamiento de estas puede ser identificado de manera explícita.

Las reglas implícitas se encuentran inmersas en hábitos compartidos, tanto de pensamiento como de comportamiento. No obstante, se debe de entender que el hábito y el comportamiento no son lo mismo, ya que si se adquiere un hábito no necesariamente es utilizado todo el tiempo. De ahí que, el hábito sea entendido como una disposición para adoptar un comportamiento o pensamiento previamente adquirido y que es activado por un estímulo o contexto apropiado.

Por lo tanto, el mecanismo psicológico que forma la base de gran parte del comportamiento de observar las reglas es a través de la adquisición de hábitos (o

habitación). Así pues, para que un hábito adquiriera el status de regla, este debe de adoptar un contenido normativo inherente, debe de ser potencialmente codificable y prevalecer dentro de un grupo.

En este sentido, para desarrollar y reforzar hábitos acordes entre la población, la estructura de la regla debe ofrecer incentivos y restricciones a las acciones realizadas por los individuos, de esta forma la estructura de la regla ayuda a crear hábitos y preferencias congruentes con su reproducción. A su vez, al reproducir hábitos de pensamiento, las instituciones crean fuertes mecanismos de conformismo y aceptación normativa. Es decir, los hábitos son el material que conforma las instituciones al ofrecerles poder y autoridad normativa. En otras palabras, al aceptar el papel fundamental del hábito en el comportamiento del acatamiento de la regla, esta se puede entender como disposición comportamental, incluyendo instintos y hábitos, que conducen a una regularidad en la conducta de los individuos.

De lo anterior se puede decir que, una institución se puede entender como un tipo de estructura social que implica un sistema de reglas establecidas, extendidas, potencialmente codificables y normativas de interpretación y comportamiento para lograr cambios en los actores, así como en sus propósitos o preferencias.

Asimismo, de acuerdo con Hodgson (2011) las instituciones se pueden considerar como estructuras sociales que implican una causalidad reconstructiva que actúa de cierta forma sobre los hábitos de pensamiento y acción de los individuos. Es decir, las instituciones, que tienen en los hábitos el mecanismo de transformación, pueden estructurar, restringir y promover comportamientos individuales, además de tener la capacidad de cambiar las aspiraciones de los individuos modelando sus capacidades y su comportamiento.

Por lo tanto, el institucionalismo en el análisis organizacional, en tanto organizaciones e instituciones se consideran como constituyentes de una sociedad, proporciona una perspectiva en la que se destacan las formas en que se estructura la acción y se hace posible el orden mediante sistemas compartidos de reglas que limitan la tendencia y capacidad de los actores para optimizar, así como privilegiar

grupos cuyos intereses son asegurados por las sanciones y recompensas prevaecientes. En otras palabras, el institucionalismo en el campo de las organizaciones considerada las instituciones como recursos de los actores para obtener el logro de sus objetivos. Es decir, las instituciones son esquemas, normas y regulaciones humanamente divisados que permiten y constriñen la conducta de los actores sociales y hacen predecible y significativa la vida social (DiMaggio y Powell, 1991). Dicho de otra manera, desde la perspectiva institucional, el diseño organizativo se considera no como un proceso racional.

Problema de investigación.

En este sentido, ***el problema de investigación de este trabajo se basa en que las teorías convencionales suponen que las estructuras formales racionales son el instrumento más efectivo de controlar y coordinar las complejas redes de relaciones implícitas en las actividades técnicas o de trabajo moderno,*** derivado del surgimiento de las burocracias como consecuencia de los mercados económicos, dado a que estos recompensan la racionalidad y la coordinación. Es decir, las teorías prevaecientes suponen que las organizaciones funcionan según sus planes formales, esto es que, las reglas y procedimientos que siguen sus miembros se sujetan a prescripciones de la estructura formal.

Objetivo.

Sin embargo, de lo anterior, ***el objetivo de este trabajo de investigación es demostrar que, las organizaciones no siempre funcionan según sus planes formales.*** Es decir, que las reglas, procedimientos y actividades que siguen sus miembros no se sujetan a presiones de la estructura formal. Esto, a través del enfoque de la teoría institucional, analizando organizaciones religiosas, dado a que estas en la actualidad son entendidas, desde la perspectiva de un fenómeno de

mercado, como empresas competitivas que se ven obligadas a producir resultados para mantener sus adeptos y ganar nuevos fieles.

Objetivos específicos.

Así pues, los objetivos específicos a los que se planea llegar en esta investigación son:

- Explicar e introducir de manera general la Teoría Institucional y su importancia para el análisis de las organizaciones.
- Demostrar que, a través de las principales características de la teoría institucional, el comportamiento que siguen los miembros de las organizaciones religiosas no es simplemente cuestión de una estructura formal, es decir, de procesos gerenciales, estrategias, políticas, etc.
- Evidenciar la importancia de las estructuras informales en la explicación del comportamiento y construcción de la forma de pensar de los miembros de las organizaciones religiosas.
- Mostrar el poder explicativo que tiene el uso de la religión como mecanismo de control y modificación del comportamiento de los miembros de las organizaciones religiosas.

Pregunta de investigación.

De acuerdo a lo anterior, la **pregunta de investigación** que dirige este trabajo es:

General:

¿Qué elementos de la teoría institucional ayudan a explicar el comportamiento y reforzamiento de las prácticas informales de los miembros de las organizaciones religiosas?

Hipótesis:

Los dispositivos mecánicos y gerenciales involucrados en la estructura de las organizaciones religiosas requieren de un dispositivo moral que, por un lado, regule y transforme el comportamiento de los individuos, y, por otro lado, discipline sus hábitos y costumbres, con el objetivo de que los miembros identifiquen las metas de las organizaciones religiosas como coincidentes con sus propias metas.

En este sentido, el presente trabajo de investigación se estructura de la siguiente manera:

En el primer capítulo se presenta un esbozo de las que se consideran son las principales escuelas, características y elementos claves del enfoque organizacional. Se hace un recorrido por las diferentes propuestas teóricas que ayudan a analizar y comprender a las organizaciones. Se presentan tres disciplinas que destacan en el estudio de las organizaciones, estas son: teoría administrativa, teoría organizacional y estudios organizacionales. De estas tres disciplinas, las dos primeras (teoría administrativa y teoría organizacional) hacen énfasis en el estudio de las organizaciones bajo un enfoque económico. Mientras que los estudios organizacionales destacan por tener una perspectiva más social que económica. Asimismo, se presentan las ideas principales del enfoque institucional, ya que la cuestión institucional, tanto en el terreno teórico como empírico, se ha convertido en parte central del análisis en las ciencias sociales, por la capacidad explicativa que las instituciones pueden tener para aproximarse a la realidad social. Es decir, para este caso, el enfoque institucional ayuda como un marco fundamental de restricciones en el conjunto de los comportamientos sociales.

En el capítulo dos, una vez que se ha establecido que, tanto organizaciones como instituciones están presentes en los diversos espacios sociales y son parte estructurante de la vida del individuo y la sociedad y, por ello el estudio de estas es funcional y teóricamente relevante, hace que entender las formas en que se relacionan las disciplinas encargadas del estudio de estas resulte interesante para

el conocimiento de lo social, lo humano y lo organizacional. Así pues, se hace un intento por establecer los vínculos teóricos entre estas disciplinas ya que puede ayudar a vislumbrar posibles líneas de investigación para el análisis de las organizaciones religiosas.

En el capítulo tres, dado a que la conducta de los individuos se estableció inicialmente observando la organización formal y más adelante a partir de la satisfacción de las necesidades individuales, se considerara que el comportamiento debe de ser abordado, también, desde la perspectiva de los valores y las creencias que proporcionan unidad e integración. Esto es, a través de las ideas religiosas, ya que estas se pueden considerar como constituyentes del núcleo de sistemas de valores, ideas y creencias que orientan y estructuran la acción humana. Por lo que, se hará un esbozo de las principales contribuciones hechas por pensadores a los que se les considera como los padres fundadores del análisis sociológico, a saber: Karl Marx, Émilie Durkheim y Max Weber. Y de manera más reciente, Peter Berger, Thomas Luckmann y Pierre Bourdieu, ya que el aporte hecho al análisis de la religión por estos autores sigue influyendo en la actual producción bibliográfica sobre el tema.

En el capítulo cuatro, se presentará de manera sintética el porqué del uso de la investigación cualitativa, haciendo un breve recorrido desde sus inicios y planteando distintos periodos que nos permiten observar cómo se comienzan a delinear las visiones actuales de la investigación cualitativa. De ahí que, al ser una metodología humanista y basarse en herramientas como el comportamiento, ayude a entender que las acciones e interacciones que se observan en la organización se mantengan cerca del mundo empírico y se evite perder la parte humana que caracteriza a todo grupo social organizado.

En el capítulo cinco, se hará el análisis de la organización Testigos de Jehová, la cual, debido a que promueve un comportamiento de entrega total por parte de sus miembros hacia la organización, cuya actitud contrasta con las demás instituciones y pretende que los creyentes se concentren en la organización religiosa y dediquen el mayor tiempo a los intereses del reino, se institucionaliza en todos los ámbitos de

la vida de sus feligreses. En este sentido, y debido a las limitaciones que se presentaron para realizar esta investigación se decidió tomar como caso de estudio al Hogar Betel de Facatativá Colombia, comunidad religiosa dedicada a la producción de textos, ya que en esta sucursal la relación que existe entre hogar y fabrica permite observar lo religioso como condicionante de la vida de sus trabajadores.

Capítulo I. Dos campos de conocimiento: una visión panorámica.

Tanto funcional como teóricamente, y siendo que las organizaciones están presentes en todo tipo de relaciones sociales, estas se puedan considerar como elementos que articulen y estructuren la sociedad. Sin embargo, no solo las organizaciones están presentes en los diversos espacios sociales, sino que también vivimos en un mundo de instituciones ya que estas son parte estructurante de la vida del individuo y la sociedad.

Así pues, entender las formas en las que organizaciones e instituciones se relacionan, resulta interesante, pues la relación existente entre estas se puede entender como componentes esenciales del conocimiento de lo social, lo humano y lo organizacional.

En este sentido, para lograr una mejor comprensión acerca de las disciplinas encargadas del estudio de las organizaciones e instituciones se expondrán a continuación un breve esbozo del desarrollo de estas y como es que se relacionan entre sí para lograr hallar similitudes que nos permitan hacer un intento de dar una explicación diferente sobre el estudio del comportamiento del individuo y su interacción con las organizaciones.

1.1 Enfoque organizacional.

Dada la importancia que tienen las organizaciones para el ser humano, han surgido, a lo largo de la historia, una gran variedad de propuestas teóricas con la intención de analizarlas, comprenderlas y mejorarlas para el beneficio de las personas. Derivado de esas propuestas teóricas se halla una en concreto a la que Ibarra y Montaña (1986) denominan “Enfoque Organizacional” (como se citó en Ángeles y Rivera, 2016, p.19).

Dentro del enfoque organizacional existen tres disciplinas que destacan en el estudio de las organizaciones: La Teoría Administrativa (TA); La Teoría Organizacional (TO) y los Estudios Organizacionales (EO). De estas tres disciplinas, las dos primeras (TA Y TO) hacen énfasis en el estudio de las organizaciones bajo un enfoque económico. Mientras que los Estudios Organizacionales destacan por tener una perspectiva más social que económica.

1.1.1 Teoría Administrativa.

Para tener una mejor comprensión sobre la importancia de estas dos primeras disciplinas (Teoría Administrativa y Teoría Organizacional) dentro del enfoque organizacional, se debe tomar en cuenta que, la administración como campo de conocimiento es diferente de la administración como práctica social. La lógica de la eficiencia, como condición de la racionalidad instrumental, es uno de los primeros cimientos por los cuales se puede distinguir a la administración como profesión, disciplina y ciencia, de la administración como práctica social.

Esta disciplina surge de la necesidad propia de la sociedad capitalista, sociedad que se caracteriza por enfocarse en la producción y la acumulación de riquezas, es decir, la producción de bienes de una forma no artesanal se volvió algo común y necesario en la vida de los seres humanos. Esta característica, la nueva lógica de acumulación de la sociedad moderna, estimula el desarrollo tecnológico aplicado a

la producción lo que da paso al inicio de la configuración productiva y dominante de la sociedad moderna.

Dentro de esta transformación, que se aplica como modalidades de la organización de trabajo, destacan: “la concentración del trabajo vivo y la materia de trabajo en talleres fabriles, la división del trabajo al detalle, la incorporación de fuerzas de trabajo femenina e infantil” (Barba, 2013, p. 141). En este contexto, esta disciplina establece los procedimientos para alcanzar la eficiencia de la producción, hecho importante porque a partir de ahí, se establecen las bases para la llamada: empresa, que es una forma organizacional propia de la sociedad moderna.

En términos muy sintéticos, la Teoría Administrativa tiene una orientación completamente económica, es decir, los elementos de la administración, conocidos ahora como procesos administrativos, están encargados de prever, organizar, dirigir, y controlar las áreas funcionales, que son: la producción, recursos humanos, finanzas, mercadotecnia, y recientemente, la informática. De ahí que, el origen de la administración se refiera a la organización industrial y, más adelante, a la empresa. Por lo tanto, los dos ámbitos en los que transita la administración son: en lo general, la organización industrial y, en lo particular, la empresa. Por otra parte, dentro de este campo de estudio, se concibe a las personas como objetos de la organización, es decir como una maquinaria o herramienta del gran mecanismo que representan las industrias.

No obstante, y una vez vistos ciertos elementos que nos aproximen a una explicación del origen y desarrollo de la Teoría Administrativa y a pesar de las innegables contribuciones de esta al estudio de las organizaciones surge, tiempo después, la Teoría Organizacional a consecuencia de las limitaciones que la Teoría Administrativa tenía hasta esos momentos para desarrollar e incrementar la eficiencia en las empresas, hechos que constituían una barrera para el crecimiento económico.

1.1.2 Teoría Organizacional.

La Teoría Organizacional, que tiene como objeto de estudio la organización, debido a sus múltiples interpretaciones de elementos o partes que la conforman, a la gran diversidad de su objeto de estudio y a los diferentes niveles de estudio que se aborda, hacen difícil el establecimiento y definición del término organización. Sin embargo, dadas las características ya antes mencionadas sobre la forma en que los individuos se relaciona con las organizaciones y haciendo referencia a las palabras mencionadas por Etzioni (1986), en el que todos nacemos, nos desarrollamos y morimos en organizaciones, esta disciplina toma mayor relevancia.

La metodología de esta disciplina, hace énfasis, principalmente, en el “método cuantitativo a través del positivismo, que busca descubrir leyes a través de la cuantificación de los sucesos analizados. Se centra en los hechos o causas del fenómeno social con una pequeña mirada para los estados subjetivos del individuo” (Barba, 2013, p. 143). Sin embargo, y como se detallará líneas más adelante, para tener una mejor comprensión del desarrollo de esta disciplina, se debe entender que la Teoría Organizacional está conformada por un conjunto de corrientes teóricas, entre las que destacan: La Administración Científica, Las Relaciones Humanas, La escuela del comportamiento, El movimiento de la contingencia y Las Nuevas Relaciones Humanas.

1.1.2.1 Administración Científica.

Aunque no existe consenso sobre el nacimiento de esta teoría como disciplina y aunque hay autores que sugieren que la Teoría organizacional nace a partir de los experimentos de la Hawthorne, que tiene, entre otros objetivos, descubrir los factores físicos y psicológicos que impiden la plena aplicación del régimen disciplinario en el trabajo, “algunos autores consideran a la Administración Científica (AC) como punto de partida de la TO en tanto representa la base material” (Ibarra y Montaña, como se citó en De la Roza, 2002, p. 17) a partir de la cual se desarrolla dicha disciplina.

Es a partir de las reflexiones sobre la ineficiencia productiva, el descubrimiento de la flojera natural y la flojera sistemática y la ineficiencia de la administración que Taylor entra en escena y decide ir en busca del aumento de la eficiencia esto a través del aumento de la producción por unidad de esfuerzo humano. No obstante, para ello es necesario arrancar el saber hacer del obrero, destruirlo y devolvérselo sin ningún elemento de peligro ya para el capital, puesto que el saber hacer era una de las principales fuentes de subsistencia de la fuerza de trabajo.

Es a través del llamado one best way –que tiene sus antecedentes en cuatro principios: “1) la reformulación del trabajo a través de su descomposición en actividades simples; 2) la selección científica del trabajador; 3) persuadir al trabajador para que acepte esta nueva forma del trabajo y; 4) la separación entre la concepción y ejecución del trabajo” (Taylor, 1994, como se citó en De la Rosa, 2002, p. 17) basados en un conocimiento científico- que se logra disminuir el poder inherente al oficio, abatiendo el control obrero sobre los procesos de trabajo y los modos operatorios.

Así pues, el taylorismo, entendido como un fenómeno socioeconómico, desarrollado alrededor de la Administración Científica, define una nueva relación de fuerza entre las clases e inicia un modo y un régimen nuevo de acumulación del capital. Sin embargo, este sistema de organización por sí solo no hubiese logrado tales transformaciones sin los elementos –transportador de cadena, transportador de cinta y línea de montaje- que introduce el fordismo, pues al incorporar nociones como movimiento, dinámica y condición de trabajo, entre otras, y al enlazarse con las nociones traídas por el taylorismo, como por ejemplo, el método, la estética y la minuciosidad, etc., se pudo lograr el control total del proceso de trabajo en su nivel operatorio. Por lo tanto, la Administración Científica, más allá de establecer una explicación de la organización, representa un esfuerzo por establecer la mejor forma de realizar una tarea, esto a través de una serie de técnicas.

1.1.2.2 Relaciones Humanas.

Como se mencionó en párrafos anteriores, aunque no existe consenso acerca del nacimiento de la Teoría Organizacional, sin la administración científica resultaría difícil comprender el desarrollo histórico de esta. No obstante, es de suma importancia hacer mención de uno de los experimentos sociales considerados de los más importantes para este campo de estudio, me refiero al experimento de la Hawthorne ya que este se puede considerar como el inicio de una nueva tradición de investigación, la escuela de las relaciones humanas.

La investigación de la Hawthorne sigue siendo uno de los estudios más influyentes dentro de las ciencias del comportamiento. Este “comenzó como una prueba de los principios de gestión científica asociados con el trabajo de Frederick W. Taylor (1947) pero dio un giro sorprendente y terminó descalificando los principios principales en los que se basaba la gestión científica” (Schwartzman, 1992, p. 5).

Este estudio comenzó porque la gerencia de Western Electric estaba interesada en comprender las relaciones entre fatiga y monotonía y la satisfacción e insatisfacción laboral. Se inició con una serie de pruebas, conocidas como los experimentos de Relay Test Room (RATS) y los experimentos de Mica Splitting Test Room.

Fue durante esta fase del estudio que, en primer lugar, el personal de la Western Electric acudió a la escuela de negocios de Harvard para consultar sobre el proyecto y sobre sus hallazgos desconcertantes. En segundo lugar, se involucraron, además de Fritz J. Roethlisberger y William Dickson, investigadores como el psicólogo Elton Mayo. Y, por último, se da el hallazgo más interesante y controvertido de este estudio mejor conocido como efecto Hawthorne: “el impacto inesperado de las variables no experimentales en los resultados experimentales” (Finlayr, 1991, como se citó en Schwartzman, 1992, p. 6).

Estos estudios hicieron un intento de aproximar las condiciones en un experimento controlado. Sin embargo, en un esfuerzo por mantener constantes las principales variables, los investigadores alteraron inadvertidamente la situación social de los individuos, sus actitudes y las relaciones interpersonales habituales. Es a partir de

aquí que, la investigación cambio su carácter, es decir en lugar de ser un experimento controlado (probar los efectos de las variables independientes) se sustituyó la noción de un sistema social como un sistema de elementos interdependientes.

En otras palabras, se deben de incluir los significados que los individuos le asignan a las actitudes y preocupaciones hacia y sobre ellos. Por lo que, los investigadores tuvieron que mantener esos factores psicológicos como variables constantes ya que eran importantes para evaluar los cambios externos. Es así que, para entender mejor estos factores y mejorar la supervisión, se cambió el enfoque metodológico con el que iniciaron los investigadores haciendo un estudio de entrevistas a gran escala.

Las entrevistas dieron como resultado una paridad de comportamientos en algunos grupos que tenían como propósito protegerse contra prácticas que se interpretaban como amenazantes para el bienestar del grupo. A este hecho se le denominó como sistema social u organización social de dichos grupos. Sin embargo, esto condujo a otro cambio metodológico y a la creación de una nueva etapa, conocida como Bank Wiring Observation Room (BWOR).

Es a partir de aquí que se descubrió la influencia de la organización informal de los trabajadores en la productividad, hecho que se tradujo, para este caso, en contra del sistema de incentivos salariales que la administración había introducido para aumentar la productividad, pues en lugar de que se ejerciera presión sobre los trabajadores más lentos, la organización informal del grupo ejerció presión sobre los trabajadores más rápidos.

Los resultados del experimento de la Hawthorne ilustran la contradicción entre organización formal “que se refiere a los patrones de interacción prescritos por las reglas y regulaciones de la compañía, así como las políticas que prescriben las relaciones que se obtienen dentro de la organización humana y la técnica” (Roethlisberger y Dickson, 1939, como se citó en Schwartzman, 1992, p. 12). Y, la organización informal “que se refiere a las interrelaciones personales reales existentes entre los miembros de la organización que no están representadas por la

organización formal” (Roethlisberger y Dickson, 1939, como se citó en Schwartzman, 1992, p.12).

Por lo tanto, estos investigadores argumentan, por un lado, que la organización informal actúa a favor o en contra de los “objetivos económicos de la empresa” (Roethlisberger y Dickson, 1939, como se citó en Schwartzman, 1992, p. 12). Y, por otro lado, que los trabajadores están motivados tanto por una “lógica de sentimientos como por una lógica de eficiencia” (Roethlisberger y Dickson, 1939, como se citó en Schwartzman, 1992, p. 12). Es decir, se demuestra que el pago o la relación salarial no es el único factor decisivo en la satisfacción del trabajador en la situación laboral, sino que es motivado por recompensas sociales, simbólicas y no materiales.

Así pues, este experimento demostró la importancia de los factores de las relaciones humanas en el lugar de trabajo. Dicho de otra manera, la Teoría de las Relaciones Humanas, con el mismo objetivo que la administración científica de encontrar la mejor forma de hacer más eficiente los niveles productivos, pero con diferentes técnicas, inicia una nueva concepción de la naturaleza del hombre social dentro de la organización.

Esta teoría verifico que el comportamiento humano está determinado por causas a las que se les denomina necesidades o motivos que actúan como fuerzas conscientes o inconscientes que determinan el comportamiento del individuo. Es decir, “se comprobó que todo comportamiento humano es motivado; que la motivación, en sentido psicológico, es la tensión persistente que origina en el individuo alguna forma de comportamiento dirigido a la satisfacción de una o más necesidades” (Chiavenato, 1976, p. 102).

Por lo tanto, las Relaciones Humanas, debido a la incongruencia de los resultados de los experimentos de la Hawthorne, hallan el aspecto humano social del individuo dentro de la organización lo que llevó a poner atención en los factores psicosociales, más que en los factores ambientales, ya que estos pueden aumentar la eficiencia de las organizaciones. De ahí que, la atención se centrara hacia el aspecto humano dentro de la organización.

En síntesis, la escuela de las Relaciones Humanas: 1) introducen la variable “hombre” en el análisis organizacional en tanto ser sico-social, deseoso de hablar y ser escuchado; 2) destacan el nuevo papel del administrador en tanto élite que debe ser capaz de equilibrar el desfase entre el avance técnico y la inestabilidad social provocada por el taylorismo/fordismo; 3) subrayan la importancia del grupo para la eficiencia organizacional e; 4) introducen el análisis de la organización como sistema (autorregulado) sociotécnico destacando las nociones de lo formal y lo informal en tanto partes estructurantes de toda organización; además la noción de organización como sistema que no se adecua al ambiente, sino que lo incluye, está también presente. De esta forma, “la TO empieza a cobrar vida, pero no es sino con las teorías y escuelas siguientes que empieza a institucionalizarse” (De la Rosa, 2002, p 21).

1.1.2.3 Teoría de la burocracia.

Uno de los elementos característicos más importantes para el desarrollo de las grandes organizaciones que constituyen uno de los rasgos esenciales de la sociedad industrial moderna, es el fenómeno de la burocracia, pues esta es considerada como la base para la formación sistemática de cualquier organización ya que está diseñada para garantizar la eficiencia y efectividad económica. De ahí que, se cree que la burocracia sea una forma de organización superior en comparación con otras estructuras tradicionales.

Para tener una mejor comprensión del análisis de la burocracia, el punto obligado de referencia para analizar este tema es Max Weber¹. Este utiliza para su análisis

¹ Véase también “*Los partidos políticos*” de Robert Michels, en esta obra formula la llamada “Ley de hierro de la oligarquía” útil para explicar las contradicciones de las instituciones democráticas. Michels señala que en toda organización de este tipo (partidos políticos) existe una tendencia hacia la oligarquía, dado que “la organización es la que da origen al dominio de los elegidos sobre los electores, de los mandatarios sobre los mandantes, de los delegados sobre los delegadores. Quien dice organización, dice oligarquía” (Michels, 1990, p. 13). En otras palabras, en este tipo de organizaciones existe una tendencia hacia la aristocracia ya que seguirán haciendo cosas para que esa misma organización crezca.

la noción de poder entendido como dominación caracterizado por encontrar obediencia y ser legítimo. En este sentido, esta forma de dominación encuentra su lugar en las organizaciones, es decir en la burocracia que es la forma más moderna de organización.

Si bien la burocracia puede ser entendida como una forma específica de poder y esta es conceptualizada por Weber como dominación, esta la podemos entender, en términos de Weber, como un mandato por el cual una voluntad se manifiesta por parte del dominador o dominadores que influye sobre los actos del dominado o dominados. Es decir, se entiende que, aparentemente, los dominados adoptan por sí mismos el mandato.

No obstante, para que la dominación pueda consolidarse esta debe estar asentada en motivos que le brinden legitimidad, estos son: dominación tradicional, dominación carismática y dominación legal-racional, en esta última, el tipo más puro de dominación es la burocracia. En esta clase de dominación se obedece a la norma establecida, esto es que el mando del superior está legitimado por una regla establecida.

Esta forma de organización (burocracia) no se considera real ya que simboliza el tipo ideal que Weber utilizó para entender y explicar el desarrollo de la sociedad moderna. En otras palabras, el tipo ideal de burocracia es “una construcción conceptual realizada a partir de ciertos elementos empíricos, que se agrupan lógicamente en una forma precisa y consistente; pero en una forma que, en su pureza ideal, no se encuentra nunca en la realidad” (Mouzelis, 1975, p. 45).

Sin embargo, a pesar de que el tipo ideal ha sido criticado, se describirán brevemente los pasos seguidos para su construcción: Primero se seleccionaron, de modo inductivo, y conceptualizaron datos determinados para encontrar los rasgos característicos de una cierta especie de organización en las que estuvieran más o menos presentes caracteres ideales de burocracia. Segundo, se lleva al extremo los rasgos previamente seleccionados. Es decir, aquellos rasgos del tipo ideal de burocracia se llevan al extremo, aunque estos, en la realidad, no sucedan. Y, por

último, los elementos seleccionados deberán integrar un conjunto dotado de consistencia lógica.

En este contexto, “es el concepto de racionalidad, aprendido del modo inductivo, lo que pone en relación los diversos caracteres ideales y da consistencia lógica a la construcción total” (Mouzelis, 1975, p. 53). Por lo tanto, “una organización racional, en el sentido weberiano, es una organización que ejecuta sus tareas con la máxima eficiencia²” (Mouzelis, 1975, p. 53). Sin embargo, como ya se mencionó con anterioridad, el tipo ideal que construyó Weber no se considera real ya que, como vimos, este lo utilizo para los efectos de distinguir diversos tipos de dominación.

Una vez entendiendo, que el poder no abarca sino una parte de la complejidad de las relaciones entre individuos y organizaciones, y que las actividades del individuo dependen de sentimientos derivados de la pertenencia a un grupo, de sus relaciones interpersonales y de que la racionalidad del individuo no basta para obtener resultados y, además, que las organizaciones no pueden resumirse en el tipo ideal, se debe pasar a analizar estudios hecho por autores como: Merton, Gouldner y Crozier, ya que estos fueron de los primeros en trasladar el estudio del tipo ideal a la organización.

Por un lado, Merton (1936) sostiene que la disciplina necesaria para obtener la conducta modelo de los funcionarios, provoca en ellos una actitud rutinaria, además la rigidez resultante de este hecho hace difícil que respondan a sus tareas. De ahí que, en términos de relaciones humanas, este considere que la resistencia por parte de los individuos se derive de una conducta que se trata de obtener mecánicamente.

Por otra parte, el estudio hecho por Gouldner distingue la burocracia concentrada en la capacitación y la burocracia de tipo punitivo, siendo esta última en la que pone mayor interés (Mouzelis, 1975). De esta se destaca, verla como un círculo vicioso

² Cuando se habla de maximización y racionalidad, se debe entender que se hace referencia a la teoría neoclásica dominante. Nos referimos a la idea de la elección racional sin restricciones de los actores. Es decir, el planteamiento de que se llega a un equilibrio derivado de preferencias exógenas, ordenas y estables de aquellos que se comportan de acuerdo a una racionalidad maximizadora en términos de una función de utilidad.

el cual nace de un problema de control y supervisión. De ahí que, se recurra a la subordinación y control de las actividades por parte de los trabajadores.

Por su parte, Crozier (como se citó en De la Rosa, 2002) profundiza en el análisis burocrático destacando “el carácter estratégico de los actores y llegando a definir a la organización burocrática como aquella que no se corrige en función de sus propios errores o, en otras palabras, como un conjunto relativamente estable de círculos viciosos” (p. 22). Por lo tanto, se considera a la organización burocrática diseñada para la dominación de los individuos que la integran, con capacidad para adecuarse a sí misma pero incapaz de adecuarse a su ambiente.

1.1.2.4 Escuela del comportamiento.

Como ya vimos, la escuela de las relaciones humanas y la teoría de la burocracia, aunque está en menor medida que la primera, centraron su atención en aspectos informales de la estructura organizacional. En este sentido, el comportamiento humano se interpretó en términos de sentimientos, motivaciones, valores y fines personales. Por lo que, el predominio de lo informal se tradujo en una tendencia a tratar todos los problemas en términos de cuestiones afectivas, además de prestar menos atención a la importancia de los comportamientos que afrontan problemas racionales.

Es en este contexto, a la par de estas dos corrientes teóricas, pero bajo otra perspectiva analítica, se desarrolla la escuela del comportamiento, la cual hace énfasis en el uso de la decisión o la toma de decisiones para estudiar el comportamiento, además permite concebir a la organización como una estructura o sistema decisorio. Para tener una visión más amplia de la estructura y el funcionamiento de una organización, es necesario analizar la manera en que las decisiones y el comportamiento de los individuos se ven influenciados dentro de y por la organización.

Todo comportamiento implica una selección, consciente o inconsciente, de determinadas acciones. Esta elección se refiere a que el individuo sigue una

determinada línea de acción, lo que implica, por consecuencia, que éste renuncia a otras líneas de acción. Así pues, por un lado, el proceso selectivo consiste en una acción orientada hacia una finalidad. Y, por otro lado, la elección es producto de actividades de planificación o de diseño.

Gran parte del comportamiento de los individuos es intencionado, esto es que está orientado hacia metas u objetivos. Esta intencionalidad trae como consecuencia una integración en el modelo de comportamiento del individuo. De ahí que, cada decisión comprenda un comportamiento relacionado con la selección de una meta, la cual puede ser una finalidad para llegar a un objetivo último. A estas finalidades últimas se les llaman juicios de valor, y cuando estas lleguen a concretarse, es decir al logro de la finalidad, se les llama juicios de hecho. Por lo tanto, la combinación de estos elementos (juicios de valor y juicios de hecho) deben centrarse en un objetivo único.

Ahora bien, entendiendo que los juicios de valor y los juicios de hecho están relacionados con los medios y fines, en el proceso de decisión se eligen las alternativas que se consideran medios adecuados para alcanzar los fines que se desean. Este hecho nos lleva al concepto de racionalidad³.

Así, por ejemplo, disciplinas como la economía, que toman en cuenta aspectos racionales del comportamiento humano, nos presentan una especie de tipo ideal, es decir, un agente completamente racional que conoce todas las posibles alternativas de la situación, todas las consecuencias de la elección y que hace la elección óptima. En otras palabras, no presenta un agente racional y completamente informado. Sin embargo, en el mundo real no existe el comportamiento racional perfecto.

³ Cuando hablamos de racionalidad, no debemos de tomar como absoluta la idea de racionalidad que desarrolla la teoría neoclásica, es decir, la idea de que los actores son racionales y llevan a cabo sus elecciones con una idea maximizadora. El ser humano es racional, pero de forma distinta que no tiene nada que ver con la neoclásica, para entender y comprender la realidad que le rodea, la mente del ser humano opera de manera diferente, recibe información del entorno por medio de sus cinco sentidos y la transforma a través de procesos cerebrales. Las distintas formas de pensar y razonar se interrelacionan como sistemas complejos adaptativos que se desarrollan de manera recursiva con la cultura y el entorno social en el que se desenvuelven (Castaignts, 2020).

En este sentido, la escuela del comportamiento, encuentra en Herbert A. Simon su principal representante, pues esté “en un esfuerzo por dar cuenta tanto de los aspectos racionales como de los irracionales del comportamiento organizacional, trato de construir un modelo de elección racional” (Mouzelis, 1975, p. 133). Sin embargo, su principal aporte es la introducción de la noción de racionalidad limitada. Y es precisamente mediante los límites como se obtiene el vínculo entre lo racional y lo irracional.

Para Simon, tales limitaciones pueden comprenderse en tres categorías: 1) Capacidades, hábitos y reflejos, que determinan la actuación del individuo y de la decisión que le precede. 2) Motivaciones, valores y fidelidades de los individuos. Y, por último, decisiones limitadas por la cantidad de conocimiento y de información disponibles. Así pues, estas limitaciones sirven para delimitar el área de ejercicio de la racionalidad (Mouzelis, 1975).

En términos concretos, la conducta dentro de las organizaciones no es completamente emotiva o inmotivada, sino que es intencional. Esta intencionalidad, es lo que distingue a la organización formal de otro tipo de agrupaciones sociales. De ahí que, los individuos se organizan para alcanzar determinados objetivos, coordinando sus actividades de manera consiente. El hecho de coordinar sus actividades los obliga a tomar decisiones, esto es elegir entre alternativas de acción. Por ello se debe de poner atención en los aspectos racionales del comportamiento humano. Por lo tanto, se le considera al individuo, más que un agente de conductas y emociones, un tomador de decisiones. En términos de Simon, se entiende a la toma de decisiones como un proceso que se desarrolla bajo condiciones de conocimiento imperfecto de alternativas y consecuencias. De esta forma, la escuela del comportamiento constituye, como se expondrá más adelante, uno de los cimientos de la teoría institucional.

1.1.2.5 El movimiento de contingencia.

Uno de los aspectos más importantes para la gestión de las organizaciones, es como concebir e implementar formas organizativas que permitan a las organizaciones alcanzar un efectivo diseño organizacional. Sin embargo, para que esto sea posible no solo se debe tener en claro cómo alcanzar este diseño organizacional, sino que, también, se debe hacer repetidamente a medida que cambian los entornos.

Es a partir de la década de 1960 que se comenzaron a implementar métodos estadísticos para el estudio de las formas organizacionales. No obstante, el análisis empírico demostró que podía ser aplicado en asuntos que con frecuencia se consideraban adecuados para la metodología cualitativa, este centró sus estudios en factores contingentes a través de la relación entre las características estructurales y otros atributos organizacionales.

Derek Pugh y David Hickson, a través de su investigación con un conjunto de organizaciones de trabajo, en la que emplearon el uso de siete factores para predecir tres dimensiones estructurales (estructuración de las actividades, concentración de la autoridad y control jerárquico), plantean una noción multidimensional para captar la influencia del contexto sobre las estructuras organizacionales (Crozier y Friedberg, 1990). Esta investigación demostró que la estructura organizativa es multidimensional, y que, por ejemplo, la burocracia es limitada dado a que la estructura organizativa puede variar dentro de cada una de esas tres dimensiones. Asimismo, plantean que:

Cuanto más pequeña es la organización, mayores son los efectos estructurales de la tecnología, pero cuanto mayor es la organización y cuantos más efectos de conjunto importantes tengan otros factores, tales como la magnitud o la dependencia, más efectos de conjunto importantes tendrán y más restringidos estarán los efectos de la tecnología. (Crozier y Friedberg, 1990, p. 120)

Otros académicos, centraron su interés en las restricciones que provienen de la carencia y de las dificultades de las relaciones con el medio. Dentro de las primeras investigaciones Burns y Stalker (1961), plantean el grado de adaptación de las estructuras organizativas a los diferentes estados del medio económico y social, esto a través de dos modelos típicos de organización. Por un lado, describen el modelo mecánico de organización caracterizado por aparecer en situaciones de relativa estabilidad en el medio. Y, por otro, el modelo orgánico caracterizado por adaptarse mejor a las condiciones que cambian rápidamente. Esto es, una respuesta posible a un modelo socioeconómico turbulento.

Desde otro punto de partida, pero llegando a conclusiones similares, Paul Lawrence y Jay Lorsch (1967), a partir de una reflexión sobre la contradicción entre hacer una diferenciación organizativa y la necesidad de integración organizativa, llegan a la conclusión de que existe una relación entre las variables externas, los estados internos de diferenciación e integración y los procedimientos para resolver los conflictos. En otras palabras, es necesario conjugar tanto la integración como la diferenciación las cuales dependerán del medio y de los problemas que este le plantee a la organización.

En síntesis, el movimiento de la contingencia centra su atención en la estructura de la organización y ya no en los individuos o en los grupos. Asimismo, pone énfasis en las organizaciones y no en una sola, es decir centra su estudio en el análisis de una diversidad de organizaciones. Por lo tanto, el movimiento de la contingencia propone, de acuerdo a De la Rosa (2002) que la estructura de la organización está en función de las variables ambientales, contextuales y que no existe una sino muchas formas de hacer las cosas, pero ello depende tanto del tipo de organización y de las variables contexto/ambientales.

1.1.2.6 Escuela de las nuevas relaciones humanas.

Ahora bien, entendiendo que el movimiento de la contingencia centra su interés en la estructura de las organizaciones y ya no en el individuo o los grupos, este movimiento, de acuerdo a lo que señaló De la rosa (2002), según Crozier y Friedberh (1990) “niega la autonomía del constructo humano subyacente a toda organización” (p. 24). En este sentido, la propuesta de la teoría de las nuevas relaciones humanas pretende dar respuesta a la necesidad de los seres humanos de ser considerados como la preocupación central de la organización.

Esta corriente teórica, conformada alrededor de la psicología organizacional, que surge en el plano de las necesidades y que propone la autorrealización y crecimiento psicológico como eje central, otorga responsabilidad a la dirección poniendo énfasis en la búsqueda de la satisfacción laboral y motivación de los trabajadores en el ámbito organizacional. Así pues, en este enfoque se asume al “hombre como capaz de tomar sus propias decisiones en el trabajo, cuya situación es parcialmente verdadera, puesto que se les otorga autonomía dentro de los límites marcados por la misma organización” (Gómez, 2007, p. 142).

Por lo tanto, esta teoría se puede presentar como la antítesis del taylorismo, entendido este como refinamiento del ejercicio del poder, es decir como “mecanismos de poder sutiles para el aumento de la eficiencia y desempeño organizacional” (De la Rosa, 2002, p. 24). De ahí que, las nuevas relaciones humanas propongan la autorrealización como una nueva concepción del hombre, reconociendo al individuo como un ser capaz de autodesarrollarse. En otras palabras, proponen un acercamiento al hombre a través de la motivación procurando un balance entre las necesidades humanas y los requerimientos organizacionales.

En términos muy sintéticos, la Teoría Organizacional, como ya vimos en los párrafos anteriores, centra su atención en temas como las relaciones humanas, la organización burocrática, proceso de toma de decisiones, la relación con el entorno entre otros. Asimismo, le da importancia a la racionalidad instrumental entendida

como “la base de la eficiencia y en términos muy dinámicos la eficiencia es definida como la adecuación de los medios a los fines, es decir, hacer más con menos” (Barba, 2013, p. 144). Así pues, los fundamentos desde esta perspectiva de la Teoría de la organización se considera que el sujeto está desligado de la organización, esto es que se considera como un medio más para el logro de los objetivos organizacionales. Dicho de otra manera, nos plantea que el sujeto, la persona, es una herramienta, un medio para la organización como si fuera una máquina o una técnica o un recurso (Barba, 2013).

1.1.3 Estudios Organizacionales.

A partir de la década de los ochenta surge otro de los campos de conocimiento del enfoque organizacional para el estudio de las organizaciones, conocido como: los Estudios Organizacionales, estos desde una perspectiva más social. Este campo de conocimiento, en palabras de Barba (2013) tiene su origen en la Gran Bretaña con una perspectiva crítica de la organización. Es decir, nacen a raíz de las limitaciones que tenía la teoría de la organización para entender, comprender y explicar a las organizaciones. De ahí que, pongan como eje central las estructuras organizacionales y ya no la eficiencia y la racionalidad instrumental, sino más bien toman estos como una de las múltiples problemáticas de la organización.

Los estudios organizacionales tienen como método de investigación el método cualitativo mediante el interpretativismo. Este método cualitativo, que hace referencia al entendimiento del comportamiento humano, puede ayudar a responder preguntas como ¿Qué hacemos aquí? ¿Cuáles son las variaciones del fenómeno? entre otras. Además, este campo de conocimiento, tiene como uno de sus principales fundamentos concebir a la organización como un instrumento del individuo. En otras palabras, “la organización se considera como una construcción empírica del sujeto” (Barba, 2013, p. 146). Por lo tanto, la organización es vista como un medio del sujeto.

En suma, entre las principales características que podemos encontrar dentro de estos tres campos de conocimiento del enfoque organizacional, se encuentran la relación entre sujeto y objeto, el aspecto de la racionalidad, el método de investigación, la orientación y la concepción de organización.

Para la teoría de la administración, el sujeto se considera como objeto de la organización, la racionalidad fundamental la entiende como racionalidad instrumental que busca la eficiencia. Esta disciplina se sustenta en el método cuantitativo a través del positivismo, se orienta hacia la búsqueda de la eficiencia y el concepto de organización, desde el punto de vista de esta disciplina, se enfoca en la organización formal, es decir, técnicas y procedimientos que derivan en reglas y en comportamientos formales.

Para la teoría de la organización, esta comprende, al igual que la teoría administrativa, al sujeto como objeto de la organización, la racionalidad fundamental, también es la racionalidad instrumental que busca la eficiencia y utiliza el método cuantitativo a través del positivismo. Además, al igual que la administración, la teoría organizacional se orienta hacia la búsqueda de la eficiencia.

Sin embargo, a diferencia de la teoría de la administración, esta concibe a la organización como formal e informal, es decir existen aspectos informales dentro de la organización.

Y, por último, los estudios organizacionales, en la relación objeto sujeto, conciben a la organización como objeto del sujeto, esto es como un medio, como instrumento del sujeto. Al contrario de la teoría administrativa y la teoría organizacional, en los estudios organizacionales se acepta la presencia multirracional. En el caso del método, al contrario de las dos disciplinas ya antes mencionadas, este campo de conocimiento utiliza el método interpretativo a partir del cualitativo. Tiene una orientación social y en cuanto a la concepción de la organización, estos ven a la organización como ambigua y compleja.

Por lo tanto, el enfoque organizacional, dado a que su objeto de estudio son las organizaciones, a este se le puede considerar como posible respuesta teórica para

la explicación de los problemas derivados de las organizaciones modernas. Sin embargo, al estar este compuesto por diferentes campos disciplinarios que tienen la intención de comprender, analizar y mejorar la organización a partir de sus distintos intereses de análisis, este se puede considerar como un enfoque conformado por diversos marcos teóricos que se han forjado bajo diversas disciplinas lo que lo hace un enfoque multidisciplinario. De ahí que, la variedad de partes y elementos que lo componen y la diversidad de niveles bajo los que se aborda el estudio de las organizaciones, hacen de este un enfoque complejo.

En este contexto, derivado de la variedad y cantidad de perspectivas de estudio alrededor de las organizaciones, han surgido interpretaciones y explicaciones alternativas a las formuladas por el enfoque organizacional. Así, por ejemplo, se profundiza en algunas variables establecidas por este enfoque como la toma de decisiones. Así pues, esta variedad de nuevas perspectivas se caracteriza por presentar visiones diversas y ambiguas de la organización que hacen énfasis en lo local, la confrontación, la acción, lo subjetivo y la ambigüedad.

De esta forma, según Montaña (2001), se puede ver a la organización como:

Un espacio ordenado multidimensional, donde se cruzan lógicas de acción distintas –técnica, económica, política, emotiva, cultural, etcétera–, en la cual intervienen múltiples actores, con intereses propios que hacen del conflicto y el poder, ingredientes básicos de su funcionamiento; construida sobre diversas estructuras y representando múltiples proyectos, difícilmente dissociables del resto de las demás construcciones sociales que conforman la vida cotidiana (como se citó en De la Rosa, 2002, p. 27).

Por lo tanto, el enfoque organizacional ha adoptado gran parte de los diversos nuevos enfoques, entre los que destacan la ecología organizacional, análisis estratégico, cultura en las organizaciones, institucionalismo (del cual se hablara a detalle más adelante) bajo los cuales se estudian a las organizaciones.

1.2 Enfoque institucional.

La cuestión institucional, tanto en el terreno teórico como empírico, se ha convertido en parte central del análisis en las ciencias sociales por la capacidad explicativa que las instituciones pueden tener para aproximarse a la realidad social. Es decir, para este caso, el enfoque institucional ayuda como un marco fundamental de restricciones en el conjunto de los comportamientos sociales.

En este sentido, las ideas principales del enfoque institucional se ocupan de las instituciones, los hábitos, las reglas, y su evolución. De ahí que, existan múltiples niveles y tipos de análisis los cuales deben de vincularse entre sí. Los conceptos de hábito e institución contribuyen a dar respuesta a establecer el vínculo entre lo particular y lo general. Esto es que, el institucionalismo transita de lo abstracto a lo concreto. Por lo tanto, el institucionalismo pone énfasis en representar un enfoque distintivo del estudio de los fenómenos sociales, así como de la medición humana.

1.2.1 Instituciones.

El uso del término institución, que se ha tornado de gran interés dentro de varias disciplinas de investigación como la economía, sociología y la política (campos de investigación que se abordaran más adelante a detalle), ha tomado gran relevancia dentro de las ciencias sociales. No obstante, como se mencionó anteriormente, al igual que no existe una definición clara sobre que es la organización, dentro del enfoque institucional no existe unanimidad en la definición del concepto institución. Sin embargo, para intentar hacer un análisis de cómo funcionan las instituciones se debe de tener una concepción adecuada de lo que es una institución.

Las instituciones, más allá de ser el tipo de estructura que tiene gran importancia en la esfera social, constituyen el tejido de la vida social. La importancia de estas implica que gran parte de la actividad del ser humano está estructurada en términos de reglas implícitas y explícitas. Además, la durabilidad de estas, está en función de que puedan crear expectativas estables sobre el comportamiento de los demás. Es

decir, limitan y al mismo tiempo permiten el comportamiento. En otras palabras, “hacen posible el pensamiento ordenado, las expectativas y la acción al imponer a las actividades humanas una forma y una consistencia” (Hodgson, 2011, p. 22).

Ahora bien, la importancia que se le da a las reglas, dado a que gran parte de la actividad humana está estructurada por estas, es porque se les puede entender, por un lado, como una orden normativa socialmente transmitida y habitual lo que implicaría que la repetición de estas reglas dependa de una cultura desarrollada socialmente y de cierto uso del lenguaje. Y, por otro lado, como una disposición normativa. Esto es, que si la regla es revisada o cuestionada surjan aspectos normativos.

Asimismo, el que las reglas incluyan normas de comportamiento y convenciones sociales implica que estas son potencialmente codificables. Esto significa que el conocimiento de estas reglas es compartido de manera explícita o tácita por los miembros de una comunidad. De ahí que, las representaciones mentales formen parte de una institución. Sin embargo, aunque el termino regla describa una regularidad en el comportamiento de los individuos, esta también incluye los instintos y hábitos que conducen a una regularidad en la conducta de los individuos.

En este sentido, muchas de las regularidades del comportamiento se desarrollan en la sociedad por intensiones, entendidas como un control auto-reflexivo con el que se ejerce el comportamiento habitual. Y cuando un individuo atribuye una intención al grupo, se le llama intención colectiva.

Por lo tanto, una institución, puede ser definida como “un tipo especial de estructura social que implica reglas potencialmente codificables y normativas (evidentes o inherentes) de interpretación y comportamiento” (Hodgson, 2011, p. 25).

1.2.2 El viejo y nuevo institucionalismo.

1.2.2.1 Institucionalismo viejo.

El viejo institucionalismo, que tiene entre sus mejores exponentes a Veblen, Commons y Mitchell, hace énfasis en que el individuo no debe considerarse siempre como dado, ya que, los individuos interactúan para dar forma a las instituciones. En este sentido, los fundadores del viejo institucionalismo promueven una concepción alterna de la medición del ser humano, ubicando al hábito como la base de la acción y la creación humana, entendiendo este como una propensión no deliberado que encaja en una pauta de comportamiento previamente adoptado. Es decir, se considera al hábito como una forma de comportamiento no reflexivo, ni autosustentado, que surge en situaciones reiteradas.

En este contexto, entre las definiciones más utilizadas para definir una institución y que permitió el desarrollo de la primera definición de Veblen (1919) sobre instituciones entendidas como hábitos de pensamientos establecidos, comunes a la generalidad de los hombres, la dio el economista institucional Walton Hamilton (1932) quien entendió a la institución como “una manera de pensamiento o acción con cierto predominio y permanencia incrustada en los hábitos de un grupo o en las costumbres de un pueblo” (como se citó en Hodgson, 2007, p. 67). Por lo tanto, el viejo institucionalismo consiste en entender el hábito y la estructura institucional en cuanto se entrelazan y refuerzan recíprocamente.

De esta forma, los conceptos de hábitos e institución nos ayudan a tener una mejor comprensión de la relación entre realismo y subjetivismo, es decir nos ofrecen un vínculo entre lo real y lo ideal. En otras palabras, “las instituciones son al mismo tiempo estructuras objetivas allá afuera y fuentes subjetivas de agenciamiento humano en la cabeza humana” (Hodgson, 2011, p. 30). De esta manera, el hábito de comportamiento y la estructura institucional están entrelazados y se refuerzan mutuamente.

Asimismo, para entender el funcionamiento de las instituciones se debe de tener en cuenta la importancia del papel del hábito⁴ ya que algunos institucionalistas plantean que “las instituciones funcionan solo porque las reglas implícitas se encuentran inmersas en los hábitos compartidos, tanto de pensamiento como de comportamiento” (Hodgson, 2011, p. 28) y estos a su vez pueden ser creados o reforzados por estímulo o contexto apropiado. Así pues, por un lado, el comportamiento repetido es importante para establecer un hábito. Y, por otro lado, al reproducirse hábitos de pensamiento, las instituciones crean fuertes mecanismos de conformismo y aceptación normativa.

1.2.2.2 Nuevo institucionalismo.

El nuevo institucionalismo “nace como un intento de recuperar las virtudes del viejo institucionalismo y de retomar las limitaciones presentes en el análisis conductista y de la elección racional” (Peters, citado en Farfan, 2007, p. 89). Este tiene sus antecedentes en las ciencias sociales, básicamente en la economía, sociología y las ciencias políticas. En este sentido, al representar una continuidad y complementariedad del viejo institucionalismo, el nuevo institucionalismo parte de nuevos enfoques para el análisis institucional.

1.2.2.2.1 Economía institucional.

La economía institucional nace como una crítica de la idea de la elección racional de los actores, es decir una racionalidad sin restricciones y sin costos de transacción que plantea la economía neoclásica sobre el comportamiento del homo

⁴ Véase también, “Pensar rápido, pensar despacio” de Daniel Kahneman, premio nobel de economía. En este describe dos formas diferentes en las que la mente crea pensamientos, las denomina: sistema 1: pensamiento rápido, encargado de generar intuiciones que con frecuencia nos sirven adecuadamente, pero no siempre. Y, sistema 2: pensamiento lento, esta toma las decisiones finales tras observar y controlar las instituciones del sistema 1.

economicus. En otras palabras, la economía institucional critica la idea de un agente racional maximizador de la ganancia.

Este enfoque, que encuentra en Ronald Coase, Douglas C. North y Oliver Williamson a sus principales exponentes, hace énfasis en la búsqueda de una explicación alternativa de la racionalidad del agente económico de la teoría neoclásica. Esta supone al ser humano como un actor social racional que lleva a cabo elecciones con la finalidad de maximizar su ganancia, ya que este posee toda la información para elegir las mejores posibilidades y conoce todas las posibles consecuencias de esa elección. De ahí que, el actor social racional elija con información plena y sin incertidumbre.

A partir de aquí, la teoría de la elección racional se trasladó al resto de los análisis sociales. Sin embargo, el modelo estándar del comportamiento fue cuestionado, así varios académicos como Allais (1979), a través de un experimento, demostró que las preferencias individuales mostraban errores sistemáticos debido a que se ignoraban aspectos psicológicos claves (Hodgson, 2007). Asimismo, Simon sugirió, gracias al descubrimiento de los micro-procesos en la resolución de problemas y el proceso de toma de decisiones, reemplazar la idea de la racionalidad del enfoque neoclásico por una teoría que reconociera la racionalidad limitada de los agentes (Hodgson, 2007).

En este sentido, la economía institucional retoma el concepto desarrollado por Simon de que la racionalidad de los actores está limitada por las capacidades cognitivas del ser humano, ya que en la relación entre individuos existe incertidumbre producto de la información incompleta sobre la conducta de otros individuos, además de percepciones subjetivas para explicar el mundo que les rodea. De ahí que, el papel del procesamiento subjetivo e incompleto de la información juegue un papel importante en la toma de decisiones.

Debido a las limitaciones de la información y el conocimiento del entorno se hace necesario el desarrollo de patrones regulares (instituciones) de interacción humana para hacer frente a esas complejidades. Así pues, la economía institucional elabora

una alternativa de la racionalidad limitada en la que se integra de manera sistemática a las instituciones.

Primero se toma la noción de hábito ya que estos se forman en la repetición de las acciones o el pensamiento. Además, estos “impulsan la repetición de las actividades, como consecuencia de mecanismos como la restricción, la convención, el incentivo o la imitación” (Hodgson, 2007, p. 15). Así pues, estos se consideran importantes ya que son el material constitutivo de las instituciones, pues las provee de durabilidad, de poder y de autoridad normativa. En este sentido, se entiende a las instituciones como “regularidades generales en el comportamiento social” (Schootter, 1981, como se citó en Hodgson, 2007, p. 68) o como “las reglas del juego en una sociedad o las limitaciones ideadas por los hombres para modelar la interacción humana” (North, 1990, como se citó en Hodgson, 2007, p. 68). Asimismo, se les ve como mecanismos desarrollados para reducir los costos de transacción implícitos en los intercambios.

Por lo tanto, la economía institucional se centra en el estudio de las instituciones consideradas como un mecanismo para la toma de decisiones que permiten la agregación de las preferencias de los agentes y actores. Las instituciones, siguiendo a autores como Scott, North, DiMaggio y Powell, son “esquemas, normas y regulaciones humanamente diseñados que permiten y constriñen la conducta de los actores sociales y hacen predecible y significativa la vida social” (Vargas, 2008. p. 48).

1.2.2.2 Institucionalismo político.

Este enfoque nace como reacción a las concepciones previas del comportamiento político en el que se veía a la acción como producto de individuos racionales orientados a metas y por una concepción abstracta y asocial de los contextos en los que se persiguen estas metas. Asimismo, surge como un complemento de la economía institucional en el esfuerzo de vincular los intereses del actor con los

resultados políticos, ya que surgen problemas de acción colectiva porque los costos de transacción del intercambio político son elevados.

El institucionalismo de la ciencia política, por un lado, se concentra en las instituciones políticas nacionales (teoría positivista) que se interesan, como lo señaló DiMaggio y Powell (1999), de acuerdo a Shepsle, “en la toma de decisiones políticas, especialmente en la forma en que las estructuras políticas (o instituciones) conforman los resultados políticos” (p. 38). Esto a través de modelos que emplean representaciones para estudiar los esfuerzos de un actor político por controlar a otro, poniendo énfasis en la estructura de las reglas políticas ya que estas son fuertes, resisten en el corto plazo a presiones políticas y limitan en el largo plazo las opciones que pueden surgir de quienes toman las decisiones.

Por otro lado, este enfoque se concentra en las relaciones internacionales (teoría del régimen) que se ocupa de las condiciones en las cuales se da la cooperación internacional, esto a través de “acuerdos multilaterales que resultan, y a la vez facilitan, la conducta cooperativa por medio de la cual los Estados regulan sus relaciones entre sí dentro del campo de un tema particular” (DiMaggio y Powell, 1999, p. 40).

Por lo tanto, el enfoque institucional de las ciencias políticas, que halla en March y Olsen sus principales representantes, pone énfasis en que es lo que regula el comportamiento de los individuos en el ámbito organizacional el cual se aloja en las instituciones políticas. De ahí que, para March y Olsen las reglas sean el fundamento de la institución, esto es que se consideran como construidas socialmente. Así pues, “la acción se institucionaliza cuando las reglas han sido institucionalizadas, y ello sucede a través de la rutinización de las prácticas” (De la Rosa, 2002, p. 34).

De esta forma, “la institución ofrece una variedad de reglas, ante las cuales los individuos deben interpretar cuál es la más adecuada, ante la situación en cuestión, en función de su rol o identidad. Para que las reglas sean seguidas, éstas deben hacer sentido al individuo: la interpretación y construcción del significado es

fundamental para la institucionalización de la acción y de las reglas” (De la Rosa, 2002, p. 34).

1.2.2.2.3 Institucionalismo sociológico.

Como ya vimos en párrafos anteriores, los enfoques de la economía institucional y el institucionalismo de las ciencias políticas surgen como insatisfacción con el enfoque basado en el actor racional, esto ha hecho que algunos estudios desarrollen una visión más sociológica en la que se reconoce que las “instituciones no solo reflejan preferencias y el poder de las unidades que las constituyen: las mismas instituciones conforman esas referencias y ese poder” (Keohane, 1988, como se citó en DiMaggio y Powell, 1999, p. 41).

En este enfoque, más restrictivo que los dos anteriores, sólo se toma en cuenta aquellas convenciones que “toman un estatus con carácter de norma en el pensamiento y acción social” (DiMaggio y Powell, 1999, p. 43). Además, respecto a la clase de cosas que se pueden institucionalizar, en la tradición sociológica se encuentran instituciones en todas partes, por ejemplo, en un apretón de manos o inclusive en el matrimonio. Asimismo, consideran que las conductas son potencialmente institucionalizadas en un amplio campo.

Otro de los puntos claves que se destacan dentro de este institucionalismo sociológico es que rechazan la idea de ver los arreglos institucionales como la solución a los problemas de oportunismo, información imperfecta y supervisión costosa, ya que los individuos no eligen libremente entre las instituciones, costumbres, normas sociales o procedimientos legales. Es decir, los acuerdos institucionales se reproducen porque frecuentemente los individuos ni siquiera pueden concebir alternativas adecuadas. En otras palabras, “las instituciones no solo limitan las opciones: establecen los criterios por los que las personas descubren sus preferencias” (DiMaggio y Powell, 1999, p. 45). Por otro lado, dudan que se puedan entender adecuadamente las elecciones y preferencias individuales fuera de las estructuras culturales e históricas en que se encuentran.

Por lo tanto, este enfoque institucionalista, con una orientación más sociológica, presenta una visión distinta en la que se consideran a las instituciones como creación humana, aunque, a diferencia de la economía institucional, para estos no se trata necesariamente del producto de un diseño deliberado. Es decir, considera las instituciones como patrones sociales que muestran un determinado proceso de reproducción. Además, no solo consideran a las instituciones como el contexto, sino como un determinante importante para el papel de la política. Así pues, la acción se basa en identificar el comportamiento normativamente apropiado, de ahí que, los individuos actúen como si siguieran reglas, es decir, saben cómo hacer las cosas, lo que incluye una experiencia práctica, reflexiva y una orientación normativa. En otras palabras, “en el origen, pues, no tenemos propiamente individuos que razonan, ni acciones ni aun relaciones elementales, sino pautas, maneras de hacer las cosas: formas de vida” (Escalante, 1992, como se citó en DiMaggio y Powell, 1999, p. 15).

Así, el enfoque institucional, desde sus bases en el viejo institucionalismo y su continuidad (denotado así por algunos teóricos) en el nuevo institucionalismo:

Pretende abordar la historia como un proceso de cambio institucional continuo, en el que, desde la división más elemental del trabajo, hasta la constitución de los Estados modernos, se han establecido cuerpos cada vez más complejos de rutinas de comportamiento o reglas del juego que surgen para reducir la incertidumbre existente en la interacción entre los entes sociales, los cuales carecen a priori de información sobre el posible comportamiento de los otros (DiMaggio y Powell, 1999, p. 18).

Así pues, la repetición continua de esas rutinas constituye el mundo de las instituciones. En este sentido, las instituciones, entendidas como las reglas del juego en sociedad o, como limitaciones ideas por el hombre, reducen la incertidumbre por el hecho de que proporcionan una estructura a la vida diaria, además de que constituyen una guía para la interacción humana.

En el lenguaje de los economistas, las instituciones definen y limitan el conjunto de elecciones de los individuos. Estas incluyen todo tipo de limitaciones que los

hombres crean para dar forma a la interacción humana. Esto significa que, incluyen normas escritas formales, así como acuerdos y códigos de conducta, generalmente no escritos (reglas informales), que subyacen y complementan a las reglas formales.

A diferencia de esta perspectiva, la corriente ligada hacia las instituciones políticas, se pregunta qué es lo que regula el comportamiento de los individuos en el ámbito organizacional, sugiere que las reglas, constituidas socialmente, son el fundamento de la institución, que estas se institucionalizan a través de la rutinización de las prácticas, y para que sean seguidas deben hacer sentido al individuo. En palabras de March (2000) este institucionalismo es conductual al interesarse en la conducta humana, pero llega a ser histórico porque considera dicha conducta incrustada en una gran cantidad de reglas (De la Rosa, 2002).

Por su parte, para los teóricos con un enfoque más sociológico, que ven instituciones por todas partes, los mitos racionalizados, pero institucionalizados, legitiman a las organizaciones. Esto es que, las reglas institucionales afectan y conforman a través del tiempo la estructura y el desempeño de la organización por medio de mitos racionalizados que legitiman el desempeño de la organización.

Asimismo, se interesan en los efectos ambientales poniendo énfasis en explicar la homogeneidad estructural. Es decir, ponen interés en los factores que hacen que las formas estructurales tiendan a parecerse y las maneras en que se conforman los campos organizacionales.

En contraste con esta visión macro, se pone énfasis en los procesos de institucionalización a nivel de relaciones interpersonales (visión micro) en donde la institucionalización es, según Zucker (2001)

El proceso por medio del cual los actores individuales transmiten lo que socialmente se define como real y, al mismo tiempo, en cualquier punto del proceso el significado de un acto se puede definir, más o menos, como una parte dada por hecho de esta realidad social (como se citó en De la Rosa, 2002, p. 32).

Finalmente, en este mismo enfoque, desde una visión más general, independientemente de las diversas formas en las que se concibe a la institución, se hace énfasis en la esencia de la institución. Esto es que, la institución es un patrón a seguir ya que es construida socialmente. Por lo tanto, la institución además de ser construida, también construye y regula. Así pues, “la institución es un patrón social que revela un proceso de reproducción particular” (Jepperson, 2001, como se citó en De la Rosa, 2002, p. 33).

Dicho brevemente, tanto el viejo como el nuevo institucionalismo rechazan la idea respecto a los modelos de organización basados en el actor racional, ponen de relieve la relación entre organización y su ambiente, hacen hincapié en aspectos de la realidad inconsistentes con las explicaciones formales de la organización y ven la institucionalización como un proceso que hace a las organizaciones menos racionales al limitar las opciones que pueden seguir.

1.3 Modelos mentales compartidos.

Como ya hemos visto, varios autores han incorporado las instituciones como parte central del análisis de la realidad social. El redescubrimiento de estas ha dado paso a nuevas líneas de investigación dentro de las disciplinas de las ciencias sociales. No obstante, a pesar de las diferencias existentes en los niveles en los que se estudia a las instituciones, autores como Thorstein Veblen, Douglass North, Powell y DiMaggio, coinciden más o menos en la idea de que las instituciones son

Las reglas del juego en una sociedad o, más formalmente, los constreñimientos u obligaciones creados por los [seres] humanos que le dan forma a la interacción humana; en consecuencia, éstas estructuran los alicientes en el intercambio humano, ya sea político, social o económico (Powell y DiMaggio, 1999, p. 8).

Asimismo, a esta visión se le suma la crítica al modelo de comportamiento a partir de la idea de la elección racional de los actores, imaginando una realidad sin restricciones. De acuerdo a esto, se echa mano del concepto desarrollado por

Herbert Simon de que la racionalidad de los actores es limitada, tanto por el entorno y por la capacidad de medir y conocer dicho entorno, así como por las capacidades cognitivas del ser humano ya que en la relación entre individuos existe incertidumbre producto del procesamiento subjetivo e incompleto de la información que se tiene sobre la conducta de otros individuos. Por lo tanto, debido a la complejidad y lo incompleto de la información que posemos, se vuelve necesario el desarrollo de patrones regulares de interacción humana para hacer frente a estas complejidades.

Sobre esta cuestión, Douglass North, para quien la conducta humana es más compleja que la supuesta en los modelos de función utilitaria individual, puesto que los individuos no conocen realmente lo que les beneficia, sino más bien actúan en parte sobre la base de mitos, dogmas, ideologías y teorías a medias, ha puesto la atención en construir una teoría de la ideología para explicar el fenómeno de procesos de formación de las preferencias, así como una explicación a las limitaciones en la racionalidad de las decisiones de los actores, haciendo hincapié en las maneras en que las ideas se comunican entre las personas, pues estas permiten liderar con problemas de incertidumbre. Así, los modelos que la mente crea son esenciales en la manera en que los seres humanos estructuran su medio e interactúan con él. En otras palabras, los individuos con ideologías, instituciones, cultura, experiencias y aprendizajes similares, crean modelos para interpretar su entorno. Por lo tanto, comprender como evolucionan esos modelos y las relaciones existentes entre ellos, es lo que da paso para remplazar la caja negra de los presupuestos de la racionalidad y de los modelos de la elección racional.

Para tener una idea más clara y comprender de mejor manera como la mente afronta la complejidad, es necesario entender de qué manera se produce el aprendizaje. Este ocurre de dos maneras, en primer lugar, se desarrolla una estructura que da sentido a las señales recibidas por los sentidos. Esta estructura en un principio es genética y posteriormente se desarrolla resultado de las experiencias de cada individuo. Dichas experiencias se pueden catalogar en dos grupos, aquellas que provienen del entorno físico y aquellas que provienen del entorno sociocultural lingüístico. De acuerdo a lo anterior, se crean modelos

mentales que ayudan a explicar e interpretar el entorno. Sin embargo, estos modelos mentales evolucionan resultado de nuevas experiencias y del contacto con las ideas de otros. En este sentido, el aprendizaje que conserva intactas las percepciones y experiencias, pero que proporciona ideas cambiadas sobre los detalles y la aplicabilidad del conocimiento existente es el segundo nivel de aprendizaje.

Ahora bien, el aprendizaje que no se adquiere de manera directa debe proporcionar el grado de similitud que los individuos encuentran dentro de cada sociedad humana. A este aprendizaje se le puede llamar aprendizaje cultural, pues le proporciona categorías y conceptos a la sociedad para que los miembros de esa sociedad puedan organizar sus experiencias y poder comunicarse con otros sobre ellas. Además, no solo proporciona un medio de comunicación interna, sino que también proporciona “explicaciones compartidas para fenómenos fuera de la experiencia inmediata de los miembros de la sociedad en forma de religiones, mitos y dogmas” (Denzau y North, 2000, p. 35). Por lo tanto, se puede ver a la cultura como “un resumen de las experiencias de generaciones pasadas de cualquier grupo cultural en particular y, con la diversidad de experiencias humanas en diferentes entornos” (Denzau y North, 2000, p. 35)⁵.

En síntesis, la forma en la que se comunican las ideas entre las personas nos ayuda a comprender de qué manera se lidia con problemas de incertidumbre a nivel individual. Así pues, entender de qué manera se relacionan los modelos mentales (entendidos como representaciones internas de los sistemas cognitivos individuales) que cada individuo crea para dar sentido al mundo que les rodea, las ideologías (entendidas como marcos compartidos de modelos mentales que proporcionan tanto una interpretación y prescripción de cómo es y debe estructurarse el entorno) que evolucionan a partir de tales creaciones, y las instituciones (que son los mecanismos externos, a la mente) que los individuos crean para ordenar las relaciones interpersonales, nos ayuda a comprender la forma

⁵ No obstante, si bien este enunciado es correcto, estamos hablando de la cultura de una manera parcial, pues la cultura es más compleja que esto, ya lo veremos más adelante.

en que los seres humanos intentan comunicarse entre sí y como intentan ordenar y estructurar su entorno.

1.4 Del hecho social al hecho institucional.

La parte final de este esquema, en la búsqueda de adentrarlos en un breve esbozo de la cuestión institucional por la capacidad explicativa que tienen las instituciones para aproximarse a la realidad social, consta de explicar cómo se pasa de un hecho social a un hecho institucional, ya que, al contar las instituciones con obligaciones normativas, estas a menudo ingresan en la vida social como hechos que los actores deben tener en cuenta. Es decir, procesos por los cuales, los procesos sociales, las obligaciones y las realidades llegan a tomar un estatus de hechos institucionalizados en el pensamiento y la acción social.

De acuerdo con John Searle (2006), existen tres nociones necesarias para explicar la realidad social e institucional. La primera de estas nociones es a la que se le conoce como intencionalidad colectiva. Sin embargo, para tener una mejor comprensión a cerca de esta noción, es necesario hacer un breve recorrido sobre la intencionalidad en general, pues esta palabra, que los filósofos utilizan para describir una característica de la mente por la cual esta se dirige hacia, o en relación a, o por, ayuda a entender que las creencias, deseos y emociones puedan ser consideradas como intencionales. En este sentido, la intencionalidad es una noción general relativa a la direccionalidad de la mente. Asimismo, dado a que todos tenemos estados intencionales, se debe hacer mención de la intencionalidad en los grupos sociales, ya que en un principio los individuos actúan individualmente, pero cada acción individual se efectúa como parte de la conducta colectiva. Por lo tanto, la intencionalidad colectiva “cubre no solo las intenciones colectivas, sino también aquellas otras formas de intencionalidad como creencias y deseos colectivos” (p. 96).

La segunda noción a la que se refiere Searle (2006), es la de asignación de función, esta se refiere a la capacidad de imponer funciones a objetos, donde tal objeto no

tiene esa función intrínsecamente, sino solo en virtud de la asignación de función. Esto es que, los individuos, a través de la intencionalidad colectiva, imponen funciones a fenómenos en donde su función no puede cumplirse solo por sus propiedades físicas o químicas, sino que requiere de la aceptación, apereamiento y reconocimiento colectivo de un nuevo estatus al que se le asigna una función. Por lo tanto, lo que nos lleva de un hecho social a un hecho institucional, es la imposición colectiva de función a entidades que no pueden cumplir con las funciones solo por su mera estructura física.

Finalmente, el tercer elemento que da cuenta del paso de hechos sociales a hechos institucionales, es

Un tipo especial de asignación de función donde el objeto o la persona a quien se le asigna la función no puede realizar la función solo en virtud de su estructura física, sino que más bien puede realizar la función sólo en virtud del hecho de que existe una asignación colectiva de un cierto estatus, y el objeto o la persona realiza su función solo en virtud de la aceptación colectiva por parte de la comunidad de que el objeto o la persona tiene el estatus requerido. Estas asignaciones generalmente toman la forma X cuenta como Y (Searle, 2006, p. 98).

En este sentido, cuando el procedimiento o practica de considerar X cuenta como Y se convierte en algo normalizado, se transforma en una regla. Por lo tanto, las reglas de la forma X cuenta como Y en C son constitutivas de estructuras institucionales.

Por lo tanto, una institución es

Cualquier sistema de reglas (procedimientos, prácticas) aceptado colectivamente que nos permite crear hechos institucionales. Estas reglas generalmente tienen la forma de X cuenta como Y en C, donde a un objeto, persona o estado de cosas X se le asigna un estado especial, el estado Y, de modo que el nuevo estado permite a la persona u objeto realizar funciones que no podría desempeñarse únicamente en virtud de su estructura física,

sino que requiere como condición necesaria la asignación del estatus. La creación de un hecho institucional es, por tanto, la asignación colectiva de una función de estatus (Searle, 2006, p. 117).

1.5 El actor, una mirada desde la antropología institucional.

Como hemos visto a lo largo de este segundo apartado, una de las principales definiciones o manera de ver a las instituciones es: como las reglas del juego en sociedad o las limitaciones ideas por el hombre que dan forma a la interacción humana. Sin embargo, al entender estas como una creación humana, que evolucionan y son alteradas por humanos, se debe hacer, también, hincapié en el actor (Individuo) haciendo una aproximación de este en sus dimensiones objetiva y subjetiva, es decir, como un ser de conocimientos, saber-hacer, destreza, pero también, como un ser de creencias, sentimientos y emociones en su realidad. Asimismo, como un ser de racionalidad limitada, que actúa dentro de un contexto en específico en donde toma decisiones no óptimas.

1.5.1 Antropología institucional.

Se les considera a las instituciones, no solo como las reglas del juego en sociedad, también como un sistema de ideas y reglas que norman el comportamiento de los individuos. Desde esta perspectiva, pero con una visión alterna, la antropología, a través de la antropóloga británica Mary Douglas (1986), nos proporciona un conjunto de elementos para una aproximación a la idea de institución. Esta se entiende como

Un conjunto de creaciones que tienen lugar solo en el amplio espectro de la sociedad y están fuertemente imbuidas de las creencias, modos de pensar y actuar, de los sentimientos, aspiraciones, deseos y, en fin, de la cosmovisión de las personas, con referencia histórica, y entendiendo también al contexto del espacio social en que nacen (Alpuche, 2015, p. 56).

En este sentido, las experiencias y el contexto en el que nacen y se desarrollan los individuos tiene que ver con la manera en que perciben y conciben el mundo, pues estos poseen una cosmovisión propia que está relacionada con el entramado institucional prevaleciente, con los marcos de acción social y los patrones de comportamiento que los diferencian de otros individuos.

Así, el individuo, al ser el centro de las organizaciones y las instituciones y que se encuentra inmerso en una cultura que lo imbuje de elementos simbólicos a través de los cuales ve la realidad que le rodea, se presenta como un ser de subjetividades, es decir, un ser de sentimientos, emociones, creencias, etc. Pero también, como un ser de objetividades tales como: conocimiento, saber-hacer, destreza, etc.

Con ambos tipos de elementos (subjetivos y objetivos) el individuo toma decisiones en un contexto específico que está sujeto a reglas. Aquí es en donde entra en escena el papel de la racionalidad, pues el individuo realiza elecciones satisfactorias no óptimas ni maximizadoras, sino que en ocasiones lo hace a través de un efecto de imitación, es decir, siguiendo lo que hacen otros, ya que existe, como diría Alpuche (2015), interpretando a Crozier y Friedberg (1990), un “entramado simbólico de relaciones: lo ritual y lo ceremonial, el deseo de trascender y dejar huella, así como de poder actuar dentro de los márgenes de libertad y controlar las zonas de incertidumbre en la organización” (p. 51). De ahí que, el individuo, siguiendo a Castaingts (2011) parafraseado por Alpuche (2015) “no actué en el vacío, sino que se encuentra inmerso en marcos culturales que ha heredado y en el cual vive y se desenvuelve” (p. 51).

Por lo tanto, siguiendo a Alpuche y Bernal (2015) el actor puede ser visto como un ser de creencias, sentimientos, emociones, así como un ser de conocimientos, destrezas y saber-hacer. Es decir, como un ser subjetivo y objetivo, un ser de racionalidad limitada que toma decisiones con elementos de dualidad en un contexto cultural sujeto a reglas, que determinan lo permitido, lo no permitido y lo deseable y que lo orientan a decidir en un determinado sentido.

Capítulo II. Institucionalismo organizacional: isomorfismo institucional.

Una vez establecido que, tanto el estudio de las organizaciones como el de las instituciones es funcional y teóricamente relevante, ya que estas están presentes en los diversos espacios sociales y son parte estructurante de la vida del individuo y la sociedad, hace que entender la forma en que se relacionan las disciplinas encargadas del estudio de estos dos campos de análisis resulte interesante para el conocimiento de lo social, lo humano y lo organizacional.

Así pues, en el presente capítulo se hará un intento de establecer los vínculos teóricos entre estas disciplinas que puedan ayudar a vislumbrar posibles líneas de investigación para el análisis de las organizaciones religiosas.

2.1 Institución, organización y sociedad.

Aunque una vasta cantidad de análisis se ha encaminado hacia el individuo utilitarista y hacia las organizaciones orientadas al poder, dejando de lado la teoría de la sociedad, se debe hacer manifiesto que, no es posible entender la conducta individual u organizacional sin ubicarla en un contexto social. No obstante, hacer una reintegración de esta perspectiva requiere una concepción alternativa de la sociedad como un sistema interinstitucional.

En este sentido, para los teóricos de la elección racional, quienes ven al individuo instrumental como un ser racional cuyas elecciones en múltiples intercambios se consideran la causa primaria de las disposiciones sociales, derivan las disposiciones organizacionales de la racionalidad de los individuos quienes procuran maximizar su utilidad en el intercambio.

Esta línea de análisis se ha visto fuertemente influenciada por la economía neoclásica, la cual considera que las preferencias son exógenas, ordenadas y estables ya que los individuos hacen elecciones independientes, racionales, para maximizar su utilidad. Sin embargo, esta idea queda en dificultad, ya que carece de una teoría de la utilidad al entender al individuo tal como lo constituye el mercado,

pues este no es solo un mecanismo de distribución, sino también un sistema cultural institucionalmente específico para generar y medir valor. Por lo que, la falta de una teoría de utilidad hace que las explicaciones de las preferencias racionales sean inevitablemente limitadas.

Asimismo, las teorías organizacionales dominantes han aislado a las organizaciones de sus contextos institucionales o sociales reduciéndolas a intereses de poder para obtener obediencia y control. Sin embargo, el poder también es un concepto contingente cultural e institucional. En este enfoque, la sociedad se reduce a un ambiente abstracto o a un campo interorganizacional.

Ahora bien, las evidencias sugieren que las estructuras burocráticas, entendidas como racionalizadoras de poder y/o instrumentos eficientes y poderosos de controlar a los hombres y mujeres, no se pueden reproducir fácilmente en todos los sectores y naciones. En este sentido, los estudiosos de nuevas formas organizacionales sugieren que, aunque los atributos técnicos o sociales de la organización pueden explicar su pronta adopción, sus efectos disminuyen con el transcurso del tiempo, por lo que su adopción ya no depende de los atributos de la organización, sino que estos se institucionalizan. Es decir, su adopción se convierte en normativa, eso es que se legitiman organizacionalmente independientemente de su funcionalidad o cualquier criterio de racionalidad. De este modo, la estructura organizacional parece estar modelada institucionalmente en formas que no son posibles de explicar por sus contribuciones a la eficiencia.

Este hecho, permite que surjan nuevas organizaciones y obliga a las existentes a incorporar nuevas prácticas y procedimientos. Esto hace que aumenten su legitimidad y sus perspectivas de supervivencia, independientemente de la eficiencia inmediata de las prácticas y procedimientos adquiridos. De esta manera, los programas institucionalizados funcionan como mitos poderosos y muchas organizaciones los adoptan ceremonialmente.

Por tanto, estos al considerarse institucionalizados, se hallan más allá de la decisión de cualquier participante u organización individual. Además, esas técnicas institucionalizadas, hacen ver una organización adecuada, racional y moderna,

mostrando responsabilidad y evitando reclamos por su descuido. De ahí que, a las organizaciones, de acuerdo con la concepción institucional, se les entienda como representaciones dramáticas de mitos relacionados que prevalecen en las sociedades modernas más que como unidades que participan en cambios.

Asimismo, estas demuestran que actúan, al añadirse a la estructura las prescripciones de los mitos en el ambiente institucional, con base en propósitos valorados colectivamente de manera adecuada, proporcionando una explicación de las actividades que protege a la organización de que se dude de su conducta. Esta legitimidad la usa para fortalecer su apoyo y asegurar su supervivencia (Meyer y Rowan, 1999). Al mismo tiempo, los criterios ceremoniales de valor y de producción legitiman a las organizaciones con los participantes internos.

De este modo, las organizaciones intentan construir sus objetivos y procedimientos dentro de la sociedad a través de reglas institucionales que perpetúan las formas organizacionales. Así, las reglas institucionalizadas que reflejan las organizaciones, tienden a proteger su estructura mediante una integración poco rígida. Por lo tanto, estas reglas funcionan como mitos que muestran varias estructuras como medios racionales para lograr fines deseables, y son entendidas como clasificaciones incorporadas en la sociedad, como tipificaciones o como interpretaciones.

En suma, las instituciones se pueden entender como patrones supra-organizacionales de la actividad humana por los cuales los individuos y las organizaciones producen y reproducen su subsistencia material y organizan el tiempo y el espacio. Y, a la vez, como sistemas simbólicos por medio de los cuales se ordena la realidad, se asigna una categoría a esa actividad y otorgan un significado a la experiencia de tiempo y espacio (Friedland y Alford, 1999).

En otras palabras, la institucionalización conlleva procesos por los cuales los procesos sociales y las realidades llegan a tomar un estatus de regla en el pensamiento y en la acción social. De ahí que, las reglas institucionalizadas puedan tener efecto sobre las estructuras organizacionales y en su cumplimiento. De esta manera, el institucionalismo proporciona una conexión para ubicar al individuo y las organizaciones en la sociedad.

2.2 Ambiente e institución.

Dado a que los primeros modelos organizacionales subrayaban aspectos técnicos, es decir, recursos que se requerían en el sistema de producción de la organización para transformar los insumos en utilidades. Uno de los aspectos relevantes que se toman a consideración en la contribución de los teóricos institucionales al estudio de las organizaciones es la conceptualización de los ambientes de las organizaciones, ya que estos toman relevancia en la configuración y apoyo de las formas organizacionales.

Al respecto, una de las primeras distinciones en la conceptualización de ambientes técnicos y ambientes institucionales, es que la primera conlleva tecnologías complejas e intercambios, siendo estos “aquellos dentro de los cuales se intercambia un producto o un servicio en un mercado tal que las organizaciones son recompensadas por el control efectivo y eficiente del proceso de trabajo” (Scott y Meyer, 1983, como se citó en Powell y DiMaggio, 1999, p. 219). En otras palabras, los ambientes técnicos manifiestan control sobre las organizaciones.

En contraste, los ambientes institucionales conllevan reglas y categorías socialmente definidas, estos se caracterizan por “la elaboración de reglas y requerimientos a los que las organizaciones individuales deben ajustarse si desean recibir apoyo y legitimidad del ambiente” (Scott y Meyer, 1983, como se citó en Powell y Dimaggio, 1999, p. 220). A su vez, estas son recompensadas por establecer estructuras y procesos correctos.

En este sentido, uno de los efectos a destacar de los ambientes en las organizaciones propuestos por los institucionalistas es que la autorización o legitimación de las características o cualidades estructurales de una forma organizacional en cuestión de la imposición es que en el mecanismo institucional no se obliga a la unidad subordinada a someterse, sino que voluntariamente busca la atención y la aprobación de quien autoriza.

De igual modo, en cuestión de las características que adquieren las nuevas formas organizacionales en el momento de ser fundadas y que tendrán a conservarse en

el futuro, las organizaciones adquieren, como lo mencionan Berger y Luckmann (1967) características estructurales no por decisión o diseño racional, sino porque se dan por hecho como “así se hacen las cosas” (p. 79), dando por hecho una base para su persistencia en el tiempo.

En tanto que no todo lo que sucede es necesariamente intencional, la estructura organizacional se desarrolla con el tiempo por medio de un proceso histórico de adaptación no planeado. Es decir, el proceso institucional se da por determinantes causales que dependen de la historia⁶. En otras palabras, los ambientes institucionales proporcionan una explicación que vuelve comprensibles y aceptables las acciones pasadas.

Otro efecto relevante, pero que se tratará en mayor detalle más adelante, es la elección deliberada de modelos estructurales por parte de los actores organizacionales. Es decir, la adopción de diseños institucionales que modelan sus propias estructuras con base en patrones que se consideran más modernos, apropiados o racionales, debido a efectos de mecanismos miméticos o normativos.

Por lo tanto, la conceptualización del ambiente desde esta perspectiva, entendido como mundos normativos socialmente construidos en el que existen las organizaciones, en vez de ser cooptado por estas, penetran en la organización, creando los lentes a través de los cuales los actores contemplan el mundo y las categorías de la estructura, acción y pensamiento.

⁶ Para los teóricos más cercanos a las corrientes históricas y sociológicas las instituciones no solo son el contexto, sino que juegan un papel importante en la determinación de la política. En este sentido, se ve a los actores políticos no tanto como maximizadores racionales que todo lo saben, sino más como seguidores de reglas que se satisfacen. Por lo tanto, estos afirman que la acción se basa más en identificar el comportamiento normativamente apropiado. De ahí que, “en la vida cotidiana los hombres actúen como si siguieran reglas; saben cómo hacer las cosas, y ese saber incluye una experiencia práctica, una experiencia reflexiva y una orientación normativa” (Romero en Dimaggio y Powell, 1999, p. 15), o como lo llamaría Fernando Escalante (1992) “en el origen, pues, no tenemos individuos que razonan, ni acciones ni aun relaciones elementales, sino pautas, maneras de hacer las cosas: formas de vida” (Escalante en Romero, 1999, p. 15). Este aspecto es común con el nuevo institucionalismo en la ciencia política.

De este modo, una vez que la organización define su ambiente es que se puede hablar de campos organizacionales, pues la estabilidad de estos es una importante variable en la determinación de la probabilidad de cambio en cualquier organización.

2.3 Campos organizacionales e institución.

Otro de los temas de particular importancia para los teóricos institucionalistas es saber de dónde provienen los campos organizacionales. Ya que estos, por un lado, influyen en como las organizaciones seleccionan los modelos a seguir, el punto en que concentran los esfuerzos para tener información y el lugar en el que reclutan al personal.

Por otro lado, porque prestan atención a organizaciones que se encuentran fuera de la industria, pero dentro de un sector o campo influyendo o limitando a otras organizaciones dentro de la industria. En otras palabras, entender la institucionalización y estructuración de los campos organizacionales nos ayudará a entender la institucionalización de las formas organizacionales, pues los campos en donde los procesos institucionales tienen mayor influencia sobre el cambio organizacional son significativos para los participantes y al mismo tiempo porque incluyen organizaciones que limitan, regulan, organizan y representan en el nivel del campo mismo.

Dentro de la teoría organizacional existe una tendencia a explicar cómo los campos organizacionales se definen normativamente y como estos crean la posibilidad de cambios y estabilidad en las organizaciones constitutivas. No obstante, debe considerarse que las organizaciones funcionan en contextos institucionales como, por ejemplo, la estructura existente de la organización y de una determinada distribución de poder, el conjunto de nuevas organizaciones que entran en el campo organizacional ya existente, etc., ya que en estos es en donde se crean las reglas, ocurre la acción significativa, se dan las relaciones de poder y se establecen formas concretas de organización social.

En los contextos aquí expuestos, los campos se ven como una fuente de poder y una limitación sobre la acción. En estos conviven dos aspectos importantes, la autoridad formal que se refiere a una estructura jerárquica y, la autoridad informal que demanda poder y experiencia de los actores. Esto es importante porque quienes están en el poder tratan de conservar su posición mediante demandas hechas a través de estructuras de autoridad formales e informales. Por lo que, el cambio ocurre solo cuando un conjunto nuevo de actores adquiere el poder o cuando quienes tienen el poder les conviene cambiar los objetivos de la organización.

Asimismo, las organizaciones pueden controlar campos con base en el tamaño relativo de las organizaciones lo que da a sus actores poder diferencial para dictar las acciones de otros en un campo determinado. Esto es que, grandes organizaciones pueden conseguir que otras organizaciones estén de acuerdo con acciones corporativas en la medida que puedan amenazar a los actores pequeños. Además, el grado en el que los actores se beneficien por las reglas que rijan, también permitirá el grado que pueda esperarse de la cooperación. Sin embargo, el desarrollo de las instituciones ocurre dentro de campos más amplios de estructuras de poder.

La incorporación del poder en los argumentos institucionales se observa en primera instancia a partir de dos vertientes: los actores en las instituciones obtienen beneficios por la conservación de esas instituciones. Y, cuando las prácticas y los campos no están bien establecidos y son inestables, la acción colectiva suele depender de la definición y elaboración de reglas del juego ampliamente aceptadas. En consecuencia, la adquisición y mantenimiento de ese poder dentro de los campos organizacionales se dará mediante la socialización de los recién llegados para compartir una forma de ver el mundo que les rodea.

En primera instancia se podría suponer que los atributos formales de los campos organizacionales pueden especificarse independientemente del escenario institucional en el que se ubican. Sin embargo, es el contenido de un orden institucional lo que conforma los mecanismos por los que las organizaciones pueden

conformarse o desviarse de los patrones establecidos, haciendo que estos y las relaciones que se dan entre estos, delimiten los campos organizacionales.

Por lo tanto, lo que debe destacarse de este hecho es la forma en que, dentro de los campos organizacionales, llegan a surgir programas o sistemas de reglas que no son impuestos por autoridades externas, sino que son construidos o creados por los participantes en el sistema y hacen que los actores persigan metas colectivas.

2.3.1 Campos, arenas y drama social. Una mirada desde la antropología.

El uso de conceptos como campo y arena, provenientes de la antropología, serán de utilidad para la comprensión de la importancia de los campos dentro del presente análisis. Para la exposición de estos conceptos, se tomará como referencia la manera en que los definió el antropólogo cultural escocés Víctor Turner (1974). Asimismo, se hará referencia a la versión que, al respecto, elaboró Roberto Varela (1984) expuestos en “Los mercados como campos y arenas. Hacia una etnoeconomía de los procesos mercantiles” (2004) del economista y antropólogo Juan Castaingts, así como del análisis en “Campos, organizaciones, empresas y cambios estructurales. Un punto de vista a partir de la teoría de los sistemas complejos adaptativos” (2015) de este mismo autor.

En primera instancia debemos entender que, la totalidad de relaciones entre individuos (actores) orientados en competencia, con un interés particular y con la voluntad de mantener o derribar un orden normativo, se puede dar al mismo tiempo en varios campos. Esto implica que, en todo campo existan canales de comunicación –que se realizan por medio de signos, señales, e indicios tanto verbales como no verbales- y que este provee al individuo de oportunidades, recursos, conceptos y creencias. De aquí que, para Turner (1974), de manera menos sistemática, un campo sea el resultado de confrontaciones entre un poder monolítico y un conjunto de alternativas, y que este implique la existencia de dominios culturales abstractos.

En trabajos posteriores, este autor agrega algunas características a la idea de campo, el cual se entiende como un conjunto de procesos flojamente integrados que pueden contener determinados aspectos normativos controlados por principios de acción que se expresan en reglas que, en ocasiones llegan a ser incompatibles. Es decir, un campo contiene una estructura que no es fuerte, sino que carece de rigidez y con reglas que pueden ser contradictorias. Además, de procesos de regularización que tienden a estabilizar un orden social. Así pues, “en todo campo tiene lugar un conjunto de micromecanismos de cambio correspondientes a cada sistema sociocultural y que surgen de tensiones, discrepancias y desarmonías, el conjunto de las cuales constituye el motor del cambio (Turner, 1974, como se citó en Castaingts, 2004, p. 111). Esto es, que todo campo conlleva, así, una relación de conflicto y cooperación.

Ahora bien, asociado al concepto de campo se encuentra el de arena y el drama social. Siguiendo la versión que Varela ofrece de Turner (1974), retomados en Castaingts (2004), debido a que las sociedades implican tensiones y movimientos de estas pueden surgir las arenas sociales. Es decir, el enfrentamiento entre actores, que surgen de situaciones de conflictos, constituye una arena dentro de un campo. La arena no es producto del instinto, sino de modelos y metáforas que los actores llevan en su cabeza.

En este sentido, la arena puede conducir hacia formas semejantes de dramas griegos. Esto es que, cuando los conflictos normales del campo social tienden a desbordarse, surgen dramas sociales. A partir de estos, la estructura del campo registra cambios, por ejemplo, se hacen nuevas alianzas, se manifiesta un nuevo poder, surgen nuevas segmentaciones y, lo más importante, aparecen nuevas normas y reglas.

Estas reglas, establecen límites en la acción de los actores, premian las conductas que se consideran positivas dentro del campo y castigan aquellas conductas que rompen la estructura o que se consideran no adecuadas del campo. Sin embargo, estas reglas no son suficientes para que un campo pueda configurarse y

reproducirse, por lo que, se necesita, además, de una estructura cultural envolvente y de un conjunto de instituciones que hagan posible el funcionamiento del campo.

Siguiendo a Varela y otros autores como Berger (1969), Mary Douglas (1978), Berger y Luckmann (1997) y Turner (1980) mencionados en apartados anteriores y que se retoman en los textos de los cuales se ha hablado en este apartado, la cultura es un conjunto de signos y símbolos (estos pueden ser dominantes o instrumentales que implican condensación, unificación de significados dispares y una paliación la cual se encuentra asociada a emociones y deseos) que transmiten conocimiento y portan valor, suscitan emociones y sentimientos, expresan ilusiones y utopías (Castaingts, 2004). Asimismo, implica un sistema de clasificaciones de objetos, personas y relaciones. Y, proporciona operadores lógicos (estos son proporcionados por cada cultura, los jerarquiza y le da prioridad a uno de ellos) para comprender y dar sentido al mundo. Además, siguiendo a Varela (Castaingts, 2004) favorece una cosmovisión, es decir existe una gama de posibilidades de cosmovisiones asociadas a cada cultura. Por lo tanto, ya que la cultura es parte importante de la construcción de un campo, sin estos elementos no habría concepción de reglas, de premio o de castigo.

No obstante, ni la cultura ni la organización se dan en el aire, el funcionamiento de estas requiere de instituciones. Es decir, todas las relaciones entre actores, relaciones y reglas, se dan en el interior de una estructura cultural y bajo una regulación institucional. De este modo, el campo es, así,

Un proceso complejo que conlleva relaciones de cooperación y de rivalidad y que se desarrolla por medio de armonías, tensiones y contradicciones hacia la búsqueda de premios cuyo valor se define en el interior de un proceso cultural e institucional en donde las jerarquías de poder son fundamentales (Castaingts, 2004, p. 117).

Por lo tanto, entendiendo el concepto de organización como el resultado de un entramado social complejo, de la estructura del poder expresado en un gobierno y una cultura, y que incluye patrones técnicos y burocráticos de conducta y una estructura de poder interno que toma decisiones y da órdenes. Estas se encuentran

en el interior de un campo, es decir, estas no se construyen en medio de la nada, sino que se forman, desarrollan y evolucionan en un espacio social multidimensional. En otras palabras, en el campo se establecen las estructuras de posibilidades para la formación de organizaciones, así como las estructuras que influyen en el tipo de organización que se genera.

2.4 Isomorfismo e institución.

En este punto, uno de los aspectos que se torna relevante y ayuda a tener una mejor comprensión sobre las formas en que se relacionan las disciplinas encargadas del estudio de las organizaciones y las instituciones es que, las organizaciones adoptan nuevas estructuras no porque sean necesariamente más eficientes, sino con fines simbólicos, “para aumentar su legitimidad y sus perspectivas de supervivencia, independientemente de la eficacia inmediata de las prácticas y procedimientos adquiridos” (Meyer y Rowan, como se citó en Demers, 2007, p. 32). Asimismo, se observa que la estructuras reflejan los mitos incrustados en el entorno institucional y que su adopción por parte de las organizaciones es a menudo ritualista. Por lo que, el cambio organizacional se puede ver a través de la búsqueda de legitimidad, resaltando los controles cognoscitivos y culturales. Además, la adopción organizacional resulta de suposiciones dadas por sentado en lugar de elecciones consientes, es decir, no es necesariamente intencionada.

En este sentido, los teóricos institucionalistas buscan comprender la base del significado social y la estabilidad social. De ahí que, al poner su atención en los entorno y campos organizacionales que se estructuran, es necesario echar un vistazo a los mecanismos implícitos a esa institucionalización, haciendo hincapié sobre el proceso de homogenización organizacional mediante el cual un campo se institucionaliza. Así, la mayor contribución hacia esta perspectiva nos la proporción DiMaggio y Powell desarrollando una teoría del cambio isomórfico institucional.

Estos observan que las organizaciones tienden a hacerse homogéneas y que el cambio estructural en las organizaciones parece motivado cada vez menos por la

competencia o por la necesidad de eficacia. Es decir, las formas de cambio organizacional ocurren como resultado de procesos que hacen a las organizaciones más similares, aunque no necesariamente más eficaces.

En los campos organizacionales, en sus etapas iniciales de vida se observa que existe una diversidad considerable en enfoques y formas. Sin embargo, una vez que un campo organizacional ha quedado bien establecido estos tienden a dirigirse hacia la homogeneización. Esto es que, el surgimiento y estructuración de un campo organizacional es resultado de un conjunto de actividades de diversas organizaciones. Asimismo, la homogenización de las organizaciones y de las que ingresan por primera vez cuando ya se han establecido los campos. Por lo tanto, se podría decir que las formas de homogenización surgen de la estructura de los campos organizacionales.

Una vez que las organizaciones se estructuran en un campo⁷ real surgen fuerzas que las hacen cada vez más similares. Estas pueden cambiar o desarrollar nuevas prácticas, inclusive nuevas organizaciones pueden entrar al campo. No obstante, los actores organizacionales construyen en torno suyo un ambiente que limita su habilidad para cambiar en años posteriores. Ya que las nuevas prácticas pueden “adquirir valor más allá de los requerimientos técnicos de la tarea de que se trate” (Selznick, 1957, como se citó en DiMaggio y Powell, 1999, p. 106). Es decir, una vez que se aprueban normativamente aumenta la privacidad de su adopción.

En este contexto, el isomorfismo es el mejor concepto que explica la homogeneización. Sin embargo, este, a raíz de las descripciones hechas por autores que veían el isomorfismo como un proceso limitador que obliga a una unidad, en una población, a parecerse a otra que afronta las mismas condiciones ambientales, que se da porque se seleccionan formas no óptimas y porque los que

⁷ Por campo organizacional se entiende a aquellas organizaciones que, en conjunto, constituyen un área reconocida de la vida institucional. La virtud de esta unidad de análisis es porque hace prestar atención a la totalidad de los actores importantes. De esta manera, la idea de campo abarca la importancia tanto de la conexión –la existencia de transacciones que vincula a las organizaciones entre sí- como de la equivalencia estructural –similitud de posición dentro de una estructura (DiMaggio y Powell, 1999).

toman las decisiones se centran solo en la elección y ajustan su conducta, no ofrecen una imagen del todo adecuada del mundo moderno de las organizaciones.

De ahí que, sea necesario contemplar puntos de vista institucionales de fuerzas que presionan a las comunidades para adaptarse al mundo exterior. Es decir, las organizaciones deben tener en cuenta a las otras organizaciones. Por lo tanto, sosteniendo que hay dos tipos de isomorfismos: institucional y competitivo, que explica parte del proceso de burocratización que observó Weber (DiMaggio y Powell, 1999), el concepto de isomorfismo institucional se presenta como útil para atender los aspectos que subyacen gran parte de la vida organizacional moderna.

DiMaggio y Powell derivan del desarrollo de este proceso la existencia de tres mecanismos por medio de los cuales ocurre el cambio institucional isomorfo, cada uno con sus propios antecedentes: isomorfismo coercitivo, que se debe al problema de legitimidad; isomorfismo mimético, que resulta de prácticas estándar para hacer frente a la realidad, y el isomorfismo normativo, asociado con la profesionalización.

En cuanto al isomorfismo coercitivo, este es resultado de

Presiones tanto formales como informales que sobre unas organizaciones ejercen otras de las que dependen y que ejercen también las expectativas culturales en la sociedad dentro de la cual funcionan las organizaciones. Esas presiones se pueden sentir como una fuerza, persuasión o invitación a coludirse (DiMaggio y Powell, 1999, p. 109).

En este sentido, autores como Meyer y Rowan (1977) argumentan que las reglas institucionalizadas y legítimas se reflejarán más en organizaciones que extienden su dominio sobre más escenarios de la vida social, dando como resultado que estas sean cada vez más homogéneas dentro de ciertos dominios y estén organizadas dentro de rituales de adaptación a instituciones más amplias. Por lo tanto, estas estarán menos determinadas y unidas por limitaciones técnicas de los controles de producción.

No obstante, no todo isomorfismo institucional se deriva de la autoridad coercitiva, también participan otras fuerzas como la incertidumbre que propicia que las

organizaciones puedan construirse siguiendo el modelo de otras organizaciones. Es decir, a través de la imitación, lo que puede crear ventajas como, por ejemplo, la búsqueda en otras organizaciones puede dar una solución viable con pocos gastos. Así, la organización a la que se está imitando, que puede no estar consciente de ello, sirve solo como fuente conveniente de prácticas que la otra organización puede imitar para usar. De esta manera, las organizaciones tienden a modelarse a sí mismas siguiendo organizaciones similares en su campo, ya que estas les parecen más legítimas o exitosas.

Finalmente, el isomorfismo normativo, como cambio organizacional, se deriva principalmente de la profesionalización⁸. Dentro de esta, la educación formal y la legitimidad con una base cognoscitiva producida por especialistas universitarios y, el crecimiento y complejidad de redes de profesionales a través de los cuales se difunde rápidamente los nuevos modelos son fuente importante de isomorfismo de la profesionalización. Asimismo, la filtración de personal, que en muchos campos organizacionales ocurre al contratar individuos que provienen de empresas dentro de la misma industria es otro mecanismo para alentar el isomorfismo normativo.

Estos aspectos son relevantes dentro de este modelo isomorfo pues tanto universidades e instituciones y asociaciones profesionales y de oficio son vías para el desarrollo, definición y promulgación, tanto de normas organizacionales entre los gerentes profesionales y su personal como de reglas sobre la conducta organizacional y profesional, creando individuos casi intercambiables que ocupan posiciones semejantes en rango, poseen orientación y disposiciones similares.

En este sentido, prestigio y recursos organizacionales serán elementos claves para atraer profesionales. Este proceso favorecerá la homogenización a medida que las organizaciones proporcionen los mismos beneficios que sus competidores. Es decir, “los campos organizacionales que incluyen una gran fuerza de trabajo capacitada

⁸ Esta se entiende como “la lucha colectiva de los miembros de una ocupación por definir las condiciones y métodos de su trabajo, por controlar la producción de los productores” (Larson y Collins, Larson en Dimaggio y Powell, 1999, p. 113).

profesionalmente estarán motivados sobre todo por la competencia en pos del estatus” (DiMaggio y Powell, 1999, p. 117).

Por lo tanto, una vez entendido que los campos organizacionales tienen un ciclo de vida en donde dominan, en primera instancia, propiedades de eficiencia y que, sin embargo, esta explicación no es del todo suficiente para explicarlos, se hace necesario pasar a su periodo de madures, es decir, a analizar el isomorfismo institucional ya que este regula la supervivencia.

Este isomorfismo institucional permite que las organizaciones asimilen reglas institucionales en sus formas y hace que las organizaciones de un campo organizacional sean más homogéneas a medida que transcurre el tiempo (DiMaggio y Powell, 1983). Así, mediante procesos de institucionalización, las creencias y cogniciones socialmente creadas toman el carácter de algo que se da por sentado y se convierten en el modo natural de actuar.

En este contexto, siguiendo a Meyer y Rowan (1977) y a Meyer y Scott (1983), una característica central para los teóricos institucionales es la de que el isomorfismo estructural con mitos racionalizados en el ambiente institucional aumenta la legitimidad de la organización (DiMaggio y Powell, 1999). Es decir, esta legitimidad proporciona un mayor acceso a los recursos y, por tanto, aumenta la supervivencia organizacional. Asimismo, entendiendo que las organizaciones están estructuradas por fenómenos en sus ambientes y los elementos estructurales se difunden porque los ambientes crean exigencias que traspasan las fronteras entre los campos para las organizaciones, estas tienden a volverse isomorfas junto con ellos. Esto tiene como consecuencia que las organizaciones “incorporen elementos que son legitimados exteriormente, más que en términos de eficiencia y que empleen criterios de evaluación externos o ceremoniales para definir el valor de los elementos estructurales” (Meyer y Rowan, 1999, p. 88).

En suma, el desarrollo de una teoría del cambio isomorfo institucional que nos proporcionan DiMaggio y Powell nos deja ver la existencia de tres mecanismos por los cuales las organizaciones tienden a homogeneizarse. Estos mecanismos impulsan el cambio institucional: el isomorfismo coercitivo explica el cambio

organizacional por la existencia de presiones formales e informales ejercidas por otras organizaciones y por expectativas culturales. El isomorfismo mimético se refiere a adoptar prácticas estándar frente a la incertidumbre, de ahí que, los gerentes prefieren copiar lo que se considere legítimo. Y el isomorfismo normativo, asociado a la profesionalización, considera que el desarrollo de la educación formal y el surgimiento de redes profesionales genera presiones para que las organizaciones se ajusten a prácticas profesionales legítimas.

2.5 Institucionalismo en la teoría organizacional.

El institucionalismo en el análisis organizacional destaca las formas en que se estructura la acción y se hace posible el orden mediante sistemas compartidos de reglas que a la vez limitan la tendencia y la capacidad de los actores, y también, privilegia a algunos grupos cuyos intereses son asegurados por las sanciones y recompensas prevaletes. Además, este mantiene un escepticismo respecto a los modelos de organización basados en el actor racional. Asimismo, ve a las organizaciones como menos racionales instrumentalmente al limitar las opciones que pueden seguir. Pone de relieve, por un lado, la relación entre organización y su ambiente y, por otro lado, aspectos de la realidad inconsistentes con las explicaciones formales de la organización. Así también, hace hincapié en el papel de la cultura en la conformación de la realidad organizacional.

De igual importancia, los institucionalistas en la teoría de la organización, ven al hábito como un medio por el que se dirige la atención a aspectos seleccionados de una situación y no como un elemento del todo pasivo en la conducta. Dentro de esta línea de análisis, el trabajo de Peter Berger y Thomas Luckmann tuvo influencia sobre los académicos organizacionales interesados en las instituciones en tanto estos ven a las instituciones como si estuvieran constituidas por “tipificaciones recíprocas de acción habituales por tipos de actores” (1967, p. 74).

Berger y Luckmann (1967) argumentan que toda actividad humana está sujeta a la habituación. Es decir, todo acto que se repite con frecuencia, crea una pauta que

luego puede reproducirse y que en seguida es aprendida como pauta por el que la ejecuta. Esta habituación comporta la gran ventaja psicológica de restringir las opciones basadas en la estructura de los instintos no dirigidos del hombre. Además, torna innecesario volver a definir cada situación de nuevo, paso por paso.

En este sentido, “la institucionalización aparece cada vez que se da una tipificación recíproca de acciones habitualizadas por tipos de actores” (Berger y Luckmann, 1967, p. 74). Es decir, lo que hay que destacar es,

La reciprocidad de las tipificaciones institucionales y la tipicidad no solo de las acciones sino también de los actores en las instituciones. Las tipificaciones de las acciones habitualizadas que constituyen las instituciones, siempre se comparten, son accesibles a todos los integrantes de un determinado grupo social, y la institución misma tipifica tanto a los actores individuales como a las acciones individuales (Berger y Luckmann, 1967, p. 74).

Esto es que, estas tipificaciones se construyen en el curso de una historia compartida.

Para que se produzcan tipificaciones recíprocas, debe existir una situación social continua en la que las acciones habitualizadas de dos o más individuos se entrelacen. Por lo que, la aparición de un tercero o más individuos cambia el carácter de la continua interacción social ya establecida y se trasmite a otros. Así, la habituación y tipificaciones emprendidas en la vida común de los individuos se convierte ahora en instituciones históricas. Al adquirir esta historicidad, “las instituciones se experimentan ahora como si poseyeran una realidad propia, que se presenta al individuo como un hecho externo y coercitivo” (Berger y Luckmann, 1967, p. 78). En otras palabras, las instituciones se experimentan como existentes por encima y más allá de los individuos logrando firmeza en la conciencia, volviéndose real de una manera aún más masiva y ya no puede cambiarse tan fácilmente. Así pues, las nuevas generaciones la reciben como tradición más que como recuerdo biográfico. Y esta tendencia va en aumento a medida que el individuo comparte sus significados con otros.

Asimismo, ya que toda institución posee un cuerpo de conocimiento, este provee las reglas de comportamiento institucionalmente apropiadas. En otras palabras, este conocimiento “programa los canales en los que la externalización produce un mundo objetivo; objetiviza este mundo a través del lenguaje y del aparato cognoscitivo basado en el lenguaje, vale decir, lo ordena en objetos que han de aprenderse como realidad” (Berger y Luckmann, 1967, p. 87)

Berger y Luckmann dan un poder extraordinario a las instituciones como “construcciones cognoscitivas y sugieren que controlan la conducta humana [...] antes de, o aparte de, cualquier mecanismo o sanciones específicamente establecidas para apoyarlas” (como se citó en Powell y Dimaggio, 1999, p. 60). Incluso “la internalización de las tipificaciones, aunque guiada por apegos catécticos y vinculada a la legitimación normativa, esencialmente es de naturaleza cognoscitiva” (Romero en Powell y Dimaggio, 1999, p. 60).

Por lo tanto, el institucionalismo en el análisis organizacional hace énfasis en ver estructuras conformadas por reglas que, a su vez, se apoyan en hábitos psicológicos, estos son condicionales y se asemejan a las reglas. El papel de este es importante en la organización porque suele implicar un patrón sostenido de acciones imitables guiadas por hábitos. Por lo tanto, se entiende a la regla como un mandato habitual normativo o una disposición normativa, transmitida socialmente, esto significa que la reproducción de esas reglas depende de una cultura social desarrollada y del uso del lenguaje. Así pues, para que los hábitos se desarrollen y se refuercen en las organizaciones la estructura de la regla debe establecer incentivos y restricciones a las acciones individuales, de esta manera se canaliza el comportamiento de los individuos. Asimismo, estos al considerarse el material constitutivo de las instituciones, proporcionan mayor duración, poder y autoridad normativa. A su vez, las instituciones reproducen hábitos de pensamiento compartidos, y crean sólidos mecanismos de conformismo y acuerdo normativo. De ahí que, la interacción entre comportamiento, hábito y emoción ayude a explicar el poder normativo de la costumbre en la organización.

Capítulo III. Dimensión cultural y religión: principales aportes.

Como se mencionó con anterioridad, la conducta de los individuos se estableció inicialmente observando la organización formal, y más adelante a partir de la satisfacción de las necesidades individuales. Sin embargo, se considera que el comportamiento debe de ser abordado desde la perspectiva de los valores y las creencias que proporcionan unidad e integración. En este sentido, mucho de lo que distingue al institucionalismo se deriva de sus imágenes implícitas, de los motivos de los actores, de las orientaciones hacia la acción y de los contextos en que actúa.

3.1 Cultura y orientación hacia la acción.

El desplazamiento del foco teórico de la autoridad formal y la capacidad de organización, así como la motivación y conducta humana hacia un cambio cognoscitivo han resaltado las grandes diferencias entre los modelos institucionales y los del actor racional, pues mucho de lo que distingue al institucionalismo se deriva de sus imágenes implícitas.

Estas imágenes constituyen el principio, por lo menos, de una teoría de la acción en el sentido de Parsons, teoría influenciada por las lecturas que este hizo de Freud, a quien consideraba afín a la idea de la comprensión de la internalización de las normas culturales y de los objetos sociales como parte de la personalidad, de Durkheim.

La idea de internalización e infusión de valores de Parsons, provenientes de la teoría freudiana de las relaciones-objeto, deja ver que disposiciones de necesidades, valores y un sistema simbólico que hace posible la comunicación permitan a los individuos ser capaces de amoldarse a las expectativas de otros y de desempeñar los papeles sociales que se les asignan. Sin embargo, aunque la integración de las orientaciones de valor dentro de una colectividad se postula como un imperativo

funcional, estos papeles solo son institucionalizados⁹ “cuando son plenamente congruentes con los patrones de culturas prevalecientes y están organizados en torno a las expectativas de conformidad con patrones sancionados moralmente de las orientaciones de valor compartidas por los miembros de la colectividad” (Parsons y Shils, 1951, como se citó en Dimaggio y Powell, 2001, p. 53).

En este sentido, para Parsons la cultura se describe como si incluyera un área que comprende ideas y creencias (cognoscitiva), afectiva/expresiva y un elemento valorativo, es decir, que consiste en orientaciones de valor. Así, la cultura puede servir como objeto de orientación o, en contraste, puede ser interiorizada como constitutiva de las orientaciones a la acción.

Asimismo, este estableció un paradigma que abarca las dimensiones evolutiva y afectiva de las orientaciones de los actores y una forma sofisticada de la teoría de las funciones que vincula el nivel individual y social. Esto es que, trasciende la dicotomía entre pasiones e intereses y volvió endógena y social la motivación.

No obstante, al considerar la cultura como un elemento internalizado del sistema de personalidad, se impide el uso estratégico de la cultura al buscar fines deseados. Además, al hacer hincapié en la internalización de las orientaciones de valor, desplaza los aspectos cognoscitivos a los evolutivos. Es decir, al concentrarse en lo evolutivo, casi, a costa de los aspectos cognoscitivos o catécticos de la cultura y de la acción-orientación, y al tratar esta como producto de un agente que razona recursivamente, la estructura que desarrolla Parsons queda incompleta. En otras palabras, este continúa considerando la acción como racional, es decir seres humanos racionales.

⁹ La integración institucional es, según Parsons (1951) “la integración de un conjunto de patrones de valor comunes con la estructura internalizada de la disposición de las necesidades de la personalidad de las partes (como se citó en Dimaggio y Powell, 2001, p. 53).

3.2 Dimensión de la cultura organizacional.

La opinión que tenía Parsons (1990) sobre la personalidad, la cultura y la sociedad como entes moralmente integrados y su definición de instituciones como "sistemas de normas reguladoras, de reglas que gobiernan las acciones en busca de fines inmediatos en términos de su conformidad con el sistema de valor común en última instancia de la comunidad" (como se citó en Dimaggio y Powell, 2001, p. 55). Es decir, establecer que las organizaciones pueden ser analizadas como sistemas institucionalizados de valores que orientan la acción, ayudaron a entender áreas de la vida organizacional anteriormente descuidadas. No obstante, la discusión teórica sobre la importancia de la cultura en la dinámica organizacional se ha realizado en diversas direcciones.

Una de estas hace referencia al concepto de cultura nacional, esta pretende llegar al reconocimiento del carácter general de una nación, asociándolo posteriormente con formas organizacionales específicas, para tratar así de identificar los determinantes estructurales que limitan y posibilitan la acción organizada en un cierto espacio nacional concreto. Otra, denominada cultura corporativa, se inscribe en un proyecto de reformulación del modelo burocrático y trata de fomentar la identificación de los miembros con la organización, a fin de elevar su participación y que se involucren en procesos tendientes a mejorar el nivel de competitividad.

Ahora bien, en primera instancia se debe de tener en cuenta que la importancia de la cultura en las organizaciones fue ignorada durante varios años por las principales corrientes que abordaban su estudio. Este panorama, que combatía la diversidad de valores, costumbres y experiencias a través de una tendencia modernizadora que enfatizaba el uso de la razón como instrumento de progreso social y la estandarización del trabajo como medio para alcanzar la eficiencia económica, alcanzó su clímax con la propuesta de la contingencia (Woodward y Pugh, pioneros de esta corriente teórica) la cual partía de la hipótesis de que las estructuras organizacionales se encuentran determinadas por un conjunto de factores contingenciales, tales como el tamaño, el tipo de tecnología, las turbulencias del entorno, etc.

Este contexto, durante la década de los setenta, predominaría en la esfera mundial trayendo consigo fuertes consecuencias como, por ejemplo, “la tradición era interpretada como una falta de autonomía del individuo con respecto a diversos espacios de pertenencia, tales como la familia o la Iglesia, que impedían el desarrollo de un sistema burocrático, gobernado por reglas y procedimientos de carácter impersonal” (Montaño, 2000, p. 287). Es decir, el desarrollo nacional se encontraba atrapado en una formulación binaria, esto es, entre tradición versus modernidad.

Sin embargo, esta misma década vio el despliegue de un modelo de organización que resultaba irracional a los ojos occidentales, el involucramiento y la lealtad de los trabajadores, y su papel en la productividad y la calidad llamaron la atención, pues se ponía en tela de juicio los principios organizativos basados en el individualismo, la división del trabajo, la satisfacción y la estandarización de los procedimientos de la producción, ya que, este modelo (japonés) representaba un parteaguas sobre el pensamiento acerca de las vías de acceso a la modernidad organizacional, pues uno de los componentes centrales se basaba, no en el rechazo de la cultura, sino en su incorporación.

Para los años ochenta, dentro de un contexto económico globalizado y multicultural, la cultura deja de ser obstáculo para convertirse en necesidad. Ahora la modernidad, plena de mitos y ritos, habitada por símbolos funcionales, mezclada inextricablemente con su pasado lejano, se convierte en centro de análisis de antropólogos que abandonaron las comunidades tradicionales para acudir al estudio de esta.

Esta década, debido a la diferencia en la cultura para aplicar la adecuación de este modelo a la sociedad estadounidense, se vio marcada por los estudios que dejaban de lado la idea de ver a la cultura como un obstáculo para así convertirse en una necesidad. Dentro de estos estudios destacan los trabajos realizados en torno a la cultura nacional y la cultura corporativa.

Dentro de estos trabajos, respecto a culturas nacionales se refiere, el más conocido es el del holandés G. Hofstede (1993), quien entiende la cultura como “la

programación colectiva mental que distingue a un grupo o categoría de personas de otro” (como se citó en Montaña, 2000, p. 289). De su hipótesis, la cual radica en que las diferencias encontradas en las encuestas, aplicadas a la empresa IBM con filiales en 40 países, deberían estar asociadas con las culturas nacionales, este autor destaca cuatro dimensiones explicativas: la primera, distancia de poder, se refiere al grado de desigualdad existente en un país y que es aceptado y normalizado por las personas; la segunda dimensión, individualismo, representa un comportamiento relativamente autónomo del individuo con respecto a diversos grupos sociales; la tercera dimensión, masculinidad, hace alusión a comportamientos orientados por la búsqueda de resultados, el éxito social y la competencia, que suelen asociarse a valores masculinos, y por último, la cuarta dimensión, aversión a la incertidumbre, da cuenta del nivel de estructuración, representado por un conjunto de reglas y normas tendientes a regular el comportamiento social, dando así cierto nivel de rigidez o flexibilidad a las relaciones entre los individuos.

Otro trabajo interesante es el del autor francés P.d'Iribarne (1993) quien a pesar de reconocer la evolución social, destaca la continuidad de sus paciones fundamentales, es decir,

La hipótesis central de este autor es que las conformaciones culturales se corresponden con estructuras sociales surgidas en épocas distantes, producto de su historia profunda, las cuales resurgen constantemente en el nivel de la organización; esta continuidad histórico-cultural otorga sentido tanto a la sociedad como a sus organizaciones, y representa un marco de acción en el cual los actores despliegan sus estrategias (Montaña, 2000, p. 295).

La importancia del trabajo propuesto por D'Iribarne es que destaca el peso de la historia en la construcción de las relaciones sociales; criticando las hipótesis planteadas por el modelo burocrático en lo referente a la importancia de las reglas impersonales, el evitamiento de las relaciones personales y la centralización de las decisiones. En otras palabras, destaca que la relación entre tradición y modernidad

no contradice la base tradicional histórica de una nación, sino que permanece de una manera insistente, apareciendo bajo nuevas formas. Esto es que, la tradición no es un impedimento al acceso de la modernidad, sino un sustrato que le hace posible.

Respecto a cultura corporativa, si bien esta se asocia con la actividad empresarial y diversas organizaciones han realizado esfuerzos hacia esta dirección, ha sido suficientemente contundente con respecto a la promesa de sus resultados. En términos convencionales, un buen ejemplo de definición de cultura corporativa nos la brinda E. Schein (1984) al retomar la cultura en términos de 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" (como se citó en Montaña, 2000, p. 300).

Dentro de los diferentes aspectos que han intervenido en el surgimiento de la cultura corporativa y que destacan su relevancia como tema de análisis para la cultura, es el cuestionamiento del paradigma organizacional racional, pues matiza la conexión directa entre racionalidad y acción. Esto es que, los elementos motivacionales de la acción como el sentido común, valores dispersos, actitudes, intereses, ambigüedades, etc., son redimensionados al incluir lo imaginario y lo simbólico como componentes básicos.

No obstante, y como se mencionó con anterioridad, dado que la cultura organizacional no se puede solo reducir a una mera reproducción del exterior ni a una dinámica exclusivamente interna y, dado que la modernidad, plena de mitos y ritos, habitada por símbolos funcionales, mezclada inextricablemente con su pasado lejano, el comportamiento organizacional se convierte en centro de análisis de antropólogos.

En este sentido, en las últimas décadas se ha agregado al análisis el campo de la antropología de las organizaciones, la cual pretende reflejar y entender la vida humana en las organizaciones. Esta corriente teórica, ha atravesado por cuatro

fases: la primera, que comienza en la década de los treinta y se vincula a los estudios realizados en la Hawthorne, se relaciona con el movimiento de las relaciones humanas y formará la rama etnológica y antropológica de este movimiento. La segunda fase, que surge a finales de los años cincuenta, se centra en la vida concreta en fábricas y oficinas. La tercera fase, surgida durante los sesentas y setentas, vio sus primeros estudios sobre la cultura nacional. Asimismo, en este periodo se presentó la etnometodología¹⁰ y surgió una corriente en Francia. Y, finalmente, la cuarta fase desarrollada a partir de finales de los ochenta, y que coincide con el surgimiento económico de Japón y el declive de la industria estadounidense, se descubre el concepto de cultura corporativa, así como se desarrollan trabajos sobre género, artesanía, religión, orientación sexual y simbolismo en las organizaciones.

Inspirados en las tradiciones metodológicas e intelectuales de la antropología clásica, los investigadores de esta corriente, a partir de un conjunto de conocimientos fundamentales del ser humano, intentan construir una antropología organizacional. De ahí que, este movimiento antropológico, que tiene por objetivo poner la humanidad en el centro de las preocupaciones de los universos organizados, parte de una serie de dimensiones fundamentales:

La primera dimensión, en tanto que el grado de maniobra, más o menos grande, dependiendo de los recursos materiales o simbólicos que los individuos tienen, ya sea de manera individual o colectiva, y según las estrategias, las reglas del juego y las áreas de incertidumbre, demostrara que cualquiera que sea su posición o estatus, tiene la capacidad de trabajar en el curso de su trabajo. En otras palabras, los individuos participan en el mantenimiento y/o en la transformación de las organizaciones, ya que pueden utilizar recursos, desarrollar estrategias y transformar

¹⁰ La etnometodología ayuda a la exploración del aspecto cognoscitivo constitutivo de la cultura, aborda de manera explícita la acción altamente institucionalizada, ve la realidad como un mundo intersubjetivo reconocido o que se reconoce de acuerdo con otros y que proporciona las estructuras recientes que limitan la acción. Así, mediante cualidades transmitidas de exterioridad y objetividad, por parte de los actores individuales, se llega a definiciones compartidas de realidad. Asimismo, estas cualidades definen lo que es real para estos mismos actores.

la situación existente en su beneficio (Chanlat, 2019). Esto es que, la antropología de las organizaciones coloca la acción colectiva en el centro de su reflexión.

Sin embargo, dado a que los humanos no solo son seres calculadores y estratégicos, su potencial de acción también se construye movilizando la denominada subjetividad, es decir, la cuestión de la vida psíquica, ya que detrás del sujeto, hay una vida inconsciente que influye en el comportamiento. Así pues, el mundo de las organizaciones sirve de teatro para la expresión de esta vida psíquica. Por lo tanto, la segunda dimensión manifiesta que “los individuos en la organización son sujetos de acción” (Chanlat, 2019, p. 24).

Ahora bien, si la subjetividad es una cuestión central, se hace necesario hablar de identidad, ya que esta al referirse al conjunto de representaciones que una persona tiene de sí misma y que se construye históricamente a través de las relaciones que tenemos con otros, el universo organizado figura como un espacio para observar esta construcción de identidad¹¹. Por lo que, la tercera dimensión se refiere a que los individuos en las organizaciones son “actores/sujetos portadores de identidad” (Chanlat, 2019, p. 25).

Esta relación de actores/sujetos, en primer lugar, es mediada por el trabajo que realizan dentro de su organización, esto es que, las acciones, la subjetividad y la identidad de los individuos en el trabajo está directamente relacionada con lo que hacen concretamente. Es decir, todos los individuos son trabajadores en situación (cuarta dimensión). De ahí que, las organizaciones funcionen “porque los individuos en una situación laboral concreta movilizan su inteligencia práctica para asegurarse de que eso funciona a pesar de las reglas y procedimientos prescritos a menudo inaplicables en el estado” (Chanlat, 2019, p. 27).

¹¹ Como Freud lo ha demostrado, el yo es, inseparable de la relación con los demás. Esto es que, los otros participan en la construcción de nuestra vida psíquica, en particular sirviendo como modelos de identificación. Es decir, “la forma en que nosotros nos definimos es el fruto de esta interrelación entre nuestros recursos psíquicos, nuestras acciones y el comportamiento que otros tienen hacia nosotros” (Chanlat, 2019, p. 27).

En segundo lugar, está en búsqueda de significado (quinta dimensión). Esto es que, fabricante de significado y productor de símbolos, el individuo tiene la capacidad de interpretar, simbolizar y representar la realidad que lo rodea, siendo así, esta capacidad el fundamento de la cultura¹².

En tercer lugar, esta relación actores/sujetos se encuentra enraizada en el espacio y en el tiempo (sexta dimensión), elementos que son fundamentales de cualquier experiencia social, pues cualquier espacio organizacional es un lugar que el personal intenta apropiarse, además, de ser un espacio que contribuye a la identidad personal y social. Es decir, el espacio proporciona el marco geográfico del trabajo. De igual manera, el tiempo en el trabajo, que es uno de los elementos del marco de la acción humana y que no únicamente tiene una dimensión objetiva y medible, sino que también subjetivo y cualitativo, responde al tiempo subjetivo de los individuos, que también es tiempo social.

Cuando se habla de comunicación, de relaciones con otros, así como de espacio y tiempo, etc., la cuestión del cuerpo siempre está presente, pues este participa en la construcción de significado de los comportamientos. Esta corporeidad del ser humano le permite moverse, actuar, pensar, sentir, sufrir, etc. Sin embargo, el tema del cuerpo, aunque para algunos obvio, este se ve como prácticas de gestión y organización del trabajo, y que pueden ser perjudiciales para la salud de los individuos. Por lo que, la cuestión del cuerpo no surge solo en el caso de la salud y el bienestar, sino que está presente en todo momento. De ahí que, (séptima dimensión) los individuos en las organizaciones se vean como actores/sujetos encarnados. Esto es que, “la afectividad, el vínculo social, el hacer colectivo y el

¹² Esta se encuentra, dentro del mundo de las organizaciones y como se ha mencionado en capítulos anteriores, con el lenguaje como un universo de significado. Esto es que, al ser el lenguaje y la palabra constitutivos de la experiencia humana, la función de significación que se refiere a la función simbólica del lenguaje es fundamental para la comprensión de la convivencia en una organización, pues ayuda a conocer los marcos simbólicos que guían la acción, ya que proporciona esquemas interpretativos a través de los cuales una situación tiene sentido para los actores sociales (Chanlat, 2019).

conocimiento del trabajo están siempre asociados con un compromiso del cuerpo” (Chanlat, 2019, p. 33).

Así pues, basado en un modelo más amplio del ser humano, la antropología de las organizaciones sirve de ayuda a la explicación privilegiando la acción, la experiencia, el espacio-tiempo, el simbolismo y el cuerpo, que constituyen las principales dimensiones útiles en el entendimiento de los individuos en las organizaciones.

3.3 Sobre lo religioso: primera aproximación.

La importancia del contexto social, institucional y cultural en la formación de la identidad personal, nos permite comprender, por un lado, el entorno en el que nos desarrollamos, pues este forma parte de la naturaleza social y en el aprendemos a categorizar y a adquirir significados. Y, por otro lado, comprender la manera en que estructuramos el mundo, ya que en este proyectamos valores y significados con los que le damos un sentido.

Desde que el individuo nace aprende explorando su entorno, sobre este se proyectan sus exigencias, deseos y necesidades, la sociedad configura su subjetividad porque estos la interiorizan. Considerándose una creación social, a través de los mecanismos de identificación afectiva e imitación, el individuo aprende del comportamiento de las personas con las que convive, demostrando así la importancia del deseo mimético del otro.

Considerando al individuo como sujeto social, con la personalidad marcada por los modelos con los que se vincula y tomando conciencia de ellos mismos, desde esa relación constitutiva, sustituye las capacidades naturales por una naturaleza social y cultural, un lenguaje, normas de acción y de comportamiento. Así, al considerar al individuo como un “animal bípedo y erguido, con un cerebro complejo y una amplia capacidad práctica, instrumental y liguista” (Estrada, 2008, p. 102), y que no tiene una conducta plenamente predecible, este canaliza la dinámica natural en la sociedad y la cultura. Esto es que, el individuo es social en el marco de una cultura.

En este sentido, la importancia de la cultura radica en que, sin el conjunto de la sociedad y el conjunto de creencias, valores, ideas y bienes simbólicos de cada cultura no se puede aprender un lenguaje ni adquirir una identidad humana. Por lo tanto, no solo el mecanismo de los instintos es el que determina la conducta, sino que también, los valores, ideales, costumbres, tradiciones y doctrinas que se aprenden en cada cultura. Aunado a rituales y formas de comportamiento que se asimilan y funcionan como reglas sociales.

Estas creencias y rituales socioculturales guían el comportamiento y se adquieren desde el doble mecanismo de la identificación e imitación. Por lo que, se hacen necesarios modelos que sirvan de referencia y arrastren a un comportamiento marcado por el seguimiento mimético. Asimismo, la existencia de una determinación cultural, en función de normas, hábitos y costumbres, modifica los esquemas de comportamiento innato o naturales. De ahí que, el aprender a relacionarnos con otras culturas e identidades, que sirven de referente, no implica renunciar a la pertenencia de origen en la que nos hemos formado, sino que nos universalizamos desde el dialogo y la apertura a otros.

De esta manera, como cada cultura interpreta el mundo de forma diversa y está marcada por intereses, condicionamientos y tradiciones heterogéneas, toda forma de vida es una construcción social, que se vale de sistemas de creencias y prácticas que ofrece cada sociedad. De ahí que, la cultura sea vista como una visión del mundo que es aprendida, aunque también reformable (Estrada, 2008).

Así pues, para comprender el origen, significado y funciones de las religiones en la sociedad y como parte de la cultura, se debe analizar el hecho religioso desde una perspectiva no religiosa. Esto es, como producto humano, atendiendo a sus implicaciones políticas, socioculturales y económicas. Además, distinguir entre la creencia en Dios, los dioses, lo divino o lo sobrenatural. Sin embargo, se debe tener en cuenta que toda teoría de las religiones presupone una hermenéutica de estas, dada la enorme diversidad existente y la heterogeneidad de sus rasgos constitutivos.

De las primeras visiones sobre religiones, se creía que la humanidad se desarrollaba por etapas. La primera de estas, se veía como una fase mítico-religiosa que expresaba una imagen inmadura del hombre. Pues en esta, ya que las grandes cosmovisiones mitológicas hablaban de un mundo de dioses, seres humanos y naturales, desde los que se explica el origen, la estructura, el sentido y el significado del mundo, las sociedades primitivas tenían como núcleo característico buscar fuerzas sagradas, divinas o sobrenaturales sobre las cuales construir su imagen del mundo, proyectando la subjetividad humana en los seres naturales, y teniendo la comprensión mítica del mundo como rasgo determinante.

La segunda etapa, que se considera como una sucesión del mito por la racionalidad filosófica y los grandes sistemas metafísicos, así como de las primeras imágenes científicas del mundo, ponía las bases de la crítica a la religión. Sin embargo, aunque se pasaba de una edad religioso-mítica de la humanidad a otra filosófica y científica en la que se acentuaba la racionalización del mundo, las cosmovisiones filosóficas no dejan de inspirarse en los mismos mitos que critican.

El no lograr desprenderse del todo de las mitologías a las que se intentaba suplir desde la convergencia entre el dios de los filósofos y el de las religiones, se pasa hacia una imagen científico técnica del mundo, aquí se degrada la naturaleza a materia prima para la acción humana, poniendo a los dioses como mera proyección de la subjetividad humana. Esta fase abre camino a la tercera etapa, la de la ciencia y el final de la religión. Así, el corte categorial que genera una visión científica del mundo, en la que no hay lugar para lo sagrado, lo sobrenatural o lo numinoso, arruina la imagen religiosa del mundo y obliga a las culturas tradicionales, en las que todavía la religión es importante, a prepararse para asumir la modernización, alentada por la globalización actual, sustituyendo el saber religioso desfasado por una imagen científico técnica del mundo.

No obstante, esta concepción ha cambiado en el último cuarto de siglo. Por un lado,

Se ha dado el retorno de lo reprimido y las religiones han vuelto a irrumpir en el escenario sociopolítico con una fuerza inesperada, que ha llevado a hablar de la revancha de Dios. Por otro, se ha cuestionado la presunta desaparición

de la religión, en favor de una tradición que habla de la permanencia del hecho religioso y de su importancia como factor constitutivo de la cultura, la sociedad y la historia (Estrada, 2008, p. 109).

Para comprender el significado de la cultura y de la religión se debe asumir una perspectiva antropológica y sociológica, en la que se plantee el problema del sentido de la vida como determinante de cada sociedad y las funciones de la religión en tanto que ofrece identidad y sentido, garantizando cohesión social y legitima el orden establecido.

En el significado antropológico existe una toma de conciencia acerca de la importancia de la religión para la evolución de la especie humana. Aquí, se acentúa, por un lado, la toma de consciencia del significado del nacimiento y la muerte. Esto es, de la finitud del hombre, así como de la inseguridad y angustia que el fluir del tiempo y la progresiva cercanía de su muerte le genera, ya que su existencia, según las religiones monoteístas, se puede interpretar como un don o un regalo divino. En este sentido, en tanto sabemos que tenemos que morir, el ser humano se pregunta por el valor y permanencia de sus relaciones interpersonales, ya que la muerte es una referencia de alejarse de los seres queridos, experimentando así la pérdida del otro.

Aquí, el papel que juega la religión es determinante, pues esta ofrece respuestas acerca del origen, significado y final de la vida. Asimismo, da sentido, función y significado a los sufrimientos, vinculándolos a la divinidad. Además, la religión plantea normas de convivencia, un orden social y valores éticos que permitan distinguir entre el bien y el mal, entre lo que está permitido y prohibido, desde la alusión a los mandamientos divinos. De ahí que, estas normas sirvan de pauta y orientación para el hombre y formen parte constitutiva de cada cultura.

Las religiones se pueden considerar como instancias que a lo largo de la historia proporcionan sentido, ofrecen motivaciones, significados y valore a los seres humanos necesitados de ellas. Así, personas con convicciones religiosas (estas se pueden traducir en acciones dinámicas que hacen de ellas una enorme fuerza

cultural) soportan mejor las dificultades de la vida, pues estas tienen un plus de significado y de sentido que favorecen las adversidades de la vida.

Por otro lado, las religiones están relacionadas con las experiencias de una persona, es decir, fundadores de una religión que ofrecen una determinada interpretación del mundo en base a una vivencia original (carisma fundacional), la cual se presenta como inspirada o motivada por Dios. Las tradiciones, que forman parte de las consecuencias históricas de los fundadores, son importantes pues estas responden a la dinámica institucionalizante del hombre, pues una vez que ha desaparecido el fundador, estas facilitan el no tener que comenzar desde el principio en cada momento. Es decir, las experiencias religiosas se institucionalizan en escritos fundacionales, autoridades religiosas, practicas rituales y acciones normativas, y en un sistema doctrinal de verdades.

Por lo tanto, la importancia de las religiones se puede observar al analizar su funcionalidad y aportaciones al desarrollo del hombre. Sin embargo, esta funcionalidad no quiere decir que se demuestra la verdad de lo que son las religiones, sino que demuestra lo mejor y lo peor de las personas, ya que pueden generar comportamientos ejemplares, así como los más degenerados. Asimismo, su importancia radica en que ofrecen imágenes del mundo y un sistema de creencias en base al cual se puede interpretar la vida humana y captar su significado. Además, generan motivaciones, sentimientos, emociones y dinámicas para el comportamiento, que van mucho más allá de las doctrinas, creencias y conocimientos. En otras palabras, las religiones “abarcan más que la ciencia y la filosofía, ya que no se quedan en la racionalidad cognitiva, sino que la desbordan, sin negarla” (Estrada, 2008, p. 115).

3.4 La religión como objeto de estudio. Revisión del estado del arte.

Como ya se ha visto, una de las definiciones más difíciles dentro de las ciencias sociales es la de religión y lo religioso como fenómeno social y campo de estudio. Sin embargo, también es un tema de análisis por demás fascinante dada su incidencia en las dimensiones de la vida social. Aunado, las ideas religiosas, al construir el núcleo de sistemas de valores, ideas y creencias que orientan y estructuran la acción humana, constituyen un fenómeno fundamental para la comprensión profunda de toda sociedad.

Dentro de los principales aportes al análisis de la religión y que siguen influyendo en la actual producción bibliográfica sobre el tema se encuentran las contribuciones hechas por tres pensadores que se consideran los padres fundadores del análisis sociológico, a saber: Karl Marx, Émilie Durkheim y Max Weber. Y de manera más reciente, Peter Berger, Thomas Luckmann y Pierre Bourdieu.

3.4.1 Clásicos del análisis religioso.

Dado a que la religión es comprendida como un sistema de creencias que caduca ante las condiciones materiales que la sustentan y al mismo tiempo es una expresión fetichista que daña en orden el mercantilismo y es una ideología e institución legitimadora de la vida infeliz de los hombres que dependen del Estado, de la propiedad privada, del capitalismo y la burguesía.

Presentar la crítica de Marx a la religión, implica revisar el lugar que ocupa la religión en el marxismo, en tanto que esta es asumida como suspiro de la criatura oprimida, como opio del pueblo y premisa necesaria de toda crítica social. La crítica a la religión, no la presenta desde una mirada abstracta, sino desde una mirada en la que la religión ha sido ideológica en cuanto ha sostenido los intereses de la burguesía.

Se trata, pues, dado que el Estado burgués genera mecanismos de carácter religioso para hacer que el individuo dependa de Dios y dado que también el Estado

aparece como una entidad que concentra y reconcilia los deseos e ilusiones del individuo ocultando sus intenciones de dominio sobre las individualidades, de la desarticulación del Estado burgués para que el individuo se emancipe de la esencia religiosa del Estado, para que no sean confundidos los intereses del individuo con los intereses del Estado que alienan y se imponen a los intereses particulares.

La mirada de Marx obedece a la concepción de la alienación religiosa que desarrollan tanto Hegel¹³, quien interpreto la alienación humana como una externalización inconsciente de sí mismo. Y de Feuerbach¹⁴, siguiendo que “la religión crea una serie de ídolos que recrean una realidad ficticia y trascendente en la cual el hombre, víctima de la opresión y el sufrimiento en la tierra, proyecta sus ilusiones y sus esperanzas en el cielo” (Tejedor de la iglesia, 2015, p. 12).

Aunque se hace referencia con cierta constancia el tema religioso en el contexto marxista, para Marx el estudio de la religión no es un tema fundamental. Sin embargo, a este le preocupa el hombre de carne y hueso, el hombre real en sus contextos de miseria y deseo de realización. De ahí que, el fundamento de la crítica religiosa marxista este basado en que el hombre fabrica la religión, es decir, que la religión no hace al hombre. Esto es que, “la religión es el suspiro de la criatura oprimida, el corazón del mundo sin corazón, así como es el espíritu de una situación carente de espíritu, es el opio del pueblo” (Marx, 1974, como se citó en Fajardo, 2018, p. 139). Así la miseria religiosa es, por un lado, la expresión de la miseria real

¹³ Hegel consideraba la religión, junto con el arte y la filosofía, como las formas a través de las cuales se desarrolla el espíritu humano y se expresa el absoluto. Para él, el sentimiento religioso es el sentimiento interior de lo absoluto, a través del cual el individuo particular se reconcilia con su finalidad, que no es otra que el desarrollo de la idea de libertad. Hegel se opone así a una deriva perversa de la religión por la que esta se identifica con intereses políticos, y adquiere un cariz de reacción compensatoria de un mundo donde rigen determinadas relaciones de dominación entre los hombres (Tejedor de la iglesia, 2015).

¹⁴ Feuerbach, quien consideraba la religión como un conjunto de ideas que han surgido como William Mauricio Beltrán Cely parte del desarrollo de la cultura, ideas humanas que son falsamente atribuidas a la actividad de dioses o fuerzas sobrenaturales, característica en la que radica su gran poder alienador (Beltran, 2007)

y, por otro, la protesta contra la miseria real. De esta manera, no puede haber un rechazo de la espiritualidad religiosa como tal, sino solamente de la función social que esta asume en un mundo dominado por la explotación y la alienación del hombre.

Por lo tanto, el hilo de análisis que Marx afirma es el de la emancipación del ser humano en todos sus registros. Es decir,

En un mundo plegado a las exigencias del capital, donde las relaciones humanas se descomponen sin solución de continuidad en relaciones mercantiles, la religión emerge como ese suplemento espiritual que el hombre ya no encuentra en la realidad social. La religión se convierte en el único proveedor de sentido en un mundo desencantado (Tejedor de la iglesia, 2015, p. 17).

De ahí que, las instituciones religiosas se escondan tras el falaz argumento de su labor social para justificar y perpetuar sus privilegios. No obstante, un peligro mayor es el fundamentalismo religioso, que prospera porque llena un gran vacío de bienestar social.

El estudio de Émilie Durkheim sobre la religión surge a partir de la influencia de tres pensadores de su época, ya que este creía que mediante la historia de las religiones se podría observar mejor el fenómeno de la división del trabajo. Sin embargo, aunque para Durkheim la religión era algo obsoleto, pensaba que por medio de esta se llega a entender la relación inherente de los miembros de una sociedad, y por consiguiente también observar las causas para la división. Para ello, deja de lado el contenido metafísico de la religión y se concentra en su función social. Es decir, muestra que la religión se origina en momentos de entusiasmo colectivo logrando ver así a la religión como parte de la sociedad.

Como se mencionó en el párrafo anterior, la percepción de la función de la religión como factor social en Durkheim surge de lo aprendido por medio de lecturas de autores como: Numa Denis Fustel (1884) quien en su época trabajaba con el culto a los antepasados como fuerza cohesionadora central de la sociedad. Asimismo,

del psicólogo Wilhelm Wundt para quien las reglas para la moral se desarrollan “bajo premisa social y ejercen su eficiencia de manera inconsciente en el individuo. Por esta razón, no se puede explicar la actitud inducida por el individuo, sino se le debe reconocer únicamente como un resultado de la acción colectiva” (Ortmann, 2012, p. 45). Y, por último, la tercera persona que ejerció un impacto fuerte en el pensamiento de Durkheim era el arabista inglés William Robertson Smith. Este intenta una reconstrucción de la historia antigua de los pueblos semitas, subraya que la religión primitiva se basa primero “en el culto a los antepasados, representado por un tótem. Ese tótem deviene paulatinamente en una divinidad y ella, por su parte, simboliza la esencia del clan. Smith daba origen a la idea que el totemismo es la primera forma de religión” (Ortmann, 2012, p. 46).

A partir de los textos de estos autores, esa confluencia de ideas y el estado de investigación en la etnología, antropología e historia, y siendo los causantes de que Durkheim fijara su mirada en el estudio de los pueblos antiguos y sus prácticas religiosas, llega a la conclusión de un proceso denominado solidaridad mecánica, es decir, que el orden de la sociedad está determinado por mantener la tradición intacta en donde el individuo se integra de manera natural. Considera el mundo de las religiones como una puerta a la conciencia de los pueblos antiguos, asumiendo que la religión en las sociedades primitivas es la interpretación de la cosmología como explicación del mundo y también como un ordenamiento moral. Con esto, se permite obtener una impresión de cómo se originan las categorías del pensamiento. Asimismo, afirma que existen de manera paralela dos tipos de formas de religión, una practicada por un solo individuo y la otra practicada de manera colectiva, que es vinculante para el conjunto de la sociedad.

De aquí, este sostiene que las prácticas religiosas pueden ayudar en el descubrimiento de estructuras sociales por medio de las sociedades antiguas. Además, la manera en que esos pueblos antiguos reglamentan su vida religiosa, refleja la estructura de su organización social, entendiéndose así el funcionamiento de la interacción social. Por lo que, el interés de Durkheim en las religiones se deba al hecho de que aquellas prácticas ayudan a hacer visible las primeras formas de una

estructura organizacional, y, por ende, entender cómo funcionan las primeras sociedades.

Por lo tanto, sostiene que la religión puede comprenderse concentrándose en su papel social al unir la comunidad con un conjunto de ritos y creencias, teniendo como rasgo característico la bifurcación del mundo de lo sagrado y lo profano¹⁵, esto da como resultado la creación y reproducción de una conciencia colectiva. Asimismo, tomando en cuenta que la religión en sociedades asume funciones no solo éticas y morales, sino también cognitivas, permite un desarrollo a categorías cognitivas.

En este sentido, Durkheim mira la formación de la relación entre individuo y sociedad, poniendo atención en la individualidad de las personas dentro del grupo

¹⁵ En tanto que la mayoría de las creencias religiosas presentan un mismo carácter común. Se hace necesaria la clasificación de las cosas, reales o ideales, en dos clases, dos géneros opuestos, que se destinan generalmente por los términos profano y sagrado. En este sentido, los rasgos esenciales de lo sagrado y lo profano, según Durkheim, son, ante todo, “dos reinos heterogéneos (y contrapuestos) que se rigen por dos temporalidades. Lo profano es el reino de lo útil o de la vida cotidiana, regido por la lógica de supervivencia al ritmo de la economía y su temporalidad; lo sagrado, en cambio, es la interrupción deliberada de la vida profana y de su devenir a partir de pensar a ciertos objetos, entidades o lugares como sagrados a través de actividades rituales” (Viale, 2013, p. 13). De aquí que, entendiendo que los cultos y ritos forman los modos colectivos de la religión, Durkheim entiende la religión esencialmente colectiva, ya que implica una ruptura de la vida social cotidiana de la comunidad en las que los individuos se desarrollan. En este sentido, las interdicciones rituales rigen directamente el reino de lo sagrado e indirectamente el profano, en la medida en que lo profano está subordinado a lo sagrado. Es decir, en tanto que los ritos proporcionan patrones morales de comportamiento ante las cosas sagradas, estos se entienden como reglas de conducta que prescriben cómo el hombre debe comportarse con las cosas sagradas. En otras palabras, lo sagrado conlleva la irrupción transitoria de la vida profana cotidiana, lo que implica una distinción entre lo sagrado -unión o comunidad con la divinidad- y lo profano -el individuo separado de la divinidad- (Viale, 2013). Por lo tanto, “Una religión es un sistema solidario de creencias y de prácticas relativas a las cosas sagradas, es decir, separadas, interdictivas, creencias [...] que unen en una misma comunidad moral, llamada Iglesia, a todos aquellos que adhieren a ellas” (Durkheim en Viale, 2013, p. 13).

y a la vez su socialización en el momento de integración dentro de este mismo. Esto lo trata de hacer mediante la capacidad de la religión de impregnar preceptos éticos y reglas de convivencia en sociedad que todos deben cumplir, ya que para él la tensión entre individualidad y socialización dan origen al desarrollo del pensamiento.

Así pues, considerando que para Durkheim es sumamente importante el hecho de que la religión sea uno de los primeros lazos de la sociedad que vinculan al individuo con el conjunto, a este le importa resaltar, del mismo modo que lo hizo en su libro “El suicidio”, el cual tiene como objeto de estudio como el vínculo social o su falta pueden incentivar la toma de decisiones para terminar con la vida voluntariamente, de qué manera la sociedad de las tribus australianas organizó su vida en colectividad. Es decir, ve la religión como un instrumento para medir como las estructuras sociales producen la cohesión de un colectivo.

Al igual que Durkheim o Marx, Weber desarrolla su análisis dentro de los estrictos límites de la funcionalidad social. Por lo cual, aunque para Hegel y Marx la religión es fuente y resultado de la alienación, para Weber no es espíritu ni superestructura, sino más bien es una realidad en sí misma al igual que la economía o la política.

Entonces, ¿Por qué el agnóstico Weber se preocupó por el fenómeno religioso? Él veía que, frente a una concepción materialista ampliamente divulgada, que sistemáticamente reducía la complejidad de la historia cultural humana a puro reflejo del sistema económico predominante, la revolución religiosa aparecía como un momento decisivo en la génesis del capitalismo y de la burguesía como clase ascendente portadora del proceso de racionalización. Esto es que, la religión aparece como determinante esencial del propio desarrollo económico, es decir, que la específica racionalidad que distingue al capitalismo occidental y que es un requisito esencial de su desarrollo universal, no es resultado de una autorrealización automática del puro desarrollo económico, sino que parase en función del impacto de la religión sobre la dimensión de racionalización económica del comportamiento humano.

En este sentido, el trabajo de Weber, al dirigir su método científico al mundo de los fenómenos religiosos, trata de percibir los mecanismos de incorporación de la

religión dentro de la sociedad en sus diversas dimensiones: política, económica, psico-social e ideológica.

Las primeras preguntas que Weber se formula, y ayudan al planteamiento crítico de las investigaciones posteriores en torno a las religiones, están basadas en un análisis de la estructura social alemana contemporánea, pues este veía que era mayor la participación de los protestantes en la posesión del capital, de la dirección y de los puestos de trabajo en las grandes empresas industriales y comerciales que el porcentaje en relación a la población total. Además, a partir de un estudio sobre la situación económica de los católicos y los protestantes en Beden, este se plantea, a raíz de ser los territorios económicamente más adelantados y que tenían una predisposición para una revolución eclesiástica, como se da una sustitución de poder extremadamente suave, que no supone la eliminación del poder eclesiástico sobre la vida, sino la sustitución de otro que había de intervenir de modo mayor en todas las esferas de la vida pública y privada.

En esta dirección, en donde la conexión entre la virtud capitalista y una piedad intensa, que impregna y regula todos los actos de la vida y que constituye un rasgo característico de grupos enteros de sectas e iglesias protestantes y en donde el mayor número de prosélitos está reclutado entre comerciantes e industriales, es que Weber hace el primer descubrimiento, la decisiva valoración ética de la vida profesional.

Esta nueva ética

Está esencialmente vinculada al dogma de la sola fides como medio único de salvación —que implica la ineficacia de la caridad, de los sacramentos y de las obras en general, la inutilidad del monacato y el principio del sacerdocio universal. Dios ha creado al hombre en una posición social, con un cierto trabajo que así aparece como una «Beruf»¹⁶ divina, esto es, como una

¹⁶ Beruf, palabra alemana, que al igual que la palabra inglesa Calling, holandesa beroep, danesa Kald y la sueca kallelse, significa profesión y vocación (Moya, 1970).

vocación particular en la que debe permanecer puesto que esa fue la voluntad de Dios al disponer su creación en este mundo (Moya, 1970, p. 124).

De esta manera, el contenido específico del trabajo, como denotación primaria, aparece así con una connotación religiosa, que implica su condición de vocación o misión divina.

El giro decisivo hacia la ética del trabajo cotidiano, precedente riguroso de la ética capitalista, tiene como clave teológica establecer el dogma de la predestinación en congruencia con los de la omnipotencia y radical trascendencia divina. Así, todo lo que no sea el espíritu divino disuelve el valor de todo lo mundano, goce, relaciones, etc., solo tiene sentido la comunicación con Dios a través de la fe. Sin embargo, dado que esta constante comunicación angustiada por el problema clave de la propia salvación y que solo la propia comunicación con Dios puede responder a esa angustiada incertidumbre, se percibe como un deber el considerarse elegido y rechazar, como tentación del demonio, toda duda acerca de ello, siendo así como medio principal de conseguir dicha seguridad en sí mismo, se inculca la necesidad de recurrir al trabajo profesional, como único modo de ahuyentar la duda religiosa y de obtener la seguridad del propio estado de gracia.

Por lo tanto, el problema de la salvación deja de ser un problema planteado en términos de eficacia personal y se transforma en un problema de autoconocimiento. Es decir, ahora las buenas obras carecen de valor como medio, pero son indispensables como signo de elección. No obstante, no pueden consistir en un incesante acopio de acciones meritorias, sino en un sistemático control de sí mismo que cada día se encuentra entre el dilema de ser elegido o condenado. De ahí que, “la angustia permanente por la salvación se resuelve como esfuerzo permanente por la autoconfirmación como elegido, traduciéndose en una constante y vigilante racionalización de la propia conducta en cuanto figura externa de la salvación espiritual íntima” (Moya, 1970, p. 123).

En este sentido, la inflexible seguridad en sí mismo sostenida en un constante y riguroso trabajo, como forma de autoconfigurar la propia certidumbre de salvación, es la dinámica subjetiva que va a cristalizar en la personalidad empresarial y que

colectivamente va a determinar el desarrollo progresivo hacia el capitalismo racional moderno. Pues el éxito en los negocios, fruto de ese trabajo sistemático,

Es signo de salvación, y contribución a la gloria de Dios en la Tierra, a la manifestación de la obra de Dios en el mundo: tanto mayor cuanto mayor sea ese éxito, pues más claramente resplandece en él la elección divina (Moya, 1970, p. 127).

Así pues, la moderna sociedad capitalista, cuya nueva clase dominante es la burguesía, encontró el impulso para su ascenso en el fervor ascético religioso. En otras palabras, la fe religiosa concede una gratificación psicológica a la actividad económica, impulsada por una lógica de progresiva superación en el trabajo, de ahí que este sea el único campo abierto a esa rígida y represiva dinámica afectiva que impulsa esas vidas.

3.4.2 Teóricos convergentes.

Como hemos visto, las ideas religiosas, siendo que contribuyen a la construcción del núcleo del sistema de valores, de ideas y creencias que orientan y estructuran la acción humana, han sido abordadas por autores que, a partir de las contribuciones hechas por Marx, Durkheim y Weber, han intentado construir síntesis teóricas que recojan y armonicen los aportes de los clásicos a la religión, entre estos autores destacan: Peter Berger, Tomas Luckmann y Pierre Bourdieu.

Dentro de estas tesis destaca el análisis llevado a cabo por Tomas Luckmann y Peter Berger en su obra "La construcción de la realidad social", en este todo conocimiento, dicen los autores, es un producto social que ha alcanzado un estatus de facticidad en condiciones sociales determinadas. Es decir, cuando se colocan las ideas religiosas como una porción del conocimiento que ha alcanzado el carácter de veracidad en un contexto social determinado, toda forma de conocimiento y toda verdad solo tendrán consecuencias reales en el contexto social en el que han sido validadas (Beltran, 2007).

Sin embargo, Peter Berger que centra su interés en encontrar mecanismos capaces de resolver los problemas causantes de las modernas crisis de sentido existencial, encuentra en el proceso de la teologización de la conciencia el camino para la instauración del nomos religioso, ya que este cree que este tipo de crisis se producen por la falta de una legitimación religiosa y la falta de valores supraordinales que expliquen y regulen la acción del individuo, trayendo consigo el replanteamiento del concepto vida y realidad.

En este sentido, Berger construye su pensamiento teológico inductivo de las creencias individuales y sociales con el que pretende llegar a la trascendencia a partir de la experiencia de la vida cotidiana de los individuos y con el concepto de vocación socio-religioso de cara a establecer un compromiso social con las instituciones religiosas.

Así pues, considerando la religión como un elemento en la configuración de identidades sociales singulares, Berger apunta que se llega a tener una identidad social mediante un proceso de socialización, que es también de identificación, pues en él se aprende la cultura y los significados culturales, así como las funciones y posiciones sociales, asimismo se aprende a vivir de acuerdo a las normas, los usos y estilos de la sociedad, identificándose así las personas con los significados socialmente aceptados y moldeados por ellos mismos. Es decir, la identidad personal y social se construye a través de la internalización de la realidad constituida. En otras palabras, la identificación del individuo con sus realidades en la experiencia cotidiana, mediante el reconocimiento o identificación con otros individuos, se legitima al sustituirla en el contexto del universo simbólico. Esto es que, en el universo simbólico de una sociedad, “se integra un gran número de definiciones de la realidad y presenta el orden institucional al individuo como una totalidad simbólica” (Berger y Luckmann, 1966, como se citó en Huete, 2014, p. 221).

Estas legitimaciones, según Berger, tiene una serie de funciones que pretenden, por un lado, instaurar una estructura de plausibilidad conforme la relación entre sociedad y universo sagrado, haciendo posible las reiteraciones miméticas de las

realidades cósmicas. Esto es que, las representaciones de los individuos se consideran como imitación de los significados divinos, que dan lugar a la dicotomía entre lo temporal, lo inmortal y lo eterno. Es decir, las legitimaciones religiosas se caracterizan como interpretaciones del orden social en términos de un orden sagrado.

Por otro lado, las legitimaciones religiosas, que nacen de la necesidad de los individuos de universos simbólicos¹⁷, en cuanto productos de la conciencia de estos, y que no nacen como meras creaciones teóricas en las que los individuos son agentes pasivos, otras de las funciones que Berger asigna a las legitimaciones cósmico-religiosas es la de actuar como recordatorio de los conceptos tradicionales incorporados a la cultura y sus propias instituciones y la de establecer una dialéctica entre la actividad y la ideación religiosa.

Siguiendo a Durkheim, otra de las funciones de las legitimaciones religiosas es “como capacidad para mantener la realidad de este mundo socialmente construido dentro del cual, los hombres existen y su vida de cada día transcurre” (Berger, 1967, como se citó en Huete, 2014, p. 223). En este sentido, la religión mantiene la realidad socialmente definida legitimando las situaciones marginales en términos de una amplia realidad sacra.

Otro punto importante a destacar dentro del análisis de Berger es la relación existente entre la religión y la alienación, según este, la religión presenta un poder alienante e inherente en la construcción y conservación del mundo, y en la alienación de lo humano en sí mismo. Por lo que, la alienación consistiría en una actitud necesaria para el individuo ante el extrañamiento de una realidad social frágil y necesitada de estabilidad y comunidad que puede configurar la realidad. Así pues, tales proyecciones religiosas alienantes están arraigadas en la naturaleza del ser humano y presentan un poder alienador para la experiencia del mundo.

¹⁷ “En sentido colectivo, el universo simbólico también ordena la historia. Mediante la explicación del pasado y la interpretación del futuro, la presente gana significación” (Huete, 2014, p. 222).

Por lo tanto, para Berger, una de las funciones alienantes de la religión consiste en la mistificación, esto es que la religión mitifica las instituciones humanas refiriéndose a ellas como algo dado por encima y más allá de su existencia. De este modo, siguiendo a Marx quien postula también esta mitificación de la religión que se “produce en la medida en que las personas incapaces de encontrarse a sí mismas y ser felices en el mundo al que pertenecen tienden a crearse otro mundo en el que se manifestaría su auténtico destino” (Baum, 1980, como se citó en Huete, 2014, p. 227), la religión para Berger (1967) es:

Falsa conciencia, pues su legitimación apela a un algo dado más allá de su existencia empírica, para desde ahí configurar el ordenamiento social; la religión legitima las instituciones sociales otorgándoles un status ontológico, a través del cual quedan situadas en un marco de referencia cósmico y sagrado (Huete, 2014, p. 227).

En otras palabras, la relación existente entre la religión y alienación es la extrapolación inherente y constitutiva que lleva a identificar el mundo de aquí abajo con su correspondencia allá arriba.

Otra de las propuestas que recogen y armonizan los aportes de los clásicos de la religión es la idea de campos religioso de Pierre Bourdieu en la que ubica la religión como un capítulo de la sociología del poder. Este autor, desarrolló un cuerpo conceptual alrededor de nociones como campo, habitus, capital, interés, etc., con el cual ingresa a distintas dimensiones de la vida social.

En este sentido, en la estructura de la distribución del capital de autoridad propiamente religiosa, las diferentes instancias religiosas, individuos o instituciones,

Pueden recurrir al capital religioso en la competencia por la gestión de los bienes de salvación y del ejercicio legítimo del poder religioso en cuanto poder de modificar en bases duraderas las representaciones y prácticas de los laicos, inculcándoles un habitus religioso, principio generador de todos los pensamientos, percepciones y acciones, según las normas de una

representación religiosa del mundo natural y sobrenatural (Bourdieu, 2006, p. 62).

Asimismo, este capital religioso al depender del Estado, de la estructura de las relaciones objetivas entre demanda y oferta religiosa, determina la naturaleza, la fuerza y la forma de las estrategias que estas instancias pueden colocar al servicio de la satisfacción de sus intereses religiosos (Bourdieu, 2006).

De esta manera, la lucha por el monopolio del ejercicio del poder religioso sobre la gestión de los bienes de salvación tiende, por un lado, a prohibir, para perpetuarse, la entrada en el mercado de nuevas empresas de salvación tales como las sectas o todas las formas de comunidad religiosa independientes. Por otro lado, conquista o defiende un monopolio total de un capital de gracia institucional o sacramental, controlando el acceso a los medios de producción, de reproducción y de distinción de los bienes de salvación. Además, para asegurar la conservación o restauración del mercado simbólico en el que circula, se requiere de un aparato de tipo burocrático, capaz de ejercer durablemente la acción continua.

Este aparato, producto de la institucionalización y de la burocratización, se encuentra en la iglesia ya que presenta muchas de las características de una burocracia, por ejemplo, delimita los dominios de competencia y jerarquización reglamentada de las funciones, codifica las reglas que regulan la actividad profesional y la vida extraprofesional y racionaliza los instrumentos de trabajo, tales como el dogma y la liturgia, etc. Aquí, el profeta, como empresario de salvación, juega un papel muy importante, pues produce y distribuye bienes de salvación a través de su discurso y de su práctica para movilizar los intereses religiosos virtualmente heréticos, todo esto gracias al efecto de consagración que ejerce el solo hecho de la simbolización.

Por lo tanto, la concentración de capital religioso, teniendo en la iglesia su principal aparato burocrático, organizando una jerarquía compleja, que utiliza un cierto lenguaje y que detenta el monopolio del acceso a los instrumentos de culto, textos sagrados y sacramentos y que relega al sacerdote (empresario de salvación) el segundo rango de la jerarquía de las órdenes y hacen de este el instrumento

indispensable de salvación y confiere a la jerarquía el poder de santificación, hace que la salvación dependa de la recepción de los sacramentos y de la profesión de la fe más que de la obediencia a las reglas morales, alimenta esta forma de ritualismo en la búsqueda de las indulgencias.

En este sentido, el campo religioso se construye alrededor del interés, en este caso del interés religioso, que vincula la necesidad de legitimación de las propiedades asociadas a un tipo determinado de condiciones de existencia y de posición en la estructura social. Es decir, se enfatiza el vínculo entre el interés religioso y la demanda propiamente ideológica, esto es la expectativa de un “mensaje sistemático capaz de dar un sentido unitario a la vida, proponiendo una visión coherente del mundo y de una existencia humana, asimismo dando al individuo los medios para realizar una integración sistemática de su conducta cotidiana” (Bourdieu, 1971, como se citó en Suárez, 2006).

Así pues, por un lado, los individuos en el campo religioso se dividen entre los especialistas que tiene las competencias específicas y los saberes secretos para ejercer su función y en aquellos individuos que se encuentran en una posición de subordinación legitimando el ejercicio y la posición de los especialistas y que esperan de estos que satisfagan su interés realizando acciones y prácticas mágico religiosas. Y, por otro lado, el campo exige a sus miembros un habitus religioso que se entiende como “principio generador de todo pensamiento, percepción y acciones conforme a normas de una representación religiosa del mundo natural y sobre natural” (Bourdieu, 1971, como se citó en Suárez, 2006, p. 22).

De esta manera, Bourdieu manifiesta que en las prácticas sociales los individuos tienden a agruparse o alejarse en relación con la posesión o no de cierto tipo de capitales, y al haber una distribución desigual de estos recursos, se configura un espacio social asimétrico y jerárquico al cual llamó campo, que se puede entender como un sistema de relaciones entre posiciones diferentes, diferenciadas y diferenciantes donde los individuos están posicionados o distribuidos en función directa a sus haberes sociales. Es decir, la sociedad o el espacio social no es más que un conjunto de campos relativamente autónomos, donde existen relaciones de

jerarquía entre ellos, de lejanía etc., y que están cohesionados por el campo de poder que este encarnado por el Estado, el cual provee de elementos que dotan de continuidad entre los diversos espacios. Esto es posible ya que los individuos aparecen en el campo en una doble dimensión, en una relación de condicionamiento por medio de sistemas de creencias válidas y legítimas a las que pasivamente se adhieren los individuos. Y una relación de conocimiento, que involucra una participación más activa de los individuos por medio de la producción de disposiciones duraderas y transferibles, es decir un sistema de disposiciones o habitus (Cerón, 2019).

Este habitus redime, según Bourdieu, la acción social del absolutismo racionalista propuesto por la teoría de la elección racional y del inconsciente colectivo de teorías instintivas. Por lo que, el habitus no es ni instintivo ni racional, sino pre-reflexivo, pre-racional, pre-consciente, es un operador de cálculo inconsciente, una intencionalidad sin intención capaz de reproducir y modificar de forma simultánea las condiciones sociales que le formaron, por ser un "producto de la interiorización de los principios de una arbitrariedad cultural capaz de perpetuarse una vez terminada la acción pedagógica" (Bourdieu y Passeron, 1996, como se citó en Cerón, 2019, p. 315).

Asimismo, a través de las orientaciones temporales que actúan de forma dialéctica en las acciones presentes a través de la retención de experiencias vividas y la pretensión de las habilidades futuras el habitus se orienta también en el tiempo. En este sentido, el habitus es un sistema abierto de disposiciones constantemente sujeto, afectado y modificado por experiencias. Por lo tanto, este no es producto de la casualidad, sino de la trayectoria socialmente transmitida que contribuye a generar los diversos tipos de disposiciones acerca de una misma posición.

3.5 Religión en la dimensión cultural.

Como ya hemos visto en apartados anteriores, la cultura es uno de los conceptos que mejor engloba la relación entre religión, ideología y ciencia. Sin embargo, a pesar de la insuficiencia de conceptualización de estos tres elementos, estos son claves para el conocimiento de los procesos humanos y la configuración de los mismos.

No obstante, para tener una mejor comprensión de estos elementos, primero se debe de contar con una idea más clara sobre el concepto de cultura. Para su estudio se tomará en cuenta las visiones propuestas de autores como Clifford Geertz (1995) y Roberto Varela (1997) expuestas en “Ideología, religión y ciencia” (Manuscrito no publicado) del Dr. Juan Castaingts Teillery.

En este sentido, por un lado, al considerar la descripción del hombre, hecha por Geertz (1995), como un animal¹⁸ inserto en tramas de significación que el mismo ha tejido, se considera que la cultura es esa urdimbre en busca de significaciones que se establecen por medio de relaciones simbólicas. Por lo cual, se entiende que esta, considerando las dimensiones simbólicas de la acción social como “lo que ocurre”, configura sistemas en interacción de signos interpretables. Asimismo, se considera

¹⁸ Roland Barthes agrega un atributo al hombre como un animal que narra, es decir, que tiene la disposición de organizar la experiencia según formas narrativas; o bien que las formas de la conciencia y las experiencias en el tiempo son de naturaleza narrativa. Sin embargo, aunque se entiende que “la forma de vida a la que corresponde el discurso narrativo es nuestra condición histórica misma” (Ricoeur en Díaz, 2008, p. 33), el hombre animal no solo cuenta historias, sino que también las dramatiza con rituales, cantos, teatro, danza e instrumentarías especiales para personificar, imitar y encarnar a otras personas, seres fantásticos animales y agentes sobrenaturales. En este sentido, la dramatización, que constituye otra forma narrativa, consiste en una traducción, una transformación, una reelaboración, recreación e interpretación de lo relatado o de lo fijado por medio de la escritura. De aquí, a lo que Díaz denomina la performance (acto de dramatización) toma como uno de sus ámbitos centrales de operación, el cuerpo que dramatiza y experimenta, situado en tiempos, lugares e historias singulares, sometido a técnicas, hábitos, poderes y disciplinas destinados a producir efectos. Asimismo, los rituales, que conforman un subconjunto mayor del performance, son una forma donde se vierten contenidos, es decir principios, valores, realidades, fines y significados constituidos de otro modo y en otro lugar. Estos contenidos se expresan de manera simbólica, lo que presupone que las prácticas están inscritas en más o menos fijos del texto ritual. Por lo tanto, los rituales, a los que se les atribuye eficacia simbólica, revelan la cosmovisión, tradición o identidad de la colectividad (Díaz, 2008).

que la cultura, también es una serie de mecanismos de control (reglas, instituciones, etc.) que gobiernan y ordenan la conducta de los individuos y no solo es un complejo esquema de conductas (costumbre tradiciones, hábitos, etc.). Es decir, la cultura no solo es un ornamento de la existencia humana, sino que es una condición esencial de ella.

Por otro lado, en contraste con Geertz, aunque no integra el concepto de cultura como mecanismos de control que gobiernan la conducta, Roberto Varela (1997) acentúa dos elementos claves: los valores como elementos que se integran en el interior de la cultura y los dispositivos habituales. Estos últimos, en la medida que son indicador de una cultura y que implican respuestas mutuas de receptores de signos y símbolos que a su vez emiten otros signos y símbolos como respuesta al primer emisor, se debe entender que, aunque la relación entre cultura y comportamiento es muy estrecha, hay que distinguir entre cultura en tanto que trama de significados de comportamientos que se inscriben en las relaciones sociales. Por lo tanto, se puede entender por cultura, “el conjunto de signos y símbolos que transmiten conocimientos e información, portan valores, sucinta emociones y sentimientos, expresan ilusiones y utopías” (como se citó en Castaingts, manuscrito inédito, p 3).

Sin embargo, aunque estas dos visiones nos acercan al concepto de cultura, también se deben de tener en cuenta los procesos ideológicos con los que el individuo trabaja u opera los símbolos que le ofrece el contexto cultural¹⁹. Es decir, los operadores lógicos a través de los cuales observan el mundo, estos se encuentran relacionados entre sí y son fuente de significación.

En este sentido, siguiendo el concepto elaborado por Luis Villoro (1985), se puede hablar de ideología cuando: las creencias compartidas por un grupo social son sí y

¹⁹ Asimismo, se debe de tomar en cuenta la formación de depósitos de sentido, como se mencionó con anterioridad Berger y Luckman estudiaron esta visión, señalan que las aprehensiones puramente subjetivas son el fundamento del sentido. Así pues, la construcción subjetiva del sentido es el origen de todos los acervos sociales de conocimiento, esto es importante ya que tiene relación directa con la idea de que el hombre al nacer es un ser incompleto, pues para que este pueda funcionar, requiere del conocimiento de un buen badojo de conocimientos culturales (Cataasingts, manuscrito inédito).

solo sí: creencias que no están justificadas²⁰ y cumplen la función de favorecer el logro o la conservación del poder de ese grupo (Castaingts, manuscrito inédito). Por consiguiente, se enfatiza que la ideología, al ser una creencia, es esencialmente

Un proceso simbólico y un fenómeno que se da en el interior de una cultura, se conforma por el conjunto de creencias compartidas que se encuentra en función de promover un poder y que se integra por un conjunto de signos y símbolos a través de los cuales se observa el mundo, se clasifica, se le encuentra sentido, se le valoriza, al tiempo en que condiciona emociones y sentimientos y genera un conjunto de comportamientos tales, que en muchas ocasiones se transforman en hábitos (Castaingts, manuscrito inédito, pp. 9-11).

Tomando como referencia a algunos de los teóricos clásicos expuestos anteriormente, se puede entender a la religión como una cosa eminentemente social, en donde las representaciones religiosas representan realidades colectivas que dependen de la forma en que una colectividad se organiza, de la morfología y de sus instituciones. Aquí, los ritos son maneras de actuar que nacen en el seno de grupos que están destinados a suscitar, mantener o a rehacer ciertos estados mentales de esos grupos. De aquí que, las creencias religiosas establezcan clasificaciones de cosas, reales o ideales, las cuales se traducen como profano y sagrado²¹.

²⁰ Cuando se habla de que las creencias no se encuentran plenamente justificadas, se refiere al hecho de que “una justificación plena, completa y meramente lógica de una visión del mundo es imposible” (Castaingts, manuscrito inédito, p. 10).

²¹ La distinción entre lo profano y lo sagrado será retomada por el gran pensador de lo religioso, Rudolf Otto, quien en su obra “Lo santo, lo racional y lo irracional en la idea de Dios (1917), expone las cualidades esenciales de lo sagrado en función de lo numinoso, es decir, del *mysterium tremendum et fascinans* que yace en el corazón del temor religioso reverente que trasciende las dimensiones de lo meramente humano” (Beltrán, 2007, p. 78). En este sentido, Otto afirma que la religión se vincula profundamente y de manera básica con el lado irracional del ser humano. Por lo que, la experiencia religiosa – entendida como: “la experiencia numinosa provocada por la relevancia de un aspecto de una potencia que se muestra como lo completamente otro (*ganz andere*) respecto del hombre, del mundo y de la vida de todos los días” (Scharfenort, 2001, p. 97)- se va a expresar como sentimiento de espanto y fascinación frente al misterio, asimismo como un sentimiento de indignancia, esto es, de ser finito, precario, arrojado a la vida, expuesto. De este modo, lo sagrado,

De este modo, las funciones principales de la religión son: ofrecer explicaciones, dar sentido a la distribución desigual de la riqueza, de la frustración a la muerte y dar significado al sufrimiento humano, es decir tiene una función cognoscitiva. Además, canaliza deseos sustantivos. Y, busca reducir tanto el dolor como el alcance de la satisfacción, esto es que tiene una función expresiva. Por lo tanto, la religión al ser una parte de la cultura, por ende, es un proceso simbólico. Es decir, es el vínculo por el cual se expresan estas funciones simbólicamente.

De igual manera, al ser la legitimación, cognitiva y normativa, la base del orden social y al ser el conocimiento socialmente objetivado legitimador y existente de definiciones objetivas y disponibles de la realidad, la religión tiene la característica de ser el más amplio y efectivo instrumento de legitimación. Por lo tanto, esta sirve para mantener la realidad del mundo socialmente construido, en el cual el hombre existe en su vida diaria. Además, de dar sentido a la vida, al sufrimiento y felicidad, a la muerte y a las catástrofes sociales y naturales.

de igual manera que lo manifiesta Durkheim, es aquello que se opone a lo profano, es decir, que se manifiesta hierofónicamente como completamente otro (ganz andere) de lo profano, en donde lo sagrado se va a manifestar como una realidad de un orden totalmente diferente de las realidades naturales. Esto no significa que lo sagrado- profano son categorías constitutivas del mundo natural, sino que lo es porque el hombre establece o delinea simbólicamente límites dentro del conjunto de lo real. Esto quiere decir que, el hombre crea límites artificiales -que se solidifican, toman cuerpo y vida, transforman al hombre y su entorno, son reales- por medio de su actividad simbólica que tiene la capacidad de atribuir una significación especial a ciertos gestos o acciones que se convierten en el ritual que establece los límites entre lo sagrado y lo profano, Logrando así, mediante esta ritualización, configurar el mundo que le rodea y darle sentido, asimismo ubicarse dentro de él y encontrar sentido para su propia existencia (Scharfenort, 2001). Por lo tanto, “la experiencia de lo sagrado radica en que, dado que ejerce un poder fascinante, funciona como instancia de alienación de la conciencia humana, como origen de experiencias de autoengaño y de engaño colectivo, en suma, como instancia de manipulación. El individuo y la comunidad buscan tranquilizar la conciencia, por lo tanto, su atención se desvía de la cotidianidad en el que vive, hacia mundos ideales, proyectados y desencarnados, que le hacen desdeñar lo cotidiano con sus problemas, necesidades y responsabilidades, como mera ilusión, como estadio de vida inferior e irrelevante. Por supuesto, estamos frente a una neurosis colectiva generada por lo sagrado: un intento de fuga frente a una realidad acuciante, dramática, que no da espera” (Scharfenort, 2001, p. 101).

Por lo tanto, la religión es una

Construcción social que se vive como externa y que luego se internaliza, al hacerlo, la moralidad se internaliza como voces de la conciencia. El hombre crea la otredad tanto fuera como dentro de sí mismo. Así, las creencias religiosas, al ser internalizadas con conciencia, forman un elemento esencial en la elaboración de la identidad subjetiva; sin embargo, cuando los papeles de conducta determinados por la religión se internalizan, entonces hay un aumento en la enajenación del individuo que cada vez depende más de fuerzas externas, el hombre ha perdido el control de sus productos y ahora es controlado por ellos (Castaingts, manuscrito inédito, p. 17).

En síntesis, uno de los análisis más difíciles de comprender dada su difícil definición en las ciencias sociales, es el de la religión y lo religioso en cuanto a fenómeno social y campo de estudio, debido esto a su incidencia en las diferentes dimensiones de la vida social. Sin embargo, la comprensión de la dimensión religiosa es fundamental para la comprensión profunda de toda sociedad.

En este sentido, se considera que las ideas religiosas constituyen el núcleo del sistema de valores, ideas y creencias que orientan y estructuran la acción humana. Es por ello que, al constituir un fenómeno fundamental dentro del análisis social, se hace necesario recurrir a los aportes de los pensadores que se consideran son fundadores del tema religioso, a saber: Karl Marx, Emile Durkheim y Max Weber.

Aunque la mayoría de estos autores no estudio en detalle el tema de la religión, sus ideas han influenciado fuertemente el desarrollo de los estudios en el campo. Así al respecto, Marx considera los aparatos religiosos como sistemas de ideas que esconden y legitiman la dominación y la exclusión social, es decir, como ideologías que justifican el poder de los dominantes y domestica a los dominados. Esta idea, que surge a partir de los diálogos con Feuerbach, es considerada por Marx como una falsa conciencia o una conciencia alienada, en tanto la alienación se entiende como el proceso por el cual el individuo olvida que el mundo de la cultura es creado por la actividad humana. Esto es, ideas humanas que son falsamente atribuidas a la

actividad de dioses o fuerzas sobrenaturales van a generar el poder alienador de la religión.

Durkheim, quien a través de la variable identidad religiosa otorga poder explicativo a la acción humana, analiza la religión como un hecho social, poniendo de manifiesto que la religión es más poderosa que sus participantes, es decir, que no se puede comprender el fenómeno religioso a través de las experiencias subjetivas de sus integrantes. Por lo que, las experiencias religiosas van a permitir cohesionar a un grupo alrededor de prácticas que trascienden a los individuos. Además, su aportación sobre la distinción entre lo sagrado y lo profano, en donde lo sagrado se sitúa fuera de la experiencia cotidiana e inspira temor y reverencia, ve la existencia de las instituciones religiosas útiles para salvaguardar las estructuras sociales.

Por su parte, Weber, retomando la propuesta de Marx en donde la religión es un aparato ideológico que colabora en el sometimiento de las estructuras sociales, muestra que los sistemas religiosos representan un papel vital en los procesos de cambio social. Es decir, los efectos psicológicos de una doctrina religiosa evidenciarán el poder motivacional que infunden las experiencias y creencias religiosas sobre la acción. Asimismo, considerando el carisma como una de las formas típicas de dominación, considera que las reformas religiosas se dan bajo la influencia de un líder carismático, en figuras como la del profeta.

A partir de las contribuciones hechas por estos autores, otros han intentado construir síntesis teóricas o teorías de convergencia que recojan y armonicen los aportes de los clásicos de la religión. En este sentido, Peter Berger y Tomas Luckmann, al sugerir que toda forma de conocimiento y toda forma de verdad solo tiene consecuencias reales en el contexto social en el que han sido validadas, consideran a las ideas religiosas como una porción del conocimiento que ha alcanzado el carácter de veracidad en un contexto social determinado.

Por su parte, Peter Berger, siguiendo a Marx, considera el conocimiento religioso como un orden que orienta la experiencia subjetiva y les da sentido. De aquí que, el individuo puede llegar a darle sentido a su vida. Esto es que, todo sistema religioso es producto de la actividad humana, que se objetiva a tal punto que puede

reaccionar sobre sus creadores determinándolos y sometiéndolos y constituyéndose en una realidad. Por lo tanto, ve a la religión como un producto social humano que alcanza un carácter de objetividad. Es decir, en la medida que el sujeto aprende este mundo, la religión deja de ser solamente un objeto exterior y se transforma en un elemento más de su mundo interior.

Pierre Bourdieu hace otro de los aportes clásicos al tema con su propuesta de campo religioso. En esta, afirmando que existe una correspondencia, a través de sistemas simbólicos, entre las estructuras sociales dominantes y las estructuras mentales, entiende el campo religioso como un campo donde se estructura la dominación simbólica. Por lo tanto, este concluye que, las religiones desplazan la dominación política al campo simbólico, convirtiéndose así en una expresión de la lucha de clases. Por lo tanto, se puede observar que al igual que Durkheim, Marx y Weber, los teóricos convergentes desarrollan su análisis dentro de los estrictos límites de la funcionalidad social.

En este sentido, se generan motivaciones, sentimientos, emociones y dinámicas para el comportamiento, que van más allá de las doctrinas, creencias y conocimiento. En otras palabras, las religiones abarcan más que la ciencia y la filosofía, en tanto estas nos dicen como es el mundo y critican la hermenéutica de sentido, la religión las crea y motiva para el sentido, en función de la búsqueda de lo trascendente y misterioso, lo conocido y vivenciado en una experiencia cognoscitiva y vivencial al mismo tiempo. Además, la identificación afectiva y la imitación y seguimiento son, a su vez, constituyentes básicos de las religiones.

Capítulo IV. Aspectos metodológicos de la investigación.

Conforme ha avanzado la modernidad, la religión ha tendido a ser cada vez más cambiante y dinámica, se ha contagiado la vida religiosa provocando que las estructuras tradicionales se vean trastocadas por los avances científicos y tecnológicos y que las formas de creer se transformen, a tal grado que a finales del siglo pasado se proclamaba la desaparición de la religión y con ello la secularización de la sociedad. Sin embargo, hoy en día, las nuevas formas de creer y pertenecer se mezclan con la vida secular.

En este sentido, se ha puesto de relieve la importancia de crear instrumentos teóricos-conceptuales para seguir el desarrollo de la religión en la actualidad. Por tal motivo, en términos metodológicos, dadas las características del objeto de estudio, se ha tomado como base el método cualitativo para generar conocimiento sobre las formas de la vida religiosa en las organizaciones.

4.1 ¿Por qué una metodología cualitativa?

A lo largo de la historia, uno de los principales motores para el desarrollo del ser humano ha sido la ciencia. En conjunto con el paradigma predominante del positivismo influenciaron los estudios de la ciencia de la conducta y las ciencias sociales, tratando de hacer encajar los fenómenos y los sujetos. Sin embargo, actualmente el campo de la ciencia es tan complejo y heterogéneo que no es posible identificar un método común, ya que no todos los fenómenos naturales son reducibles a expresiones matemáticas; que no todos los hechos que constituyen la realidad son analizables experimentalmente y que no todas las hipótesis validas pueden confrontarse con la realidad a la que se refiere.

En este sentido, el fenomenólogo Husserl dice que “las formas de ser, que tienen especialmente sus métodos de darse, tienen sus modos en cuanto al modo de conocerlas” (como se citó en Álvarez-Gayou, 2003, p. 16). Asimismo, Herbert Pietschmann pone en tela de juicio la ciencia, pues “sacrifica, en sus aras, valores

y creencias genuinamente humanas” (como se citó en Álvarez-Gayou, 2003, p. 16). Es decir, el método tradicional de la ciencia aprisiona la imaginación creadora del pensamiento que se ubica dentro del terreno de los hábitos mentales o de los mitos. Esto es que, no se puede aplicar con el mismo sentido a la percepción, a la cognición, a la motivación, al aprendizaje, etc., lo que hace que el investigador se aleje de lo que es, a consideración de muchos, la esencia de la humanidad, su subjetividad.

Este paradigma científico, en palabras de algunos autores, ha llegado a los límites de su utilidad, es decir, a un agotamiento, debido a su incapacidad para dar explicaciones adecuadas y satisfactorias de la realidad que nos circunda y de los fenómenos que percibimos. En otras palabras, predomina la objetivación de los actores, explicando los eventos que estos experimentan mediante indicadores objetivos.

En este sentido, el desarrollo histórico de la tradición cualitativa desde sus orígenes nos plantea distintos periodos en los que: surge el interés por conocer los orígenes de la cultura y la civilización, esto es, el descubrimiento del otro (etnografía temprana, hasta el siglo XVII). Se dan descripciones de razas y culturas desde la mirada de conquistadores que hablaban de las prácticas y costumbre de primitivos (etnografía colonial, mentalidades coloniales y persistencia del otro, siglos XVII, XVIII Y XIX). Más adelante, se buscaba comprender las formas de vida occidental relacionada con los otros. En este periodo, la evolución de la cultura y la sociedad, Augusto Comte y el método comparativo, proponía que todas las culturas se desarrollan en tres estadios que se denominaron épocas de crecimiento moral. Con la etnografía del siglo XX comienzan los periodos modernistas y posmodernistas con lo que se comienzan a delinear las visiones actuales de la investigación cualitativa.

En los inicios del siglo XX a los años setenta comienza la fase de la etnografía del otro o estudios comunitarios, en estos se desea incorporar en la fe protestante

predominante a grupos de poblaciones alejados de ella, con las personas de color.²² Para mediados del siglo XX a la década de los ochenta los estudios de etnicidad y asimilación centran su interés por observar el discurso de las minorías y sus características, contenidos e implicaciones. Así pues, en la posmodernidad, los métodos de la etnografía se redefinen y diversifican haciendo que los etnógrafos no se vinculen con los valores que los guiaron en el pasado, sino que ahora estos se convierten, como lo menciona Jhon Van Meanen (1998), en “reporteros de los dolores, los traumas, los miedos, la ansiedad, los sueños, fantasías y esperanzas de la vida de las personas”.

Así, por ejemplo, autores como Denzin y Lincoln (1998) siguen que la investigación cualitativa se puede dividir en, a lo que ellos llaman, momentos o periodos: el primero, denominado tradicional, se refiere a la época en la que el otro era visto como un extranjero, diferente, exótico y extraño. En el segundo, la fase modernista, se desarrollan nuevas teorías y paradigmas interpretativos como la etnometodología, la fenomenología, la teoría crítica y el feminismo. Asimismo, surge la teoría fundamentada, se desarrolla el interaccionismo simbólico y surge la concepción de la investigación naturalista. En el tercer periodo o momento, considerado como el estado de la realidad actual del campo, se desdibujan los límites entre las disciplinas sociales y las humanidades. En el último periodo, que se refiere al tiempo actual, surgen nuevas epistemologías provenientes de grupos antes silenciados que se vinculan con la acción más activa, así como una mayor crítica social. Aquí, los estudios de narrativas son sustituidos por teorías más locales ajustadas a problemas y situaciones específicas (Álvarez-Gayou, 2003).

Así pues, las características que hacen elegir la investigación cualitativa son: es flexible, parte de los datos y no recogiendo datos para evaluar modelos, hipótesis o teorías preconcebidas. Ve el escenario y a las personas desde una perspectiva holística, es decir, no se reducen a variables, sino que se consideran como un todo,

²² Sobre este hecho, investigadores como Franklin Frazier y Thorstein Veblen realizan estudios sobre la población de color en diversos sitios de Estados Unidos y estudios etnográficos que tratan la vida en guetos universitarios norteamericanos, respectivamente.

estudiando así a las personas en el contexto de su pasado y de las situaciones en las que se encuentran. Asimismo, trata de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas, esto es que, resulta esencial experimentar la realidad tal como otros la experimentan. En otras palabras, identificarse con las personas que se estudian para comprender como ven las cosas.

En este sentido, el investigador cualitativo suspende o aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones, ve las cosas como si estuvieran pasando por primera vez. De ahí que, los métodos por los cuales se estudia a las personas ayuden a conocerlas en lo individual y a experimentar lo que ellas sienten es sus luchas cotidianas en la sociedad, en su esfuerzo por asegurar su destino en un mundo frecuentemente en discordia con sus esperanzas e ideales, esencia que se pierde con otros enfoques investigativos.

Por lo tanto, este método permite permanecer próximos al mundo empírico obteniendo conocimiento directo de la vida social, no filtrada por conceptos, definiciones operacionales ni escalas clasificatorias.

4.2 Marcos referenciales de la investigación cualitativa.

Grosso modo, la investigación cualitativa busca la subjetividad, y explicar y comprender las interacciones y los significados subjetivos individuales o grupales. Sin embargo, para comprender la realidad subjetiva y la realidad social, íntimamente relacionadas, en donde se inscriben las conductas y acciones humanas, son necesarios marcos interpretativos referenciales.

Estos marcos parten de producciones teóricas distintas, como el constructivismo social, la etnolingüística, la etnografía, la fenomenología, la búsqueda de interpretaciones y significados, así como el uso de diversas técnicas de recolección y análisis de la información, como la observación participante, las entrevistas individuales o grupales, el análisis de textos y testimonios, la historia de vida, o bien la combinación de estas. No obstante, debido al contexto de salud por el que atravesamos como sociedad, se retomaran solo algunos de estos métodos de

recolección. Por lo que, estos paradigmas nos hablan, más que de un procedimiento para obtener datos o información, de una forma de ver.

A consideración de algunos investigadores como, por ejemplo, Thomas Schwandt, se propone clasificar estos marcos interpretativos en dos grupos: constructivistas e interpretativos. Ambos marcos comparten el interés por la experiencia humana y la manera en cómo los actores la viven. De ahí que, en el marco constructivista se agrupan el constructivismo clásico, el radical y el social, el feminismo y la psicología de los constructos personales. De igual manera, se agrega a este grupo la teoría crítica, ya que se aboca al estudio de las instituciones sociales, la vida social y los problemas históricos como la dominación y la enajenación. Por otra parte, en contraste con la explicación científica, en los marcos interpretativos, que comparten la necesidad de comprender el significado de los métodos sociales, se agrupa la antropología filosófica e interpretativa, la fenomenología, la hermenéutica, el interaccionismo simbólico y el interpretativo.

En cuanto a los marcos referenciales constructivistas, en primer lugar, se hará la revisión de la teoría crítica, esta se origina en la década de los años veinte con un grupo de académicos alemanes conocido como la Escuela de Frankfurt. Sus temas centrales son: el estudio científico de las instituciones sociales, las transformaciones de tales instituciones, según las interpretaciones de su vida social, los problemas histórico-sociales de la dominación, la enajenación y las luchas sociales. Esta teoría, no solo consiste en buscar el error o la falla, sino en el análisis de los significados, incluso de aquellos ocultos. Por lo que, se ocupa de la crítica a la sociedad y a la búsqueda de nuevas alternativas. Así pues, a través de ella se puede ver el mundo, las personas y a nosotros mismos de manera diferente, esto influye en nuestros actos cotidianos, en cómo nos comportamos, como reaccionamos ante diferentes aspectos sociales, políticos y religiosos y en como reconocemos y manejamos nuestros propios motivos.

De esta manera, la teoría crítica ayuda a ver el mundo con otra visión, proporcionando la capacidad de un pensamiento lógico, creativo e introspectivo. Encontrándose así inmersa en diversos marcos interpretativos, por mencionar

algunos, en la investigación-acción, en la etnografía, la didáctica crítica, el análisis literario desde la teoría crítica y en el constructivismo.

Por su parte, el constructivismo es una teoría sobre el conocimiento y el aprendizaje, describe el saber y como se llega a él. Su función es adaptativa, aunque este concepto se retoma de la biología en donde los organismos vivos se relacionan con su medio ambiente, propone que lo que ven, escuchan y sienten los seres humanos resulta de sus propias actividades perceptivas y, por ende, es resultado de sus propias formas de concebir y percibir. Así pues, las estructuras conceptuales que constituyen el significado y el conocimiento son constructos que cada persona elabora para sí.

Es a través del lenguaje que los constructos de dos personas funcionan de la misma manera, por lo que, se puede transferir el conocimiento por medio de la comunicación lingüística, esto es, por medio de palabras. De esta manera, el constructivismo, no es una descripción del acto de enseñar, sino una teoría sobre el aprendizaje.

Sin embargo, hay quienes otorgan mayor importancia al proceso estructurante cognitivo (el individuo busca lograr la coherencia entre los mundos de su propia experiencia) y quienes enfatizan los efectos socioculturales del aprendizaje (enfatiza la naturaleza social y cultural de la actividad), ya que se discute si el acto del aprendizaje se encuentra principalmente en la mente o en la acción social del individuo, o si es un proceso de acción cognitiva activa o si es un proceso de aculturación en una práctica comunitaria.

Estas dos vertientes originan las dos corrientes actuales del constructivismo: el radical, que observa la relación particular entre la mente y el mundo siguiendo de cerca el concepto adaptativo del conocimiento. Y el constructivismo social, que se enfoca en el mundo de los significados y el conocimiento compartido intersubjetivamente, es decir, en la construcción social, centrándose en la generación colectiva del significado, matizada por el lenguaje y otros procesos sociales.

Dentro de los marcos referenciales interpretativos, que comparten la necesidad de comprender el significado de los métodos sociales, se agrupa: el interaccionismo simbólico, cuyas bases descansan en tres premisas: la primera, los seres humanos actúan respecto de las cosas basándose en los significados que estas tienen para ellos. Así, por ejemplo, para este caso, en las instituciones como la iglesia. La segunda premisa, estos significados derivan de la interacción que los individuos tienen con otros seres humanos. Y finalmente, la tercera premisa, los significados son manejados o modificados por medio de un proceso interpretativo que la persona pone en juego cuando establece contacto con las cosas.

Los conceptos básicos en los que se fundamenta el interaccionismo simbólico son: los seres humanos se consideran constituidos por personas en acción, esto es, se consideran en movimiento al realizar múltiples actividades al relacionarse unos con otros. La importancia de esta relación con otros radica en que tiene un papel formativo de la conducta.

Asimismo, al ser un organismo activo que, no solo responde a las interacciones con otros, sino que también emite sus propias indicaciones a los demás, el ser humano se reconoce a sí mismo como un objeto para sí y se relaciona y define sus interacciones con otros basándose en la percepción propia. Esto significa que el ser humano también interactúa consigo mismo. En este sentido, el interaccionismo interpretativo, se va a centra en temas como la visión fenomenológica existencial de los seres humanos y las sociedades, el self, la emocionalidad, el poder, la ideología, etc.

A este grupo, también se agrega la hermenéutica, esta, la cual toma forma en las discusiones medievales de las interpretaciones bíblicas, se define como la teoría y la práctica de la interpretación. Como disciplina moderna de la interpretación de textos, se convierte en la base para el análisis de la comprensión y la conducta humana. De igual manera, y como se mencionó con anterioridad, a este grupo se adhiere la fenomenología, corriente que considera que los seres humanos están vinculados con su mundo y pone el énfasis en su experiencia vivida, la cual aparece en el contexto de las relaciones con objetos, personas, sucesos, y situaciones. Es

decir, el tiempo vivido (temporalidad), el espacio vivido (espacialidad), el cuerpo vivido (corporalidad) y la relación humana vivida (relacionalidad).

Elementos cruciales de la fenomenología son: que las percepciones de las personas evidencian para ellas la existencia del mundo. Asimismo, la existencia implica que las personas están en su mundo, esto es que, la existencia humana es significativa e interesante, en el sentido de que siempre están consistes de algo, y que solo pueden ser comprendidas en sus propios contextos. De esta manera los comportamientos humanos se contextualizan, como ya se mencionó, por las relaciones con objetos, con las personas, con los sucesos y con las situaciones. Sin embargo, como muchas otras teorías, la fenomenología se ha modificado, ha surgido la fenomenología hermenéutica, la cual busca describir los fenómenos ocultos, y en particular sus significados. Es decir, esta busca descubrir los significados no manifiestos, analizarlos y describirlos.

En síntesis, la investigación cualitativa equivale a un intento de comprensión global, es decir, por muy limitado o reducido que sea el tema a abordar, este es entendido siempre en su totalidad. Este hecho obliga a tener una visión holística y global del fenómeno a estudiar. En este sentido, la metodología cualitativa ve el contexto y a las personas desde una perspectiva holística. Las personas, los escenarios o los grupos no son reducibles a variables, sino considerados como un todo. Así pues, al ser una metodología humanista, al basarse en herramientas como el comportamiento, permite que las acciones e interacciones que se observan en la organización se mantengan cerca del mundo empírico y se evite perder la parte humana que caracteriza a todo grupo social organizado.

Al ser una aproximación integradora, esto es que, tenga presentes no solo los aspectos objetivos, sino también los subjetivos, nos mueve a pensar en todo el conjunto de relaciones que se tejen al interior de la organización. Por lo que, como es en nuestro caso de estudio (organizaciones religiosas), el aspecto subjetivo tiene una enorme importancia, pues a través de las creencias, maneras de pensar, aspectos emotivos, etc., los miembros mantiene una relación estrecha con el quehacer cotidiano de la organización.

Capítulo V. Procesos de institucionalización en organizaciones religiosas: El caso de la organización Testigos de Jehová.

“La organización entrena y adoctrina a sus miembros. Pudiera llamarse a esto la interiorización de la influencia, porque inyecta en los sistemas nerviosos de los miembros de la organización los criterios de decisión que la organización desea emplear. El miembro de la organización adquiere conocimiento, habilidades e identificaciones o lealtades que le permiten tomar decisiones por sí mismo, tal como la organización le agradecería que decidiese”

Herbert Simon (1982)

Como hemos visto en capítulos anteriores, entender a las organizaciones religiosas como empresas competitivas que se ven obligadas a producir resultados para mantener sus adeptos y ganar nuevos fieles, desde una perspectiva de mercado, implica entender que en estas organizaciones existen dinámicas de rivalidad y competencia, o como lo llamaría Bourdieu, es un campo en el que diferentes agentes luchan por la apropiación de un capital específico, en el que se implementan, para tal propósito, diversas estrategias.

En este sentido, entendiendo a las organizaciones religiosas como campo religioso, empresas religiosas que producen, administran y distribuyen bienes simbólicos de salvación, luchan por la legítima autoridad religiosa sobre las personas, en tanto consumidores de dichos bienes, en donde los agentes en competencia implementan diversas estrategias haciendo que las ofertas de salvación difícilmente se limiten a una sola propuesta.

Así pues, uno de los pilares que la organización Testigos de Jehová utiliza y que nace en sus concepciones sobre el sentido y el devenir del mundo, para reforzar

sus adeptos y ganar nuevos fieles, es la conducta en sentido moral y normativo. Es decir, mantiene las instancias morales en el plano de la conciencia inmediata, objetivizando la propia conciencia y la de los demás. Esto es que, el cauce institucional, que caracteriza y define a los Testigos de Jehová e imprescindible para la aprobación mutua, comporta un sistema de representaciones simbólicas que ayudan a concebir el mundo que les rodea e implica que el miembro modifique sus pautas de comportamiento.

5.1 ¿Por qué estudiar el impacto del fenómeno religioso?

Aunque la modernidad ha engendrado, a raíz del proceso de secularización, una pérdida de las prácticas religiosas, la secularización, debido a que el fenómeno religioso ha tenido un fuerte impacto sobre los procesos sociales, entendida como proceso de reorganización del trabajo religioso en una sociedad y no como la pérdida de la religión, implica tomar en cuenta la sobrevivencia y producción religiosa en la modernidad.

De esta forma, la importancia del aspecto religioso, como uno de los elementos esenciales que definen a la realidad social, da pauta para considerar a las organizaciones religiosas como organizaciones que, además de tener fines espirituales, elaboran su propio proyecto de sociedad con la finalidad de adaptarse o resistirse a la realidad que viven.

Dicho de otra manera, las organizaciones religiosas, además de proporcionar una explicación a los cambios que se dan en la sociedad, brindan una gama amplia de opciones definidoras de la realidad de acuerdo a los fines o necesidades de los actores sociales.

De esta forma, en tanto que la pluralidad cultural de las sociedades ha crecido, al grado de constituir un mosaico cada vez más complejo de actores sociales y variados discursos, y que sistemas culturales religiosos se articulan a sistemas dominantes con la finalidad de que individuos puedan reestructurar sus creencias y valores para formar un contexto que les permita manejarse de acuerdo al sistema

de la agrupación religiosa, en la diversidad de expresiones culturales se encuentran grupos que se distinguen de otros debido a sus prácticas o por sus ideas distintas predominantes que llegan a convertirse en polémicas que involucran a individuos e instituciones diversas (Arcos, 2004).

En este contexto, la organización Testigos de Jehová, que se ha caracterizado por el aumento de creyentes que se someten a sus enseñanzas y, a pesar de que algunos de sus preceptos se salen de las normas y su radical postura en algunas situaciones, así como su organización estrecha y vigilada, a través de su actividad proselitista difundiendo su mensaje religioso a múltiples personas, ha hecho que la sociedad perciba su presencia.

Así, por ejemplo, en el año 2020 la agrupación tenía presencia a nivel mundial en 240 países²³, además contaba con 87 sucursales, 120, 387 congregaciones; un total de 8, 695, 808 publicadores (predicadores), de los cuales al mes publican (predican) 8, 424, 185. A la conmemoración, evento realizado en todo el mundo, reportaron 17, 844, 773 de fieles y los participantes en ésta fueron 21, 182. Además, se bautizaron 241, 994. Se realizaron 1, 669, 901, 531 horas dedicadas al servicio misionero, realizándose en promedio mensual 7, 705, 765 estudios bíblicos (JW.ORG, 2021).

Por lo tanto, el notable crecimiento de los individuos que se suman a los Testigos de Jehová, modificando los patrones de su vida cotidiana, tanto en sus relaciones familiares, laborales y sociales, constituyen una identidad que requiere ser reconocida. Esto es que, la organización Testigos de Jehová, que ha llegado a sitios particulares provocando cambios sustantivos, ha hecho una reestructuración en las actividades cotidianas y en las relaciones de sus miembros con el espacio social, haciendo que estos modifiquen gran parte de sus patrones de conducta y una nueva forma de percibir el mundo que les rodea.

²³ Para consultar información detallada de las cifras respecto a cada país, se puede consultar el siguiente link de su página web: <https://www.jw.org/es/biblioteca/libros/informe-mundial-2020/totales-2020/>

5.2 Análisis organizacional de los Testigos de Jehová.

5.2.1 Contexto histórico.

En el último tercio del siglo XIX, periodo que coincide con el despertar religioso, se vivió una profunda mutación económica y social en la que el protestantismo se confrontó con la irrupción de la técnica y la ciencia, esto, luego del término de la guerra civil, la cual marco una ruptura del predominio rural, en donde la religión dominaba un espacio privilegiado como concepción del mundo en las relaciones sociales, y la irrupción del desarrollo industrial liderado por la burguesía proteccionista, así como la llegada de inmigrantes a las grandes urbes como mano²⁴ de obra barata en Estados Unidos.

Estos hechos provocaron en el protestantismo norteamericano su división, por un lado, las esferas privilegiadas por el auge social y económico, que encontraban en la pobreza la causante del vicio y el pecado y cuyos adeptos ligados a la idea de progreso de una teología que convergiera con las teorías biológicas, buscaban la legitimación del progreso de la doctrina a través de la ideología del interés socio-económico. Por otro lado, se da la reconciliación del capital y del trabajo, promovido por una radicalización del concepto del reino de justicia y de las esperanzas socialistas corporativas, a partir del surgimiento del evangelio social. Asimismo, en reacción al liberalismo teológico y el movimiento del evangelio social se desarrolla el fundamentalismo (Arcos, 2004).

Así, para finales del siglo XIX, los valores de la clase media se identificaban con el protestantismo. Sin embargo, debido a que estas transformaciones económicas empujaron a las iglesias a luchar en contra de la concentración y expansión del capital, grupos populares no encontraron una expresión de su fe en las iglesias con valores pequeño-burgueses acomodados. Por lo que, se crearon nuevas

²⁴ A finales del siglo XIX, existía una gran necesidad de mano de obra abundante y barata, esto debido a que las grandes compañías se organizaron en Trust. Por lo que, la inmigración masiva europea, que en su mayoría era católica, respondió a tal demanda.

sociedades religiosas ideadas en una ideología conocida como movimiento de santidad.

En este contexto de cambio religioso, con características milenaristas²⁵ y fundamentalistas, ingresa al mercado de bienes de salvación la organización Testigos de Jehová, cuya agrupación estaba fuertemente influenciada por una tradición adventista.

5.2.2 Origen: Cuerpo gobernante (presidentes).

De acuerdo con sus propios escritos y el análisis realizado por investigadores como: Héctor Manuel Senteno Mejía, Francisco Lizcano Fernández, Loida Ibars Samaniego, Verónica Hernández Cedillo, Julieta Arcos Chigo, Antonio Higuera Bonfil, etc., los Testigos de Jehová, quienes siguen una doctrina basada en una cronología bíblica determinada y que ha experimentado un proceso de construcción hasta llegar a la interpretación más apropiada según las señales que consideran que Dios les envía, surgieron a partir de la creación de un grupo pequeño de estudio denominado estudiantes de la biblia, posteriormente los Testigos de Jehová.

Los estudiantes de la biblia²⁶, grupo fundado en 1869 por Charles Taze Russell, consideraban que uno de los medios para alcanzar la salvación era a través de escuchar constantemente las escrituras, ya que la verdad era revelada a través del estudio minucioso de este libro.

Charles Taze Russell²⁷, investigador tenaz y de carácter erudito, identificado por su liderazgo carismático basado en el consenso, y con el objetivo de analizar la

²⁵ Los grupos que forman parte de los movimientos religiosos de tipo milenarista, como son los Testigos de Jehová, se caracterizan por un discurso condicionado por la esperanza en la segunda venida del Mesías Jesucristo (Ibars, 2006, p. 1).

²⁶ Fue un grupo pequeño, fundado por Charles Taze Russell en Allegheny City, zona norte de Pittsburg, Pennsylvania, que “durante sesiones semanales estudiaban la biblia sistemáticamente” (Homer, como se citó en Senteno & Lizcano, 2009, p. 1190).

²⁷ Estaba en desacuerdo con las doctrinas, pues consideraba falsas las creencias y posturas de otros grupos religiosos, inclusive a los que ya había pertenecido, por ejemplo, los segundos adventistas y los presbiterianos.

interpretación que el mismo hacía de los textos bíblicos, lo cual le condujo a nuevas interpretaciones de algunas profecías bíblicas, y que creyó encontrarse con lo que él concebía como la religión verdadera, comenzó a publicar²⁸ la revista Zion's Watch Tower (La Torre de Vigía de Sión) y Herald of Christ's Presence (Heraldo de la presencia de Cristo) en las que, según él, se revelaban las verdades bíblicas.

Desde su aparición, el empuje evangélico que los estudiantes de la biblia y en especial Russell le dieron a la organización, a través de difundir sus doctrinas religiosas por medio de las publicaciones (folletos, revistas, etc.) y la predica de casa en casa, con el uso de las mismas publicaciones, favoreció la expansión de los Testigos de Jehová, provocando así el surgimiento de las primeras congregaciones en el extranjero²⁹.

En los siguientes años, la labor evangelizadora seguía fructificando, ya que se formaron 30 nuevas compañías, que se encontraban distribuidas en el noreste de Estados Unidos. En estas, los estudios y discursos bíblicos que explicaban con detenimiento la biblia, estaban dirigidos por un miembro capacitado e instruido en sus preceptos religiosos. Estos estudios debían realizarse dos o cuatro veces por semana, según fuera necesario o así lo dictaminaran la junta de ancianos.

Según así lo dispuso Russell, autócrata de la organización, la junta de ancianos era elegida democráticamente por medio del voto, tal cual se hacía en la compañía principal (Pittsburg) en la que él fue electo anciano distinguido, fungiendo como líder principal de este grupo religioso, ya que fue presidente vitalicio de la Wacht Tower Society desde su fundación. Sin embargo, este se veía como un líder espiritual

²⁸ En 1873 y 1877 respectivamente, Russell escribió The object and manner of the Lord's Return que se utilizaba tanto en los grupos de estudio como en las actividades proselitistas y, en coautoría con el segundoadventista H. Barbour, escribió y publicó Three Worlds and the Harvest of this World, en el cual se aseveraba que ya había comenzado la segunda venida de Jesucristo a la tierra (Homer en Senteno & Lizcano, 2009).

²⁹ Algunos investigadores argumentan que, la difusión de las creencias de este grupo no tuvo ayuda de ninguna institución religiosa, sino que al parecer él propio Russell aportó los recursos económicos para conformar la organización Testigos de Jehová, incluso se dice que, con apoyo de su padre, promovió la consolidación de este grupo religioso.

mucho más que como el presidente de un cuerpo gobernante, ya que este reiteraba que “Dios era el único pastor del rebaño y sólo a él los fieles debían reconocer su soberanía” (Senteno & Lizcano, 2009, p. 1192).

Gracias al aumento del proselitismo religiosos, se ampliaron las instalaciones de los Testigos de Jehová, en estas se albergaban departamentos que se encargaban de administrar su asociación. Así, por ejemplo, para 1890 se construyó la Bible House, en donde se ubicaron las oficinas centrales. Sin embargo, estas, tras 20 años de permanecer en Pittsburg, se cambiaron al The Brooklyn Tabernacle (Tabernáculo de Brooklyn), a las personas que laboraban en ellas se les traslado a Bethel (Betel o Casa de Dios) termino que, con el paso del tiempo, paso a denominar al conjunto de la sede mundial, incluso, del resto de las sucursales.

Tras la muerte de Russell, fundador del grupo y promotor de sus doctrinas, la junta de directores, formada por siete miembros, se reunieron en las instalaciones de la sucursal central, tras organizar la junta para determinar al sucesor, eligieron a Joseph Franklin Rutherford, “dirección que se caracterizó por su autoritarismo y mano dura contra sus opositores y en general contra la disidencia del movimiento” (Arcos, 2004, p. 101).

Con la designación de Rutherford, infieren algunos investigadores que, el candidato para la presidencia debería pertenecer a la junta directiva de la Watch Tower Bible o a alguno de sus comités, esto debido a que antes de tomar su lugar como presidente, Rutherford formo parte del comité editorial y del comité ejecutivo. Así, el presidente electo debería tener altos niveles de compromiso con la organización, conocimiento religioso y conducta ejemplar.

En este periodo, la organización Testigos de Jehová vive una serie de transformaciones que, además de resaltar la fuerte personalidad del presidente Rutherford, fueron un parte aguas para la consolidación de un sistema teocrático. Así pues, hubo un crecimiento continuo ya que, de ser un máximo de 3 868 publicadores en 1918, se pasó a 115 240 en 1942, lo cual provoco que las revistas que se editaban se convirtieran, de ser simples guías en el pasado, a ser el texto que conducía las reuniones y de la vida de los Testigos de Jehová.

En cuanto a la evangelización, la labor proselitista sufre cambios, de distribuir sus folletos y la revista de casa en casa o en lugares públicos, el creyente solo transporta la voz del líder de la organización religiosa. Esto a través de mecanismos nuevos de difusión, se integra el uso del fonógrafo, así como la adquisición de una radiodifusora, recursos que Rutherford utilizaba para difundir los mensajes de la organización de viva voz.

Otra de las herramientas para continuar con la labor de predicar de casa en casa, y que hasta la fecha es utilizado en las congregaciones, fue la creación del boletín Nuestro Ministerio del Reino, este, el cual contenía algunas preguntas sobre temas para contestar las posibles dudas de los conversos, servía como una especie de guía para los creyentes.

Asimismo, en esta etapa, se da el remplazo de la democracia que Russell había implementado y que prevaleció en las congregaciones originales. Este cambio se llevó a cabo en la administración y distribución de los Testigos Jehová, ya que los ancianos y en general todo tipo de designaciones eran otorgadas por la organización y no por la congregación. Es decir, los miembros de esta organización están sometidos a la estructura jerárquica, pues de no aceptarlo dejarán de ser parte del movimiento.

Fue tal el alcance del radicalismo que se vivió en esa época que, como diría Molina (2000) dado a que la idea del testigo es corroborar la verdad de lo dicho por Jehová y su organización, reflejo de una verdad eterna e indiscutible, el nombre de los estudiantes de la biblia paso a ser el de Los Testigos de Jehová (En Arcos, 2004).

Así pues, bajo la dirección de Rutherford, “la organización consolidó una teocracia que centralizó todas las actividades de sus congregaciones y que, además, instituyó un sistema autoritario que disponía de mecanismos de expulsión para aquellos que se opusieran a esta forma de dirigir” (Arcos, 2004, p. 102).

Después de la muerte de Rutherford, la dirección de los Testigos de Jehová dio un giro, se convirtió en una especie de buro gobernante casi anónimo, ya que los siguientes presidentes se distinguieron por un perfil discreto en su actuación pública.

No obstante, el periodo de cada uno de ellos se distinguió por las obras que estos hicieron, así, por ejemplo, Natan Homer Knorr, sucesor de Rutherford, instaló escuelas de adiestramiento tanto para los misioneros como para los creyentes, en donde, como eje de la organización, se les preparaba para su labor proselitista.

Después de la muerte de Knorr, el sucesor Frederick W. Franz fue conocido, entre los líderes más destacados, debido a su producción bibliográfica sobre las doctrinas de este grupo religioso. Milton G. Henschel, sucesor de Franz, debido a un cambio administrativo promovido por el cuerpo gobernante, renunció a su cargo para atender los asuntos de redacción y de doctrina. Tras su renuncia, se nombró a Don Aldem Adams, es durante su presidencia que se aprobó la formación de nuevas sociedades religiosas sin fines lucrativos. Robert Ciranko, fue sucesor de Don, hasta su fallecimiento en 2020.

Por lo tanto, aunque la continuidad que ha seguido la organización no ha sido tan lineal, ya que se han visto cambios marcados en las percepciones de algunos aspectos religiosos, sobre todo en la dirigencia de Russell y Rutherford, estos nos permiten observar el dinamismo de la organización Testigos de Jehová a través de su historia.

5.2.3 Estructura organizacional de los Testigos de Jehová

Como ya se mencionó, la administración de la Watch Tower Society con el paso del tiempo se ha ido transformando. Sin embargo, para tener una visión completa de ella, se debe de entender que, en lo fundamental, esta estructura se creó entre 1870, cuando se conformó el primer grupo de estudiantes de la biblia en Pennsylvania, y hasta 1938, año en el que se eliminó la participación de los feligreses en la elección de las autoridades de las unidades organizativas básicas. Así, con la eliminación del factor democrático, se acentuó el carácter autoritario de la estructura organizativa de los Testigos de Jehová

Fruto del aumento del número de sus seguidores y con ello la expansión de los Testigos a todos los continentes, la organización comenzaría a adoptar una forma más definida, en sus inicios los seguidores de Russell se distribuían en congregaciones³⁰, pero con la llegada de Rutherford como presidente de la Watch Tower Society, la estructura organizativa se identificó más por su carácter vertical y jerárquica. Este carácter tiene un peso determinante en las prácticas cotidianas de los creyentes y es la espina dorsal a la que se adhieren, consciente o inconscientemente, miles de personas.

La administración de la sede mundial se encuentra conformada por una junta de directores o cuerpo gobernante compuesto por siete miembros, activos en la obra religiosa de la sociedad, un presidente, un vicepresidente y un secretario-tesorero, auxiliados en las tareas administrativas por el resto de los miembros de la junta.

Para un adecuado funcionamiento de la agrupación religiosa, durante la presidencia de Russell, además de publicar las finales en la revista Watch Tower para que los feligreses hicieran cambios en sus vidas a partir de estos cánones religiosos, el presidente se reunía con la junta directiva para analizar los resultados de la labor proselitista.

Tras la muerte del presidente Russell, la junta directiva, además de nombrar a un comité editorial integrado por cinco miembros, el cual tendría la responsabilidad de determinar el contenido de la revista The Watch Tower. Asimismo, de nombrar un segundo comité que supervisaría toda la obra de la sociedad³¹, eligió a Rutherford como sucesor de Russell.

A partir de aquí, se calificó el poder de la sede mundial como monocrático, ya que el poder de la organización se concentró en el presidente, pues este, además de no

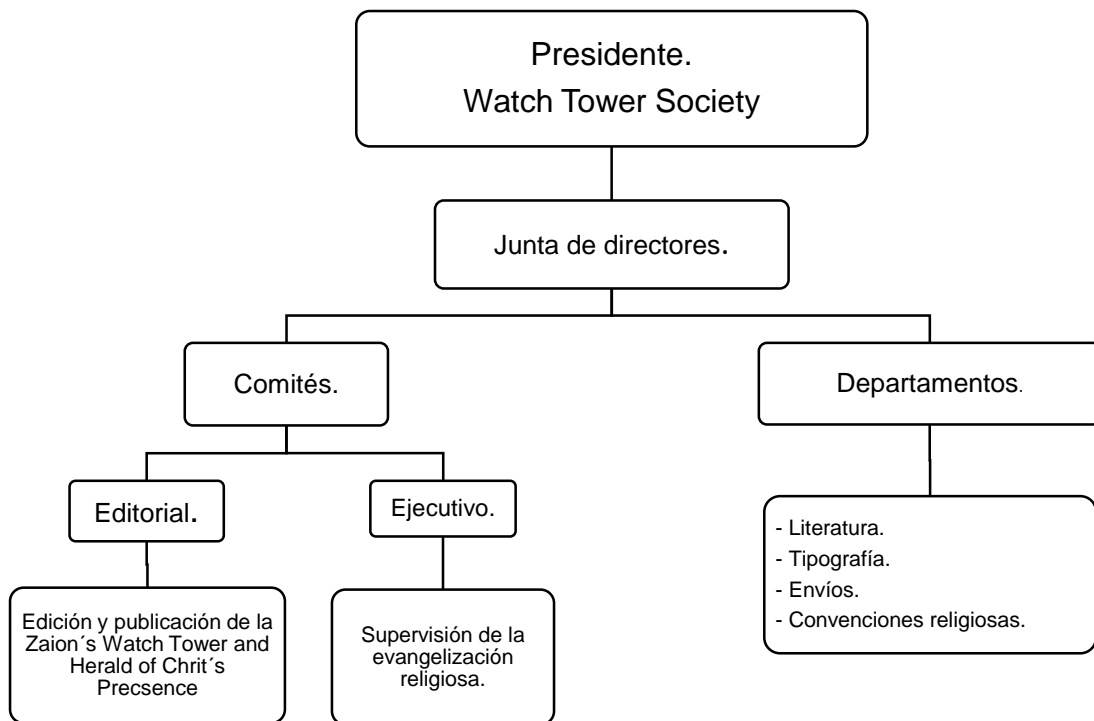
³⁰ En sus inicios, este tipo de estructuras, intentaban imitar la estructura que los apóstoles de Cristo habían formado, fundando congregaciones y nombrando ancianos. Conforme el número de estudiantes de la biblia aumento, creció la necesidad de la figura de los ancianos. Por lo que, se asignaban, al menos, un varón (anciano) como responsable de la congregación.

³¹ Estos dos comités, “nombrados por disposición testamentaria” (Senteno & Lizcano, 2009, p. 1200), y que no formaban parte de la junta directiva, tenían solo la tarea de auxiliar en los trabajos administrativos.

elegir a los directores de departamento mediante el voto y establecer los distintos departamentos y la forma de trabajo de estos, todas las instancias estaban subordinadas a este.

De esta forma, aunque los directores de departamento tenían una relativa autonomía respecto a la toma de sus decisiones frente a la autoridad máxima, estos eran designados por el mismo presidente. Y, no solo eso, también la designación de los ancianos. Con lo que, podemos observar (como lo muestra el organigrama de la sede mundial de los Testigos de Jehová en la figura 1) la importancia de la estructura del poder en la organización y como este se concentraba en el presidente sobre todos los niveles organizativos. Es decir, la sede mundial se convirtió en sumamente centralista y jerarquizada.

Figura 1. Organigrama de la sede mundial de los Testigos de Jehová



Fuente: Tomado de "Organización administrativa y política de los Testigos de Jehová en Estados Unidos" (p. 1202) por Senteno & Lizcano (2009) a partir de Henschel (1993).

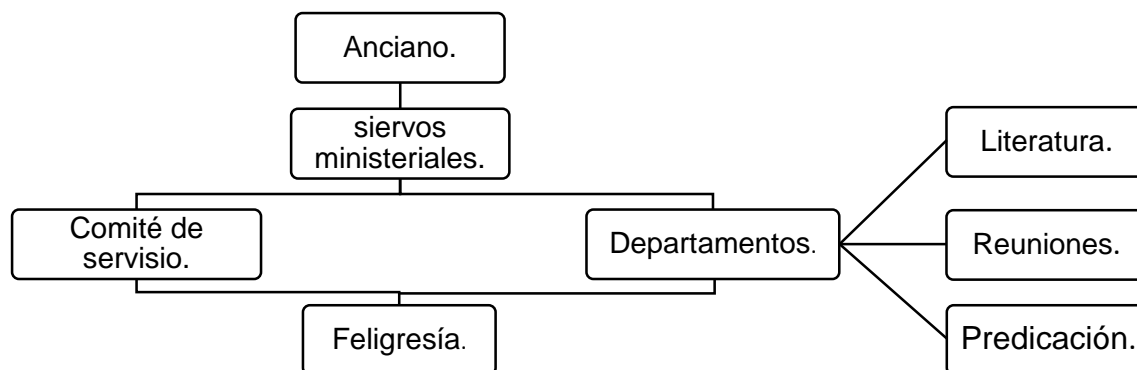
En las congregaciones (véase la figura 2 que muestra Organigrama de las congregaciones de los Testigos de Jehová), consideradas el centro de proclamación de las buenas nuevas en la comunidad, aunque las posiciones de dirección son ocupadas únicamente por varones mayores de edad, cuando en estas no hay quien dirija las actividades, las mujeres³² pueden ocupar el cargo provisionalmente, ya que estos puestos son considerados como la posición en que les toca servir a los hermanos.

En este sentido, las ocho posiciones de dirección de la congregación, en donde el sirvo de la congregación, el sirvo asistente y el sirvo de los estudios bíblicos constituyen el comité y se encargan, entre otras cosas de, regular la enseñanza de las doctrinas religiosas, el cumplimiento de ellas y la conducta general de sus adeptos, la recomendación de nuevos siervos, elección de proclamadores públicos, disputas entre hermanos³³, etc., además de los tres ya mencionados, son: sirvo de la revista y de territorio, sirvo de la literatura, sirvo de la contabilidad, conductor de estudios de La Atalaya y sirvo de la escuela ministerial (Arcos, 2004).

³² De acuerdo con la organización, siendo el varón el jefe de la familia, con la obligación de dirigir, tanto el estudio religioso como el académico de los miembros de su familia, la mujer deberá estar sujeta a él, por lo que, tendrá la obligación de apoyarlo, y no tratará de usurpar su autoridad (Higuera, 1999). En otras palabras, el papel de la mujer es complementario, “fundamentalmente, a la mujer le gusta trabajar bajo un techo de autoridad, con tal de que se ejerza apropiadamente. Jehová Dios la creó de esa manera. La mujer fue hecha para ser una ayudante del hombre, como complemento de él” (Franz en Higuera, 1999, p. 120).

³³ A partir de estas actividades, los ancianos elaboraban un informe que era enviado a la sucursal local, posteriormente este se remitía a la sede mundial, donde se analizaba y se archivaba.

Figura 2. Organigrama de las congregaciones de los Testigos de Jehová.



Fuente: Tomado de "Organización administrativa y política de los Testigos de Jehová en Estados Unidos" (p. 1207) por Senteno & Lizcano (2009) a partir de Henschel (1993).

Aunque los ancianos, máxima autoridad de las congregaciones, en un principio eran elegidos a través de la votación de los feligreses en sus congregaciones, y estos a su vez podían elegir a sus auxiliares, conocidos en la actualidad como siervos ministeriales, en 1917 se establecieron requisitos para los aspirantes a ancianos, a estos se les proporcionaba un cuestionario con los temas más importantes del cuerpo doctrinario del grupo religioso, y quienes obtuvieran más del 85% tenía más posibilidades de salir victorioso y así poder ser llamado Ministro de la Palabra Divina.

Esto evidencia que, aunque en algún momento Russell expresó "como todos ustedes saben, es mi intención dejar que cada compañía del pueblo del Señor administre sus propios asuntos, según su propio juicio; ofreceré sugerencias, pero no con el propósito de interferir, sino simplemente a modo de consejo" (Henschel, 1993, como se citó en Senteno & Lizcano, 2009, p. 1206), la junta directiva de la Watch Tower intervenía en los procesos de selección.

Esta subordinación hacia el presidente, que enmarcaba la relación que mantenía el anciano con la jerarquía de la Watch Tower, tuvo su consolidación con la etapa de evangelización de Rutherford, ya que este dispuso, debido a que los ancianos debían de dar el ejemplo a la congregación, estos tenían que participar más

activamente en la predicación de sus creencias bíblicas. Sin embargo, este cambio, que es importante para la historia política de los testigos de Jehová, no fue aceptado por algunos de los ancianos, ya que estos consideraban el salir a las calles a proclamar su credo como algo humillante.

Con esta acción muchos abandonaron su afiliación religiosa, y ya que estos casos fueron frecuentes en la mayoría de las congregaciones, la administración de la Watch Tower, sin someter a un proceso de elección como la del anciano, nombró a un director de servicio con la finalidad de que este fungiera como un representante local de la sociedad en cada una de las congregaciones.

No obstante, ese no fue el único cambio, también se eliminaron las elecciones anuales para elegir a los ancianos, con esto se dio paso a un sistema totalmente autoritario que se caracterizaba por la designación directa e inapelable del presidente en turno de la Watch Tower y de su junta directiva.

La eliminación del sistema democrático de elección se sustentó, nuevamente, en la forma en que se designaba a los dirigentes religiosos en las congregaciones cristinas del siglo I. Es decir, la designación de los ancianos se vinculó con la reinterpretación de los textos bíblicos, práctica que sin interrupción les ha servido de fundamento en cada uno de sus procedimientos.

5.2.4 El éxito de una teocracia (Gobierno de Dios).

Como ya se mencionó, una de las características principales de los Testigos de Jehová, grupo que forma parte de los movimientos religiosos de tipo milenarista, es su discurso condicionado por la esperanza de la segunda venida del Mesías Jesucristo. Sin embargo, aunque desde su fundador y sus sucesores han seguido una doctrina basada en una cronología bíblica determinada, a medida que avanza su entendimiento de esta, sus creencias han experimentado un proceso de construcción progresiva, hasta llegar a la interpretación más apropiada según las señales que consideran que Dios les envía.

Estas transformaciones, en tanto que la llegada de la gran tribulación se acerca ya, obedecen a la revelación progresiva que el Espíritu Santo de Dios va haciendo a los miembros ungidos. No obstante, para tener una visión completa de la doctrina de los Testigos de Jehová es necesario conocer otros elementos.

Primero, es importante entender que la base de las creencias de esta organización se encuentra en la biblia, al considerar esta como la palabra de Dios, para sus miembros es la verdad absoluta. Cabe aclarar, que este grupo cuenta con su propia traducción de la misma, en la cual, según ellos, aparece el verdadero nombre de Dios, Jehová. Sin embargo, estos consideran el origen de la creencia en la trinidad como pagano, ya que para ellos Jesús fue el primer ser creado por Dios y es su representante terrenal. El Espíritu Santo, como una figura separada, existe, pero como fuerza activa de Dios. Por lo tanto, no creen en la trinidad.

En este sentido, la adoración a María la consideran incorrecta y que también procede del paganismo, ya que a esta la consideran simplemente como la mujer que dio a luz a Jesús escogida por Jehová. Es decir, al considerarla como su madre carnal y no espiritual, su veneración no debe entenderse como un canal indirecto para adorar a Dios (Ibars, 2006).

Segundo, consideran que el propósito de Dios de la vida eterna en nuestro planeta, convertido en un paraíso, fue aplazado por la herencia de la imperfección en el resto de la humanidad debido a la desobediencia de Adán y Eva. No obstante, gracias al sacrificio de Jesucristo, dar su vida por la humanidad, se abre la posibilidad de que Dios perdone nuestros pecados y se instaure ese paraíso. De aquí que, a diferencia de otras tradiciones, “los Testigos creen que Cristo murió clavado en un madero de tormento y no en una cruz. De este modo, fue posible la redención del pecado y la reconciliación con Dios” (Ibars, 2006, p. 2).

Siguiendo este argumento, diferencian entre dos tipos de muerte, la muerte que proviene de una sentencia divina y la muerte física o heredada proveniente de la imperfección heredada por Adán. De modo que, lo único que sobrevive a la muerte, ya que para este grupo la muerte supone que las funciones vitales del individuo dejan de funcionar, es el recuerdo que pueda tener Jehová de la persona en

referencia a su actividad mientras vivía. “De este recuerdo dependerá que la persona pueda ser resucitada de entre los muertos para vivir en un paraíso terrenal” (Ibars, 2006, p. 2).

En este sentido, en tanto que consideran que la muerte es la negación de la vida e implica la desaparición total y absoluta, que el alma no es un elemento exterior del ser humano y que es imposible que un Dios tan bondadoso y generoso como Jehová someta a las personas a terribles castigos, rechazan la existencia del infierno como lugar de tormento eterno.

Por lo tanto, los fieles adoradores de Jehová podrán disfrutar de los beneficios del nuevo reinado milenarismo de Jesucristo, compartirán la vida en el paraíso con los resucitados de entre los muertos y tendrán la esperanza de vivir eternamente en el paraíso creado en la tierra. Es por esto que, se conoce a los seguidores de Jehová como Testigos, ya que estos se encargan de dar a conocer su mensaje mediante la predicación de sus creencias a escala mundial, caracterizándose por seguir unas elevadas normas de conducta contenidas en la biblia. Por consiguiente, mediante el bautismo, que simboliza el compromiso adquirido con el grupo mediante la inmersión pública en agua y con el cual se adquiere la vestimenta de la nueva personalidad que permite al individuo ser un Testigo de forma oficial, el momento en que este acepta todos los preceptos y decide comprometerse con el grupo de los Testigos de Jehová se dedica de lleno a la organización.

5.2.5 Organización teocrática de los Testigos de Jehová.

Para tener una visión completa sobre la estructura organizacional de los Testigos de Jehová (véase la figura 3 que muestra la estructura de la organización teocrática de los Testigos de Jehová), dado a que esta con el paso del tiempo se ha ido transformando, debemos entender que este grupo se divide en dos ámbitos: la parte espiritual, la cual se entiende como la base del proceso de institucionalización de los Testigos de Jehová, está “tutelada por Jehová quien, auxiliado por Jesucristo, funge como cabeza, líder o caudillo tanto de la parte espiritual como de la terrenal”

(WTBTSP³⁴ en Senteno y Lizcano, 2009, p. 1196). “Le siguen a Jesucristo 144,000³⁵ testigos de Jehová, que al morir reciben de Dios una vida espiritual eterna. Jehová y Jesús han conferido a estas 144,000 personas, hombres y mujeres, la responsabilidad de suministrar a los feligreses terrenales su alimento espiritual” (Senteno y Lizcano, 2009, p. 1196).

En cuanto a la parte terrenal, la Sede Mundial de los Testigos de Jehová, tiene como autoridad máxima al presidente quien, auxiliado por la junta de directores, administra la obra mundial de la feligresía a través de sucursales locales que se establecen como entidades o corporaciones de acuerdo al número de feligreses y el impacto de su obra proselitista.

Las sucursales, también administradas por la Sede Mundial, que se van instalando en los lugares donde sea necesario conforme crece el número de simpatizantes del grupo religioso y que son, con algunas excepciones, nacionales, se encuentran distribuidas de acuerdo a las necesidades espirituales de los grupos de feligreses de cada país. Estas se encuentran compuestas por distritos, integrados por tres, cuatro o hasta cinco circuitos que, a su vez, están compuestos por hasta 20 congregaciones.

Al frente de los distritos y circuitos, encargados de fomentar la predicación y supervisar el progreso de las congregaciones, se encuentran los siervos de distrito y siervos de circuito. Las congregaciones, generalmente pequeñas y que se convierten en el grupo principal de referencia para los integrantes, son administradas por ancianos o siervos.

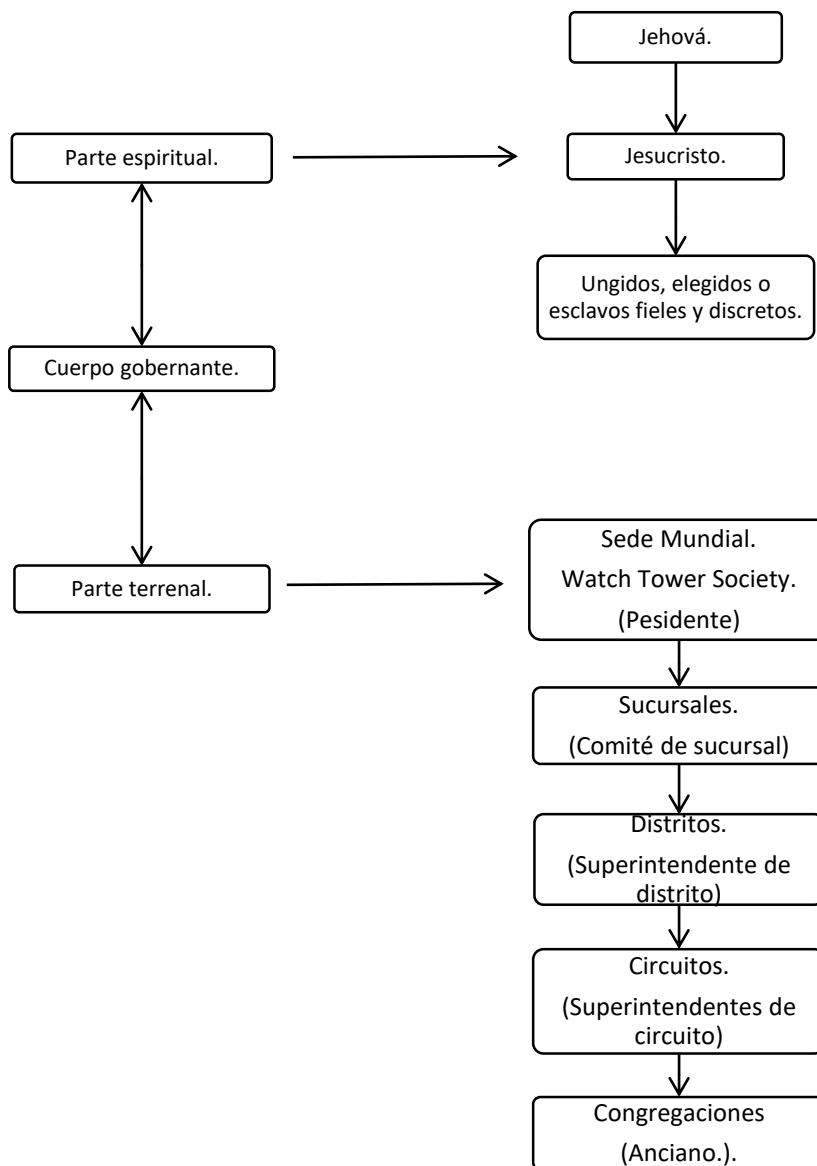
Por tanto, la religión de los Testigos de Jehová, que pretende que los feligreses se apeguen a lo establecido por la autoridad divina y, por consiguiente, a las normas establecidas por los hombres, que se supone representan a dicha autoridad en la

³⁴ Watch Tower Bible and Tract Society of Pennsylvania (1987), Traducción del Nuevo Mundo de las Santas Escrituras. Estos Unidos de América.

³⁵ A este grupo de personas, que de acuerdo con los Testigo de Jehová en un inicio eran 120 miembros ungidos con el Espíritu Santo y entre los cuales se hallaban los 12 apóstoles de Cristo, se les conoce como esclavos fieles y discretos que, elegidos por Dios y sometidos a Cristo, gobernarán con él en el cielo.

tierra, subordinan a sus miembros, al momento de convertirse en Testigos de Jehová, por medio de las doctrinas, que se imparten a través de programas de estudio, haciendo que el converso acepten todos los elementos de organización y funcionamiento de la Watch Tower Society, sin contraponerse a las ordenes ni al poder de los líderes, ya que se crea un sentimiento de pertenencia en donde se encuentran protegidos, cuidados y consolados.

Figura 3. Estructura de la organización teocrática de los Testigos de Jehová.



Fuente: Tomado de “Organización administrativa y política de los Testigos de Jehová en Estados Unidos” (p. 1199) por Senteno & Lizcano (2009) a partir de Franz (1989) y Henschel (1993).

5.3 Análisis institucional de Los Testigos de Jehová.

Como hemos visto, la evolución de la estructura organizacional de los Testigos de Jehová, que parte de las primeras comunidades cristianas, que ha evolucionado desde su fundación y que es posible a través de su estructura piramidal y de una disposición vertical y jerárquica, ha permitido percibir que las decisiones están guiadas de forma teocrática y no democrática. Esta teocracia, precedida por jehová, seguido de su hijo Jesucristo y después los 144,000, denominados esclavos fieles y discretos, tiene como máximo representante de la organización de Dios visible en la tierra al cuerpo gobernante.

Así pues, concebir al cuerpo gobernante como cuerpo central de la organización Watch Tower, cuya autoridad proviene de inspiración divina, preside la estructura interna, toma decisiones, coordina la actividad de todos los niveles de la organización y define que lineamientos doctrinales y de comportamiento deben seguir los Testigos de Jehová, nos lleva a analizar los distintos canales institucionales que configuran un perfil definido de patrones de conducta, y como son vividos por los creyentes.

5.3.1 Discurso homogeneizante.

Una de las formas para entender la organización de los Testigos de Jehová es contrastar el discurso institucional, la directriz religiosa, con las formas concretas en que sus miembros se apropian de dicho discurso. Es decir, la directriz institucional que busca ser comunicada a los creyentes.

Así pues, una de las tareas de los testigos, que les permite entender los códigos de lenguaje, es asimilar y ejecutar en su vida cotidiana los discursos usados por la organización, a través de los cual van a demostrar el conocimiento de los dogmas de su fe y su lealtad a la organización, elementos constitutivos de su identidad que los legitima como parte del reino de jehová.

Al dominar los creyentes las habilidades discursivas de la Watch Tower en su vida cotidiana, además de obtener un código que les posibilita hablar en público, al testigo se le permite ocupar cargos de reconocimiento, pues al demostrar un dominio del bagaje doctrinal de la organización, pueden demostrar que tiene un conocimiento de la verdad, la que, “por su naturaleza no puede criticarse” (Arcos, 2004, p. 116).

De esta forma, al ocupar posiciones de jerarquía en las congregaciones, ya que los creyentes al conocer lo doctrinal y basar su comportamiento en el cumplimiento de Jehová, deben considerarse, según las normas establecidas, como simples instrumentos de Jehová, lo cual desalienta la idea de líder.

Las cargas de lectura que implican la pertenencia, son otra de las herramientas para analizar el discurso de los Testigos de Jehová es la creación y publicación de revistas que, además de editarse para apoyar el estudio de la Biblia, se convirtieron, de simples guías en el pasado, en textos fundamentales para la conducción de las reuniones y de la vida de los testigos, ya que en esto se comunica al conjunto de feligreses la secuencia de actividades y los contenidos y tiempos.

Así, por ejemplo, aunque la infinidad de publicaciones³⁶ editadas es inmensa y en cada asamblea de distrito se trata de que haya nuevos impresos, La Atalaya, utilizado en una de las reuniones semanales donde se repite casi textualmente todo lo que la publicación presenta, tiene como objetivo, además de en este señalarse la fecha y tema que se debe tratar en la reunión en el Salón del Reino³⁷, proporcionar

³⁶ Algunas publicaciones no periódicas editadas fueron: Enseñanzas del tabernáculo, El plan divino de las edades, Alimento para cristianos pensadores, La aurora del milenio (seis tomos), El plan divino de las edades, El tiempo ha legado, Venga a nos tu reino, La batalla de Armagedón, La propiciación entre Dios y los hombres, la nueva creación, publicaciones que contenían las enseñanzas de los Testigos de Jehová y que fueron adoptadas por los nuevos miembros (Senteno y Lizcano, 2009).

³⁷ Desde 1935 se denominan salones del Reino a los lugares donde se reunían los testigos de Jehová. Anterior a esa fecha, “los estudiantes de la Biblia no denominaban con algún nombre especial a sus lugares de reunión puesto que lo hacían en hogares particulares, edificios rentados, comprados o cualquier lugar acondicionado para llevar a cabo sus reuniones religiosas” (Senteno y Lizcano, 2009, p. 1202).

toda la información doctrinal para su estudio. De igual manera, la revista *Despertad*, publicación que se convierte en una ventana segura al mundo fuera de la organización a través de consejos para mejorar todos los aspectos de la vida cotidiana de los Testigos, tiene el objetivo de ayudar a los creyentes a descubrir lo que sucede en su entorno, destacando su alto conocimiento doctrinal y también secular (Arcos, 2004).

Asimismo, el *Boletín Nuestro Misterio del Reino*, además de detallar fechas y temas que deben de ser tratados, funciona como una especie de guía para la predicación casa por casa, en donde se marcan algunas preguntas con temas y herramientas para contestar a los posibles conversos, es decir, se especializa en los ejercicios para perfeccionar las estrategias proselitistas. Igualmente, la presentación en dos volúmenes del libro *Perspicacias*, además de ayudar a ampliar el conocimiento sobre el tema que se trata, el creciente doctrinal, es un instrumento indispensable para la escuela de entrenamiento y el trabajo proselitista, pues los prepara para las preguntas que se les hace en la predicación de casa en casa (Arcos, 2004).

Por lo tanto, la institucionalización de hábitos como la lectura y el discurso homogenizaste de que las practicas deben de ser solo para el servicio de campo y el estudio de la palabra, es decir a lo que la organización les solicita, juegan un papel importante en la determinación de sus prácticas sociales y su concepción del mundo, manteniendo así el funcionamiento eficiente de la estructura vertical del grupo.

5.3.2 La adhesión al grupo religioso.

Conocer cómo y por qué los individuos adoptan una religión nos ayuda a entender la conversión como un cambio producido en la vida de los Testigos que, como resultado de una adhesión religiosa, incorpora un nuevo sistema de representaciones simbólicas que les ayudan a concebir el mundo, lo que implica que el converso modifique sus pautas de comportamiento. Así, analizar el proceso

de conversión permite entender la integración de los valores de los Testigos y como se da la incorporación de estos a la estructura institucional, ya que se considera relacionada con la vía de salvación.

Para entender la adhesión religiosa entre los Testigos de Jehová se debe de partir del estudio bíblico³⁸, ya que se considera, además de ser un paso indispensable para todo aquel que desea incorporarse a esta comunidad de fe, que a partir de este se comienza el proceso de conversión.

En este sentido, Antonio Higuera Bonfil, en “Ser Testigo de Jehová: Una mirada antropológica a la vida en el paraíso terrenal”, sugiere que el procedimiento institucional de incorporación de los Testigos, entendido como un “estado que va madurando conforme se adquiere conocimiento bíblico y transforma la conducta personal” (Higuera, 2018, p. 83), es un proceso conformado por “diversos estados, marcados claramente por transiciones que habilitan la movilidad del sujeto en la consecución de un objetivo definido” (Higuera, 2018, p. 83).

La trayectoria de la conversión a Testigo, de manera general, consta de diez³⁹ estados que el individuo debe encarnar para alcanzar la opción de bautismo (véase figura 4 que el esquema institucional del proceso de conversión a Testigo de Jehová). Esta inicia en el estado cero o como ser inconverso, que al concluir y haber tomado la decisión de bautizarse, el individuo, que transita al estado 10, se convierte en Testigo de Jehová con plenos derechos, lo cual va a significar cambios concretos y progresivos en su vida y la profundización de la relación con la comunidad de fe.

La transición del estado inicial como ser inconverso al estado 1, en el que se comunica el mensaje, en el que existe un plano divino y en el que solo Dios puede

³⁸ En términos institucionales, para que un individuo esté preparado para bautizarse, el estudio bíblico, debido a su proceso de aprendizaje y contenido, no debe exceder más de dos años, ni durar menos de seis meses (WTBTS en Higuera, 2018).

³⁹ Hay casos en los que, al considerar la alfabetización de quien iniciara el estudio bíblico, la trayectoria completa consta de once transiciones. Esta alfabetización, a través del método “Aplicáte a la lectura y a la escritura” (WTBTS, 1998) editado para enseñar a escribir y leer, pone en paralelo la adquisición de la escritura y la lectura con el mensaje religioso.

recuperar la forma de vida planificada para los seres humanos, se produce, en un primer contacto con miembros de esta religión, por medio de la publicación. Los creyentes, coordinados y organizados por cada congregación, recorren las calles tratando de establecer comunicación con los habitantes de cada vivienda y establecimientos comerciales de su territorio.

Al introducir un tema que se vincula con algún asunto bíblico y de su religión, los publicadores entregan a los interesados (estado 1) folletos y tratados editados por la WTBTSP. Estos elementos, motivo de las visitas (transición 2) se complementarán con la revisión de las revistas *Despertad* y *La atalaya*.

Las visitas del publicador, que transforman al interesado en un simpatizante (estado 2), van a generar la transición 3 en la que se inicia el estudio bíblico y con ello un compromiso de leer y aprender los contenidos del material impreso, cuyo objetivo es explicar las doctrinas de los Testigos de Jehová y ofrecer la perspectiva que tienen de la biblia, del mundo y de la vida.

En este punto, comienza a consolidarse la posibilidad de que el simpatizante se convierta en Testigo, pues este pasa al estado 3 en el que se convierte en estudiante de la biblia, lo cual lo va a conducir, de acuerdo al mandato divino, a conocer el plan diseñado por Dios para la humanidad y a poner en práctica lo que ha aprendido.

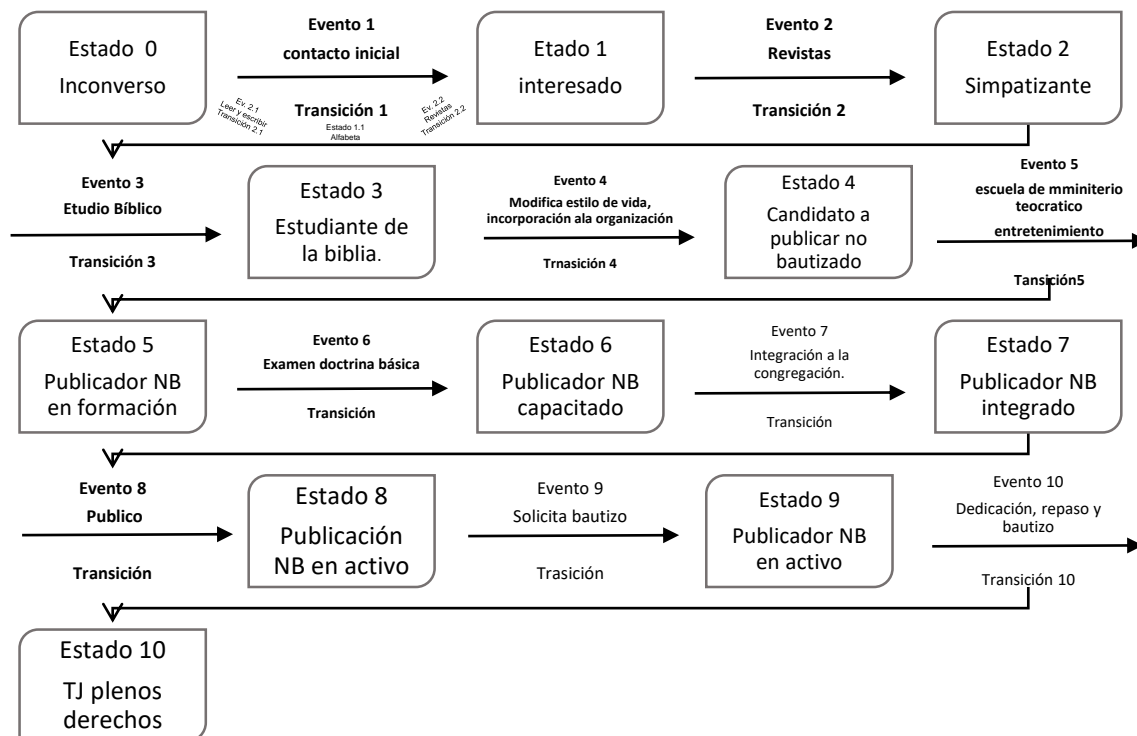
De esta manera, al transformar la vida cotidiana del individuo, mezclando la teoría con la práctica, se pasa a la transición 4, incorporándose a una congregación determinada. Con el tiempo el estudiante pasa al estado 4, pues este, al asumir la meta de comenzar a publicar, se convierte en un candidato a publicador no bautizado, con la finalidad de exponer las verdades que sostiene esta religión.

En esta etapa se pasa a la transición 5, ya que el publicador no bautizado en formación (estado 5) recibe el entrenamiento avanzado en la escuela del ministerio teocrático. Una vez demostrado su entendimiento y habilidades de exposición de los elementos doctrinales esenciales, de acuerdo al juicio de los ancianos de la congregación (transición 6), se le considera como publicador no bautizado capacitado (estado 6). Al avanzar en la capacitación e integración a la congregación

(transición 7), asistiendo regularmente a las reuniones semanales, le permite alcanzar el estatuto de publicador no bautizado integrado, estado 7 (Higuera, 2018).

De lo anterior, la institucionalización de las prácticas para la conversión se consolida a partir de la transición 8, es decir, la predicación del mensaje de los Testigos de Jehová por parte de la labor realizada por el publicador, pues se instrumenta desde la misma congregación y se realiza de manera coordinada, adquiriendo una nueva condición, la de publicador no bautizado en activo (estado 8). De esta manera, al “expresar el deseo de llegar el bautismo (transición 9), el ministro en perspectiva (estado 9) dedica su vida a Dios e inicia un proceso de repaso que evalúa el entendimiento razonable de las enseñanzas bíblicas fundamentales” (Higuera, 2018, p. 88). Si el fallo de los ancianos autoriza el bautismo, que para simbolizarlo se lleva a cabo en una asamblea, se permite al individuo incorporarse a la comunidad de fe, transformándose en un Testigo de Jehová con plenos derechos, estado 10, (Higuera, 2018).

Figura 4. Esquema institucional del proceso de conversión a Testigo de Jehová.



Fuente: Tomado de “Ser Testigo de Jehová. Una mirada antropológica a la vida en el paraíso terrenal” (p. 85) por Antonio Higuera Bonfil (2018).

5.3.3 Los nuevos creyentes.

Desde una perspectiva de un fenómeno de mercado, las causas que intervienen para adherirse a un grupo religioso son: la demanda, la oferta, el mercado y la relación clientelar basada en un conjunto de bienes simbólicos. En relación con los Testigos de Jehová, en el mercado de bienes de salvación, la reafirmación de las creencias cristianas básicas se da a través del contacto con la doctrina impartida por la Watch Tower, lo cual implica una respuesta a las persistentes objeciones y el establecimiento de nuevas creencias en un marco sistematizado.

Así pues, para mantenerse en el interior del grupo, el nuevo creyente debe transformar sus actitudes y encontrar sentido a sus comportamientos, esto a través de la asimilación total de la visión del mundo de la Torre de Vigía, que deben de ser construidas con base en patrones distintivos de la organización y que son determinadas por el cuerpo dirigente.

Esta asimilación se da cuando el individuo ha aprendido las doctrinas y consolidado su fe, lo cual se va a demostrar participando activamente en todas las prácticas que demanda la organización, por ejemplo, el ingreso a la escuela Teocrática de ministro da muestra del interés de dar testimonio público del discurso de la organización. En este sentido, el servicio en campo, como participación de la labor proselitista de casa en casa, le permite al recién converso dar testimonio de su inscripción al grupo, demostrando su conocimiento de las doctrinas y las normas de la organización a las que debe obedecer.

Asimismo, la permanencia de la afiliación con la Watch Tower, determinada y controlada por las políticas de los dirigentes, es el abandono de las amistades pasadas a fin de romper nexos con el exterior. Es decir, la existencia que se bipolariza entre el mundo de afuera y el de adentro, se resuelve con el alejamiento del mundo, la participación y apoyo a cualquier manifestación de orden social, puesto que, según la organización, ellos son la religión verdadera,

En este sentido, los factores que provocan un rechazo de los conversos, por el incumplimiento y aceptación del sometimiento absoluto hacia la autoridad, no se

deben a los dogmas doctrinales o ritos, sino a la estructura social que implementan para mantener a sus integrantes.

De lo anterior, al igual que otras organizaciones, y consideradas por muchos como severas, los Testigos de Jehová también ejercen medidas disciplinarias. Estas, aplicadas después de que el cuerpo de ancianos tiene conocimiento de que algún publicador bautizado ha cometido pecado o que el mismo confiese su desobediencia, se llevan a cabo a través de un comité judicial, que formado por tres o más ancianos (conjunto de pastores), hacen una audiencia judicial con el Testigo, que en caso de que el publicador bautizado no haya demostrado arrepentimiento sincero, se toman diferentes medidas disciplinarias, como la censura, la expulsión o, en su caso, el pecador puede decidir desasociarse (Ecured, s.f.).

La censura, la cual puede ser pública, anunciado a la congregación que tal persona ha incurrido en un comportamiento no apropiado para un cristiano, o privada en la que se le retiran los privilegios al bautizado, pero no se anuncia a la congregación, se lleva a cabo en un comité en el cual el publicador explica todos los por menores del pecado y que lo llevo a cometerlo. Si los ancianos, a través de la oración y examinar el caso, consideran que se ha cometido un pecado grave, a este se le censura limitando su asistencia a las reuniones, a realizar el estudio de la biblia y a predicar a otras personas. Ahora bien, si no hay arrepentimiento por parte del publicador luego de haber sido advertido se procede a su expulsión, haciendo un anuncio público, se le dice a la congregación que esa persona ya no es Testigo de Jehová, lo cual va a llevar a que ningún testigo activo tenga contacto con esa persona, incluso su propia familia debe limitar su contacto a lo estrictamente necesario. Finalmente, si el publicador se da de baja voluntariamente de la organización, a través de redactar una carta en la que expresa su deseo de renunciar a su condición de Testigo, y por ende miembro de la congregación, las consecuencias de la des asociación son las mismas.

Por lo tanto, al maximizar la labor proselitista de casa en casa, al mantener relaciones sociales cordiales al interior de la congregación, compartiendo las lecturas y la información de las reuniones con otros para entender el propósito de

Jehová, además de algunos mecanismos de vigilancia que les impiden mantener vínculos con aquellos que no pertenecen al grupo el estudio de la adhesión a una creencia religiosa por la vía de la conversión, de la educación y la instrucción va a permitir entender la integración de los valores del Testigo y como se da la incorporación de la persona a la estructura institucional.

5.4 Estudio de caso: Hogar Betel, Facatativá, Colombia.

Como hemos visto, el comportamiento promovido por la organización Testigos de Jehová, que se lleva a cabo a través de sus libros y revistas, es la de una entrega total por parte de sus miembros hacia la organización. Esta actitud, que contrasta con las demás instituciones y pretende que los creyentes se concentren en la organización religiosa y dediquen el mayor tiempo a los intereses del reino, se institucionaliza en todos los ámbitos de la vida de sus feligreses, pues se apegan a lo “establecido por la autoridad divina y, por tanto, a las normas establecidas por hombres que, se supone, representan a dicha autoridad en la tierra” (Senteno y Lizcano, 2009, p. 1195).

Tales instrucciones divinas, que a través de una organización jerarquizada y cuyas autoridades están legitimadas por Dios, son aplicadas a las actividades cotidianas y se relacionan con el espacio social donde los Testigos trabajan. Estos espacios, que tiene una cobertura definida en lo que toca a la responsabilidad de coordinar y supervisar la vida de las personas que laboran en ellas, fungen como puente de comunicación entre la WTSBTS y los distritos, circuitos y congregaciones.

Analizar los procesos que se llevan a cabo dentro de estos espacios, las sucursales denominadas Hogar Betel, constatando que actividades realiza cada miembro y determinando que responsabilidades y derechos corresponden a cada uno, permite conocer el sentido que los betelitas, nombre con el que se le conoce a los Testigos que viven y trabajan de tiempo completo en las sucursales, da al modelo institucional, así como los elementos que adoptan para su vida cotidiana. Es decir, las vertientes institucionales de la religión, bajo el favor de Dios como objetivo

primordial, permiten conocer los patrones de pensamiento y acción que modelan a los creyentes. Esto es que, ideas, propósitos y objetivos del ser humano forman grupos y sistemas internos, a los que los individuos se sienten inclinados y se afilian.

5.4.1 Hogar Betel.

Los Hogares Betel, considerados una comunidad cuyo propósito y principios son el de aprender de la experiencia y estudiar con cuidado la biblia, en búsqueda de la palabra de Dios, son espacios en donde los principios religiosos están presentes en todo lo que los betelitas hacen, en tanto que su forma de vida está dedicada a servir por completo a la voluntad de Jehová.

Pertenecer a Betel, más que ser considerado como el cumplimiento de un compromiso personal, respetando las normas de la organización, que en su origen están representadas por Dios, es considerado como un reconocimiento por parte de la organización a las personas por su fortaleza espiritual y su deseo de servicio de tiempo completo a la comunidad religiosa.

Aquí, el valor del trabajo toma vital importancia, pues el fruto de este es considerado como un insumo o punto de partida de una actividad posterior dentro del grupo, así como la labor fundamental con la que los betelitas se identifican como Testigos. Esto es que, en los Hogares Betel

El conocimiento de la palabra de Dios solo tiene sentido a través de las actividades del grupo, es decir, el bien que se ofrece no es únicamente una creencia, sino que es, y esto quizá sea lo importante, la pertenencia a una comunidad que posee una cosmovisión concreta del mundo donde el grupo es autorreforsante y parte del discurso religioso (Anzola 2003, p. 146).

5.4.2 Hogar Betel de Facatativá, Colombia.

Debido a las limitaciones⁴⁰ que se presentaron para realizar esta investigación se decidió tomar como caso de estudio al Hogar Betel de Facatativá Colombia, comunidad religiosa dedicada a la producción de textos, ya que en esta sucursal la relación que existe entre hogar y fabrica permite observar lo religioso como condicionante de la vida de sus trabajadores.

La construcción del Hogar Betel, con ayuda de voluntarios internacionales y colombianos, tuvo inicio en 1986 en inmediaciones del municipio de Facatativá. Ubicado en un terreno de 26 hectáreas, este hogar cuenta con una planta industrial y un edificio de viviendas de cinco pisos, así como con una prensa rotativa offset con la que se produce el material escrito que se distribuye a Ecuador, Venezuela y Perú (véase figura 5 que muestra la estructura del Hogar Betel, Facatativá, Colombia).

A diferencia de otros Hogares Betel, el de Facatativá, debido a las dimensiones del terreno ubicado a las afueras del municipio, no involucra actividades agrícolas, esto hace que, debido a la necesidad de recurrir a la compra de insumos alimenticios para quienes conviven en el hogar, la interacción con el entorno sea mayor. Sin

⁴⁰ En este punto es importante señalar las limitaciones que se hicieron presentes durante la investigación. En primera instancia, como ya es sabido, a causa de la pandemia por covid-19, hubo una serie de restricciones entre las cuales se encontraba la de no salir de casa, la cual era necesaria acatar debido a correr el riesgo de contagiarse. Asimismo, hubo un cierre total de templos y actividades que se prestaran para la aglomeración de personas. Otro de los obstáculos que se presentó, como en mi caso, fue ser de los últimos en recibir la primera dosis del esquema nacional de vacunación en contra del SARS-CoV-2 (coronavirus). Así, por ejemplo, para algunas alcaldías, como la de Iztapalapa (alcaldía a la que pertenezco), la aplicación de la primera dosis de la vacuna a la población de entre 18 a 29 años de edad (rango de edad en la que me encuentro), se aplicó en la última semana del mes de septiembre del año 2021 y la segunda dosis, de acuerdo al intervalo de un mes entre ambas dosis, en la última semana del mes de octubre del año 2021, atendiendo de igual manera los 15 días en que la dosis tiene efectividad, tiempos que hasta mediados del mes de noviembre de este año se deberían acatar para no exponerse al riesgo de contagiarse. Además, por ser el tema de la investigación relacionado con la religión, al hacer los primeros acercamientos con miembros de este tipo de organizaciones, se recibió una actitud un tanto hostil, ya que por motivo de la pandemia y el aumento que hubo de contagios, podría existir el riesgo de algún contagio. De lo anterior, se llegó al acuerdo de hacer uso de casos ya existentes para llevar a cabo el análisis de esta investigación.

embargo, ya que uno de sus lineamientos es romper nexos con el exterior, su localización permite que los betelitas se mantengan alejados de la cotidianidad en la que viven las personas de ese sector.

La planta industrial, señala Anzola (2003), se puede considerar como moderna, ya que cumple con el desarrollo de un trabajo racional, continuo y sistemático, en tanto busca ser cada vez más eficiente. Las donaciones voluntarias, en cuanto cumple con un capital fijo, son enviadas desde la casa matriz, según los resultados de la labor evangelizadora y el programa de expansión asumido. Asimismo, en cuanto a la producción orientada a la demanda de mercado, por un lado, se mide de acuerdo a sus logros, representados en el número de miembros, de estudios bíblicos, de visitas domiciliarias, de bautizados, etc., y, por otro lado, se basa en una técnica de producción barata, eficiente y de alta calidad, ya que sus costos, debido a que se ha enviado tecnología y materias primas desde la sede central, han sido disminuidos.

En este sentido, para cumplir con un seguimiento y un control racional

En el ámbito organizacional se lleva a cabo un control estricto en cuanto a gastos de materia prima, inventarios, número de testigos de Jehová bautizados, estudios bíblicos, publicadores, salones especiales para asambleas, asistentes a los congresos y conmemoraciones, congregaciones, etc., y en el plano personal: número de horas de testificación, llamadas telefónicas y cumplimiento de labores asignadas (Anzola, 2003, p. 134).

En cuanto a quienes habitan el Hogar Betel, comunidad en la que ser betelita y por ello Testigo se pone como el centro de vida de sus miembros, este está constituido por aproximadamente 210 personas que, siendo ministros (bautizados), presiden de una asignación de trabajo y reciben una pequeña cuota que cubre sus gastos. Asimismo, se les proporcionan servicios de vivienda, lavado y arreglo de ropa y servicios de odontología y peluquería. Además, comparten espacios, como el comedor, los sitios sociales y de recreación, los sitios comunes y de trabajo.

Figura 5. Estructura del Hogar Betel, Facatativá, Colombia.

Planta física	Departamentos/ Talleres	Secciones de planta	Oficinas de planta	Sección Administrativa
Portería	Departamento Técnico: talleres Eléctrico y Electrónico	Fotocomposición	Suscripciones	Administración de Casa: oficina de operaciones
Recepciones: principal, de fábrica y de vivienda	Departamento de Carpintería	Prensa	Departamento de Despachos	Departamento de Compras
Salón de conferencias	Departamento de Mantenimiento de Vehículos	Impresora y consola de control: empalmadoras y unidad de impresión (5 columnas de impresión), hornos secadores y enfriadores de las tintas	Departamento de Exportaciones	Departamento de Correspondencia
Cocina: cuarto de lavado de platos, cuartos fríos y de congelación	Oficinas de Mantenimiento	El doblador	Muelle de cargue y descargue	Departamento de Finanzas
Comedor	Taller de Metalmecánica	El apilador		Departamento de Sistemas
Vivero	Departamento de Electricidad.	Prensa compactadora		Guianza de Visitas
Jardinería	Taller de Mantenimiento de la Rotativa	Departamento de revistas: guillotina trilateral		Departamento de Servicios
Biblioteca	Departamento de Electricidad	Termoempacadora		Departamento Jurídico
Odontología	Taller de Mantenimiento de la Rotativa	Departamento de despachos y envíos.		Departamento de Envíos
Lavandería y planchado	Laboratorio de Aguas para la Rotativa	Almacén		Servicio de información sobre hospitales
Costura		Bodegaje		
Peluquería		Reciclaje		
Mantenimiento de vivienda y limpieza		Estudio y sala de grabación		

Fuente: Tomado de "Influencia de lo religioso en la vida y la cultura corporativa. La sociedad de los Testigos de Jehová: Hogar Betel, Facatativá, Colombia" (p. 155) por Anzola M (2003).

En este sentido, la convivencia bajo un solo techo protector, posesión y goce común de las cosas buenas y la alimentación a base de las mismas provisiones, así como el hecho de sentarse alrededor de una misma mesa en donde diez miembros ocupan un lugar específico previamente asignado, ya que existe la figura de cabeza-pie⁴¹, hace que los miembros de betel se autodenominen familia. No obstante, a pesar de la igualdad en la que conviven los miembros del hogar, es evidente la estructura jerárquica, pues los cargos de quienes tienen poder decisorial y las funciones de mando en la comunidad se establecen al igual que en la sede mundial.

De lo anterior, el papel de los ancianos, en tanto que ejercen un liderazgo espiritual en las comunidades, basado en su formación religiosa, su fortaleza espiritual establecida en el conocimiento, su preparación y sabiduría basada en la interpretación de la biblia y que constituyen un ejemplo para quienes hacen parte de la comunidad, son quienes llevan a cabo el cumplimiento de la misión de la iglesia, toman decisiones, brindando consejo y asesoría, formando a los recién llegados y toman medidas disciplinarias.

Por lo tanto, la convivencia entre el sentimiento de igualdad, en cuanto todos se sienten como hermanos, y la autoridad jerárquica, hacen de la estructura del Hogar Betel una concepción en la que no se considera que unos ocupen puestos por encima de otros, sino que ocupan cargos diferentes, ya que los cargos son explicados basándose en el conocimiento bíblico, la experiencia y la permanencia en el servicio a Jehová y su obra.

⁴¹ “La cabeza que preside la mesa está representada en un hombre de la comunidad, quien lidera el acto de agradecimiento en cada comida recibida y quien responde por las necesidades de todos aquellos que se sientan a la mesa” (Anzola, 2003, p. 144).

5.4.3 Procesos de institucionalización en el Hogar Betel de Facatativá.

Para que la organización pueda contar con todo el potencial de trabajo de las personas que la conforman, los dispositivos mecánicos y gerenciales que rigen la vida del trabajador, tanto en la planta como en el hogar, requieren de un dispositivo moral, es decir de estímulos internos que sean capaces de canalizar la energía de estos hacia su tarea y su comunidad.

La función de estos dispositivos morales es, por un lado, la sincronización y regulación de la concepción y uso del tiempo de los trabajadores, y por otro, disciplinar su hábitos y costumbres, para que así, el trabajador identifique las metas de la organización con las metas personales. No obstante, también es indispensable la introyección de normas y un sistema de vigilancia que, combinado con incentivos religiosos, establezcan un dispositivo moral efectivo (Anzola, 2003).

En este sentido, la función de la religión, como elemento de institucionalización de los dispositivos morales, en el sometimiento del trabajador será la de facilitar la canalización de la energía de los hombres en la dirección del trabajo. Aquí, la educación religiosa, con el fin de educar a los trabajadores a una entrega sin límites a su oficio, va a constituir un complemento decisivo para los fines productivos. De tal manera que se entienda el trabajado como un acto puro de virtud a través del cual se conserva la gracia.

Así, el adoctrinamiento, habituado en el Testigo a través de las escuelas dominicales y las diferentes formas y estrategias de enseñanza de sus principios, aunado a la esperanza del paraíso en el más allá y la salvación como prerrogativa de Dios, controlando el tiempo libre y las relaciones interpersonales, crearan un trabajador sometido, sobrio y laborioso.

Otro de los elementos, a través del cual se institucionaliza el comportamiento de los testigos, es la disciplina, ya que esta al fungir como orientadora de la vida cotidiana y laboral del trabajador, puesto que el valor y manejo del tiempo se convierte en un elemento fundamental, va a posibilitar el trabajo coordinado que, desde la casa

matriz, la sucursal impone a los diferentes distritos, circuitos, congregación y áreas que la conforman.

En primera instancia, a través de la departamentalización se controla a los trabajadores y los logros de cada sector, el control lo asumen quienes ejercen el papel de liderazgo en la comunidad, es decir los ancianos. Aunado a un modelo mental que, aceptado, aprendido, compartido y que se reproduce, cada betelita interioriza, ya que para ellos “una hora desperdiciada equivale a una hora sustraída a la labor destinada a la gloria de Dios” (Weber, 1984, como se citó en Anzola, 2003, p. 135).

De esta manera, cada miembro realiza sus labores, pues en tanto que todos se saben y se aceptan como representantes de Jehová y por ello actúan en la búsqueda constante de un estado de pureza y gracia espiritual, aceptan las normas, los preceptos y las prohibiciones a los cuales se someten.

No obstante, aunque cada betelita realiza su trabajo, sin necesidad de un control externo, la salvación y la permanencia en el Hogar Betel se constituye en un estado por el cual hay que luchar día a día, ya que ningún testigo tiene asegurada la salvación. De ahí que,

El esfuerzo por mantenerse fiel a sus preceptos religiosos y a sus normas sea constante, ya que en el momento en el que alguno de los integrantes sobrepase los códigos comportamentales o se haya salido de los preceptos ético-religiosos de la comunidad, los grados de disciplina son aplicados (Anzola, 2003, pp. 135-137).

Por lo tanto, basados en una cronología bíblica propia y al sentirse representantes del único Dios verdadero aquí en la tierra, los Testigos de Jehová, quienes tienen como símbolo visible de su organización la Sociedad Watch Tower y bajo las directrices del cuerpo gobernante, a través de la transmisión de su discurso basado en la biblia constituyen una estructura sólida y eficaz, ya que logran, además de mantener y difundir sus principios, institucionalizar, a través de reglas y hábitos,

determinadas rutinas, como la predicación, las reuniones, el estudio personal y de las publicaciones, que caracterizan la vida de los Testigos.

De esta manera, las relaciones existentes entre los creyentes y la organización, que se institucionalizan a partir de los patrones establecidos por Russell y Rutherford, dan muestra del papel que juega la organización en la definición de la vida de sus miembros, pues esta homogeniza los patrones de comportamiento y al mismo tiempo afinan su mecanismo de adoctrinamiento, haciendo que el creyente figure como eje fundamental y parte esencial de la organización y la difusión del discurso religioso. Baste como ejemplo que, en las congregaciones, columna vertebral de las actividades del creyente y de la reproducción institucional, se instruye sobre las verdades bíblicas, se enseñe como hacer labor proselitista y se proporcionen las herramientas necesarias para seguir cultivando la doctrina religiosa.

Así, la religión como mecanismo de control es un elemento que ayuda a las formas disciplinarias y de incorporación al trabajo aplicadas en la organización. Es decir, la obediencia, la aceptación de la imposición y el control total de la organización sobre los trabajadores se establece a partir de lo religioso, esto es que, a partir de que el Testigo ingresa al Hogar Betel y se considera miembro de la comunidad, el sentido de pureza espiritual se traslada al trabajo, modificando su conducta y haciendo soportable el sacrificio individual, los ritmos y las exigencias impuestas por los estándares industriales, pues el trabajo lo ven como, además de llevar el mensaje bíblico a todas las personas de la tierra, una de las formas de hacerse dignos de Dios.

Los mecanismos institucionales muestran que, el nivel de conocimiento doctrinal que el Testigo alcanza y el cambio que el converso experimenta, van a crear nuevo conocimiento religioso que modificará las pautas de pensamiento y nacientes patrones de comportamiento.

Conclusiones.

Considerar las instituciones como el tipo de estructura que más importa en la esfera social y que constituyen el tejido social, implica que gran parte de la interacción y de la actividad humana está estructurada en términos de reglas explícitas o implícitas. De ahí que, se les pueda entender como sistemas de reglas sociales establecidas y extendidas que estructuran las interacciones sociales.

El término regla se puede entender como orden normativa -esto implica que, si la regla es revisada o cuestionada, surgen aspectos normativos- socialmente transmitida –significa que la reiteración de estas reglas depende de una cultura desarrollada socialmente y de cierto uso del lenguaje- y habitual. Estas incluyen normas de comportamiento y convenciones sociales. Además, son potencialmente codificables, esto es que los miembros del grupo comparten de manera explícita o tácita el conocimiento de estas reglas.

El término habitual plantea que las reglas implícitas se encuentran inmersas en los hábitos compartidos, tanto de pensamiento como de comportamiento. El comportamiento repetido es importante para establecer un hábito, el cual se entiende como una disposición para adoptar un comportamiento o pensamientos adquiridos previamente. Así, de acuerdo con Hodgson la adquisición de hábitos se va a entender como el mecanismo psicológico que forma la base de gran parte del comportamiento de observar las reglas. Por tanto, para que un hábito obtenga el estatuto de regla, este debe de ser codificable, prevalecer dentro de un grupo y tener contenido normativo.

De este modo, para que la regla pueda crear hábitos y preferencias congruentes con su reproducción, esta debe de ofrecer incentivos y restricciones, de esa forma se desarrollan y refuerzan hábitos. Así, se ve a los hábitos como el material que conforma las instituciones, les ofrece poder y al reproducirse hábitos de pensamiento, las instituciones crean mecanismos de conformismo, de autoridad y aceptación normativa con mayor durabilidad. En este sentido, los hábitos

constituyen el mecanismo para que las instituciones puedan estructurar, restringir y promover los comportamientos individuales.

Lo anterior, en la organización Testigos de Jehová se puede observar a través del alimento espiritual al que cada Testigo tiene acceso, es decir a las publicaciones editadas por la organización, ya que estas son parte fundamental para el adoctrinamiento (habituarse al creyente) y mantener enfocadas las cuestiones cotidianas desde una óptica religiosa. Las revistas La Atalaya y Despertad, que se editan quincenalmente, ayudan a mantener a los miembros enfocados en una entrega total hacia la organización.

A través de los diferentes espacios, como en las congregaciones, se instruye al Testigo sobre las verdades bíblicas, se le enseña cómo hacer labor proselitista y se le proporcionan las herramientas para seguir nutriéndose de la doctrina de Jehová, convirtiendo y reproduciendo las actividades de la organización en el centro de su vida, evidenciando su constante avance en el conocimiento de Dios.

Este comportamiento se institucionaliza en las demás actividades del creyente, así, por ejemplo, el estudio de familia forma parte de las rutinas cotidianas. El objetivo es que se reúnan todos los miembros de la familia para compartir el mensaje bíblico y de esta manera fortalecer y reafirmar su fe. De ello, tanto los hijos como los padres que han asistido a las reuniones semanales, desde su infancia, son habituados conforme a las creencias y doctrinas del grupo.

Asimismo, el trabajo, que se realiza en las sucursales Betel, como una actividad agradable a Dios, lo constituye como una de las formas de hacerse digno de Jehová, pues el producto de este, la impresión de sus textos, es un elemento esencial en la misión de la comunidad religiosa. Es decir, llevar el mensaje bíblico a todas las personas va a constituir, a través de una entrega total hacia el trabajo, una de las formas de conservar la gracia divina y, por ende, el camino a la salvación.

Por lo tanto, la organización Testigos de Jehová, a través del adoctrinamiento (el estudio bíblico) y la reproducción de la labor proselitista (difusión de su mensaje religioso) y la creación de un modelo mental que es aceptado, compartido y

reproducido, mediante la habituación y la interiorización de reglas y normas, va a obtener, a partir de lo religioso, la obediencia, la aceptación de la imposición, la vigilancia y el control total sobre la vida familiar y laboral de los Testigos.

Teniendo en cuenta que el institucionalismo no es uno solo, sino varios, una reorientación de este resurgimiento se dirige hacia la contribución histórica del institucionalismo, la cual radica en la fijación de este enfoque con el pasado. Así, se hace énfasis en la importancia del pasado como determinante de las elecciones actuales. Esto es, por un lado, instituciones creadas por la conducta y las lecciones del pasado. Y, por otro, el impacto de estas elecciones y experiencias del pasado en la conformación de las preferencias presentes. De aquí, lo que resulta relevante para las elecciones no es únicamente donde nos ubicamos en un momento dado, sino también como llegamos allí.

De esta manera, la mayoría de los fenómenos de la vida social manifiestan un path dependence (dependencia de la senda). Esto es, la influencia del pasado sobre el presente. Por lo que, la variable clave es la elección individual dadas las restricciones institucionales colectivas impuestas a tales elecciones, centrándose en la manera en que estas se convierten en elecciones colectivas, brindando una perspectiva particular de la evolución de las instituciones a través de elecciones pasadas de individuos y grupos.

Aunado a este hecho, un aspecto importante para este enfoque es la capacidad de una persona o un grupo para controlar las acciones y elecciones de los demás o para lograr los resultados deseados independientemente de las acciones o elecciones de otras personas. O sea, tener un puesto dentro de estas instituciones, o tenerlas bajo control, le otorga a determinada o determinadas personas una mayor capacidad para imponer al mundo su voluntad, a expensas de que otros carezcan de acceso a tales recursos de poder institucionalizarlo. En otras palabras, se centra en las formas en las cuales las instituciones colectivas subsumen y subordinan al individuo (mecanismos destinados a lograr el control social sobre la voluntad humana). Por lo tanto, el institucionalismo constituye un recordatorio de las distintas posiciones contextuales dentro de las cuales se sitúa la acción social.

Esto se observa con la institucionalización de las practicas llevadas a cabo, desde su fundación, por Russell y continuadas por Rutherford, ya que con ellos la organización consolidó una teocracia que centralizó todas las actividades de sus sucursales, congregaciones, etc., asimismo se instituyó un sistema autoritario que dispone de mecanismos de expulsión para aquellos que se opongan a esta forma de dirigir.

Desde el punto de vista terrenal, la organización es posible a través de su estructura piramidal y de una disposición vertical y jerárquica, caracterizada por un autoritarismo y mano dura por parte de sus presidentes en contra de los opositores y en general contra la disidencia dentro del movimiento. A partir de aquí los ancianos y en general todo tipo de designaciones relacionadas con la administración y difusión de los Testigos de Jehová son otorgadas por la organización y no por la congregación.

La estructura espiritual está tutelada por Jehová, quien, auxiliado por Jesucristo, funge como cabeza o líder. Le preceden a Jesucristo 144,000 Testigos de Jehová elegidos por Dios que tiene la responsabilidad de suministrar a los feligreses su alimento espiritual.

Como intermediario de la parte espiritual y terrenal se encuentra el cuerpo gobernante, dedicados a supervisar las actividades de los Testigos en todo el mundo. A estos les siguen los ancianos como autoridades máximas en las congregaciones, quienes, a través de sus programas de estudio, subordinan a los feligreses por medio de las doctrinas, sin contraponerse a las ordenanzas ni al poder de los líderes. De esta manera, la organización define la vida de sus creyentes, homogenizando al máximo sus patrones de comportamiento y al mismo tiempo afinando su mecanismo de adoctrinamiento, ya que no se considera que unos ocupen puestos por encima de otros, sino que estos son otorgados con base en el conocimiento bíblico, la experiencia y permanencia en el servicio a Dios, así como la preparación espiritual y el carisma con el que cuentan.

Por lo tanto, para los estudiosos de las organizaciones, las instituciones se conciben como acuerdos sociales. No obstante, aunque se considere a las instituciones

resultado de la actividad humana, estas no son necesariamente producto de un diseño consiente. Esto es que, existe un rechazo a los modelos de actores racionales, es decir los individuos que maximizan su conducta lo hacen en presencia de limitaciones cognitivas e información incompleta. De ahí que, el institucionalismo en la teoría organizacional, ponga interés en explicaciones cognitivas y culturales. Además, tomen la institucionalización como un estado de situación en el cual las cogniciones compartidas definan que es lo que tiene sentido, y que acciones son posibles. Asimismo, enfatiza la manera en que es estructurada la acción, esto mediante sistemas de reglas compartidas, que restringen a los actores en la optimización.

Así, el resurgimiento del institucionalismo puede efectuar su contribución a una visión más completa de las formas en las cuales las instituciones modelan la vida social. Este enfoque se centra en la acción individual, según la cual se encuentra enraizada dentro del contexto de las organizaciones e instituciones colectivas, acciones que son moldeadas por los contextos institucionales dentro de los cuales se encuentran, desvían y afectan sus efectos.

Dicho de otro modo, el institucionalismo resalta, las zonas grises de las interacciones informales para demostrar de qué manera las estructuras informales constriñen aspectos de la estructura formal. Esto es que, el institucionalismo sitúa la irracionalidad en la propia estructura atribuida a influencias inter-organizacionales y a la persuasión de elementos culturales. Además, señala que las organizaciones son influenciadas por ambientes, es decir, campos en los que la organización está inmersa, lo que se traduce en la forma en la que los individuos observan el mundo y las diferentes categorías de estructura, acción y pensamiento.

Por ello, se destaca el papel que pueden desempeñar las organizaciones religiosas, así como los efectos colectivos que originan y la manera en que estas entidades colectivas crean y construyen instituciones que, a su vez, moldean a los individuos. De manera sintética, se destaca cómo afectan las preferencias y posibilidades del individuo el hecho de encontrarse enraizado en tales entes colectivos. Esto es, la manera en que la pertenencia a grupos más amplios moldea la conducta individual.

En la esfera de las instituciones culturales, que se ocupan de la provisión de condiciones que faciliten la creación y conservación de artefactos culturales y de su distribución entre los diversos grupos de una sociedad, la funcionalidad y aportaciones de las religiones ofrecen imágenes del mundo y un sistema de creencias en base al cual se puede interpretar la vida humana y captar su significado.

De ahí, se puede entender a las organizaciones religiosas como sistemas socioculturales que reúnen los aspectos de la organización en un marco colectivo de significados simbólicos y artefactos culturales influenciados por la sociedad que los rodea. Los miembros de estas organizaciones, dotados de personalidad, experiencia e historia tiendan a elaborar una imagen coherente de la realidad con el fin de comprender su universo organizacional.

De lo anterior, en las sucursales Hogar Betel, se puede observar la institucionalización y estandarización de la conducta de los betelitas a través de la conciencia colectiva, que se expresa en el sistema de significados compartidos por los miembros y a través del sistema cultural que estos han creado.

En cuanto a la conciencia colectiva, entendida como el resultado o la suma total de las creencias y de los sentimientos comunes de los individuos de la sociedad y como un sistema no tangible, que es dinámica, entendida y compartida por los miembros de la organización, es aprendida a partir de los procesos de socialización, los cuales les van a permitir la construcción de significados para la comprensión y adaptación al medio en el que se desarrollan. La cultura, se puede visualizar a partir de las manifestaciones del comportamiento, el nivel de conciencia formado por los valores y por el aprendizaje e interiorización de los significados compartidos de la conciencia colectiva de los miembros de la organización.

De esta manera, los significados y los comportamientos estarán determinados por las relaciones que se dan en el ámbito y entorno organizacional, esto es por la relación e influencia que se da entre los miembros de la organización. Y, a partir de la historia de la organización, de la gestión organizacional y del sistema de comunicaciones dados en la organización, y entre ella y el entorno. Es decir, a

través del contexto social en que se origina la organización, del desarrollo de sus logros, del pensamiento de sus fundadores y el concepto que estos tienen de los individuos y de la motivación. En otras palabras, de la estructura organizacional en sus aspectos formales e informales.

Por lo tanto, la identidad y la pertenencia a la organización implica que los betelitas comparten características cognoscitivas y emocionales y posturas comportamentales que en el tiempo se han consolidado como efectivas, permitiendo a los nuevos miembros conocer, aprender e interiorizar las formas de conducta que orientaran su comportamiento, así como adoptar modelos compartidos asociados con lo aceptado por consenso social.

Referencias Bibliográficas.

- Alford, R. & Friedland, R (1999). "Introduciendo de nuevo a la sociedad: símbolos, prácticas y contradicciones institucionales", en Powell, Walter y Paul J. DiMaggio [comps], *El Nuevo Institucionalismo en el análisis organizacional*, Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, México: UAEM.
- Alpuche de la Cruz, E., & Bernal López, J. L. (2015). *La Institución y la Organización: un análisis centrado en el actor*. Scielo Analytics, (10). Recuperado de <http://www.scielo.org.mx>
- Álvarez-Gayou. (2003). *Como hacer investigación cualitativa: Fundamentos y Metodología*. (1.a ed.). D.F., México: Paidós.
- Alvarenga, L. (2017). Feuerbach, Ludwig. *La esencia del cristianismo*. *Realidad: Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, (112), 311–315. <https://doi.org/10.5377/realidad.v0i112.3955>
- Alvesson, Mats & Per Olof Berg (1992). *Corporate culture and organizational symbolism*, de Gruyter, Berlin, pp. 61-92.
- Ángeles, L., & Rivera, G. (2016). *La relevancia de los estudios de la organización para el ser humano*. Recuperado 19 de mayo de 2016, de <https://www.researchgate.net/publication/317151729>. *La relevancia de los estudios de la organización para el ser humano*.
- Anzola, O., (2003). *Influencia de lo religioso en la vida y la cultura corporativa. La sociedad de los Testigos de Jehová: Hogar Betel, Facatativá, Colombia*. *Cuadernos de Administración*, 16(26), 129-160. ISSN: 0120-3592. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502607>
- Aquiles, A., & López, A. (2007). *Arenas y símbolos rituales en Víctor Turner*. *Argumentos, Estudios Críticos De La Sociedad*, (40), 137-152. Recuperado

a partir de <https://argumentos.xoc.uam.mx/index.php/argumentos/article/view/581>

- Amitai, E. (1986) Organizaciones modernas, UTEHA, México.
- Arcos, J. (2004). El imaginario de la muerte y los testigos de jehová (Tesis De doctorado, Instituto de Investigaciones Histórico-Sociales, Universidad Veracruzana)
- Argyris, C. (1975). "The impact of the Formal Organization upon the individual". En Pugh, D.S., Organization Theory, Penguin Books, Londres, pp 261-278. (1971).
- Arroyo, D. (2015). El debate de las organizaciones religiosas en las perspectivas de la secularización. Andamios, Revista de Investigación Social, 12(29), 207. <https://doi.org/10.29092/uacm.v12i29.27>
- Barba, A. (2013). "Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades", en Gestión y Estrategia, julio/diciembre, año 21, No. 44, pp. 139-152.
- Barba, A. (2003). Organización y cultura Controversia, complejidad y realidad. Iztapalapa. Revista de ciencias y humanidades, 55, 7-12. Recuperado de <https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/400>
- Barrios, E. (2020). El sistema ético-religioso de los Testigos de Jehová como mecanismo de reivindicación de las mujeres en la sociedad mexicana: La experiencia de mujeres mexicanas conversas. Cuicuilco Revista De Ciencias Antropológicas, 27(77), 159–181. Recuperado a partir de <http://www.revistas.inah.gob.mx/index.php/cuicuilco/article/view/16171>
- Beltrán, W. (2007). La sociología de la Religión: Una revisión del Estado del arte. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Humanas.

- Berger, P., Berger, B y Kellner, H. (1973). *The Homeless Mind: Modernization and Consciousness*, Random House, Nueva York.
- Berger, P & Thomas Luckmann. (1967). *The Social Construction of Reality*, Doubleday, Nueva York.
- Blancarte, R. (2012). Religión y sociología: cuatro décadas alrededor del concepto de secularización. *Estudios Sociológicos XXX: Número Extraordinario.*, 59–81. <https://doi.org/10.24201/ES.2012V30NEXTRA.185>
- Brañas, P. (2003). El consumo de bienes religiosos. Una introducción económica al caso español. *Revista Internacional De Sociología*, 61(35), 177–197. <https://doi.org/10.3989/ris.2003.i35.305>
- Bonfil, A. (1999). Elementos de una identidad teocrática: los testigos de Jehová. *Alteridades*, 9(18). Recuperado de <https://alteridades.izt.uam.mx>
- Bonfil, A. (2013). *Revista Cuicuilco*. may-ago, Vol. 20 Issue 57, p297-319. 23p. Language: Spanish, Base de datos: Sociology Source Ultimate
- Bonfil, A. (2018). *Ser testigo de Jehova*. Baja California , México: El Colegio de la Frontera Norte.
- Bonfil, A. (2004). La Asamblea Internacional 2003-2004 de los testigos de Jehová ¿Una nueva oportunidad en México? *LiminaR [online].*, vol.2, n.2 [citado 2021-10-30], pp.35-47. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-80272004000200035&lng=es&nrm=iso. ISSN 2007-8900. <https://doi.org/10.29043/liminar.v2i2.155>.
- Bourdieu, P. (2006). Génesis y estructura del campo religioso. *Relaciones. Estudios de Historia y Sociedad*, XXVII (108),29-83. ISSN: 0185-3929. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13710803>

- Calzato, W. (2006). Testigos de Jehová. Mundo, creencias, conducta. En: Gaceta de Antropología, N.º 22, Artículo 25
- Camarena A., María E. & Tunal S. Gerardo (2009). La religión como una dimensión de la cultura. Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences, 22(2),1-15. ISSN: 1578-6730. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18111430003>
- Castaingts, J. (2004). Los mercados como campos y arenas. Hacia una etnoeconomía de los procesos mercantiles. Alteridades, 14(28), 109–125. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/747/74702809.pdf>
- Castaingts, J. (2015). Campos, organizaciones, empresa y cambios estructurales. Un punto de vista a partir de la teoría de los sistemas complejos adaptativos. Análisis Organizacional., 1(7), 62–86. Recuperado de <http://remineo.org/repositorio/rao/aonc/raoncv1n7.pdf>
- Cedillo, V. (2005). Issue 507, p94-99. 6p. 3 Color Photographs. Language: Spanish, Base de datos: Academic Search Complete
- Chiavenato, A. (2002). Administración en los nuevos tiempos, McGraw Hill, Colombia, pp. 594-634.
- Coriat, B. (2000). El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa, Siglo XXI, México.
- Córtés, E. (2019). Sistema cultural de creencias religiosas. Un estado de la cuestión. Cuadernos de Lingüística Hispánica, (34). <https://doi.org/10.19053/0121053x.n34.2019.9898>
- Crozicer, M. (1974). El fenómeno burocrático (2), Amorrortu, Buenos Aires, pp. 55-101.
- Crozier, M & Friedberg, E. (1990). El actor y el sistema, Alianza, México.

- De la Rosa, A. (2002). Teoría De La Organización y Nuevo Institucionalismo En El Análisis Organizacional. *Administración y Organizaciones*, 4(8). Recuperado de <https://biblat.unam.mx>
- Demers, C. (2007), *Organizational change theories*, California, Sage, pp. 5-11 / 32-38
- Denys, M. (2017, 21 junio). Historia de la obra traductora de los Testigos de Jehová. Universidad de León. Recuperado de <https://buleria.unileon.es>
- Denzau, A & North, D. (2000). *Shared Mental Models: Ideologies and Institutions. Elements of Reason*, 23-46.
- DiMaggio, P & Powell, W . (1991, 1999), "Retorno a la jaula de hierro: el isomorfismo institucional y la racionalidad colectiva en los campos organizacionales", en Walter Powell y Paul DiMaggio [comps.], *el nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, México: UAEM.
- DiMaggio, P & Powell, W. (1997). "Institutional Isomorphism", en Pugh, Derek S., *Organization Theory*, Penguin Books, Londres, pp. 435-459.
- DiMaggio, P & Powell, W. (2001). "Introducción", en Powell, Walter y Di Maggio, Paul (comp.) *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y administración Pública, A. C., Universidad Autónoma del Estado de México, México, pp. 33-75.
- Donaldson, L. (2008), "The conflict between contingency and institutional theories of organizational design", Burton, R., et al. [Eds.], *Designing organizations: 21st Century Approaches*, Information and Organization Design Series, Vol. 7, Springer, pp. 3-20
- Durkheim, E. (2001). *Las Formas Elementales de La Vida Religiosa*. Buenos Aires, Argentina: COLOFON.

Echevarría, H. (2019). Métodos de investigación e inferencias en Ciencias Sociales: una propuesta para analizar su validez. 1a ed. - Río Cuarto: UniRío Editora, Libro digital, PDF - (Académico científica33-75. (1991)

EcuRed. Testigos de Jehová - EcuRed. Recuperado de https://www.ecured.cu/index.php?title=Testigos_de_Jehov%C3%A1&oldid=4013320

Estrada, J. (2008), Antropología, cultura y religión». CONVIVIUM, [en línea] Núm. 21, p. 99-120, <https://raco.cat/index.php/Convivium/article/view/87241>

Fajardo P. (2018). Critica Marxista de la religión. Cuadernos de Filosofía Latinoamericana, 39(119), 137-151. DOI: <http://www.doi.org/10.15332/25005375.5054>

Friedland, D. & Alford, R. (1999) "Introduciendo de nuevo a la sociedad: símbolos, prácticas y contradicciones institucionales" en Walter Powell y Paul DiMaggio [comps.], el nuevo institucionalismo en el análisis organizacional, Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, México: UAEM.

Flecha, M., & Ballon, J. (2016). Cómo iniciarse en la investigación académica. Madrid, España: Alianza Editorial.

Fligstein, N., & Zucker, L. (1989). Institutional Patterns and Organizations: Culture and Environment. Administrative Science Quarterly, 34(3), 501-503. <https://doi.org/10.2307/2393165>

Ganga, F., Pedraja, L., Quiroz, J., & Rodríguez, E. (2017). Isomorfismo Organizacional (IO): Breves aproximaciones teóricas y algunas aplicaciones a la educación superior. Espacios, 38(20). Recuperado de <https://www.revistaespacios.com>

- García, D. (2019). La identidad de los jóvenes testigos de Jehová a través de las nuevas tecnologías. *SOCIOGÉNESIS*, 2(2). Recuperado de <https://www.uv.mx>
- Goodin, R. (1996), "Las instituciones y su diseño", en Goodin, R. [Compilador], *Teoría del diseño institucional*, Barcelona, Gedisa, pp. 13-73
- Gunther, Mc. (2006). "Beyond Contingency From Structure to Structuring in the design of the contemporary organization". En Clegg R. Steward, Cynthia Hardy. Thomas B. Lawrence y Walter R Nord, *Handbook of Organizations Studies*. Sage. London, pp.577-597.
- Güereca, R., Blásquez, L., & López, I. (2016). *Guía para la investigación cualitativa: etnografía, estudio de caso e historia de vida*. (1.a ed.). Ciudad de México, México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Gutiérrez, B. (2004). Apuntes para una historia de los testigos de jehová en México: los orígenes, las primeras disidencias y la consolidación de su movimiento, 1919-1944. *Estudios de historia moderna y contemporánea de México*, (28), 133-174. Recuperado en 30 de octubre de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26202004000200133&lng=es&tlng=es.
- Handel, J. (2003). *The Sociology of Organizations. Classic, Contemporary, and Critical Readings*, Sage, USA, pp. 24-37.
- Hatch, J. (1997). *Organization Theory. Modern, Symbolic and Postmodern Perspective*. Oxford University Press, Oxford New York, pp. 2-12.
- Herber, S. (1988). *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisorios en la organización administrativa*, Aguilar, Buenos Aires.
- Hirose, M. (2003). Modernidad y cultura en los estudios organizacionales Tres modelos analíticos | Montaña Hirose | Iztapalapa. *Revista de Ciencias*

Sociales y Humanidades. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades.
Recuperado de <https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx>

Hodgson, G. (2011). Qué son las instituciones, CS No. 8, 17 - 53, julio – diciembre,
Cali – Colombia.

Hodgson, G. (2007). Economía Institucional y evolutiva contemporánea, Ed UAM,
México, Cap. 1.

Hodgson, G. (2007). Economía Institucional y Evolutiva Contemporánea, Ed UAM,
México, Cap. 2.

Huete, M. (2014). Trascendencia y secularización: Una lectura teológica de la
sociología de Peter L. Berger. Veritas, 30, 213–234.
<https://doi.org/10.4067/s0718-92732014000100010>

Ibars, L. (2006) Los Testigos de Jehová: algunas anotaciones». Quaderns-e de
l'Institut Català d'Antropologia, [en línia], Núm. 7,
<https://raco.cat/index.php/QuadernsICA/article/view/51397> [Consulta: 30-
10-2021].

Jardiel, G. (2015). Manual práctico para escribir una tesis. Madrid, España: Alianza
Editorial.

Jepperson, R. (1999), “instituciones, efectos institucionales e institucionalismo”, en
Walter Powell y Paul DiMaggio [comps.], el nuevo institucionalismo en el
análisis organizacional, Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de
Ciencias Políticas y Administración Pública, México: UAEM.

JW. (2020). Jehová está guiando a su organización. La Atalaya. Anunciando el reino
de Jehová, 141(13). Recuperado de <https://www.jw.org>

- Lisbona, L. (2020). La vida eterna gracias a la conversión religiosa. Encartes, 05, 265-272. <https://encartes.mx/lisbona-conversion-testigo-jehova/>.
- Luhmann, N. (1997). Organización y decisión Autopoiesis, acción y entendimiento comunicativo. UIA-Anthropos, México, 3-38.
- March, G. & Herbert, S. (1969). Teoría de la Organización, Ediciones Ariel, Barcelona.
- March, J. (1989). Decisions and Organizations, Blackwell, New York, pp. 101-115.
- March, J. (1994). A Primer on Decision Making, The Free Press. New York, pp. 1-23 y 175-219.
- Maioli, E. (2011). La religión como objeto de estudio sociológico. Una revisión de la teoría sociológica de Emile Durkheim, Max Weber y Niklas Luhmann sobre la religión. IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires
- Maslow, H. (1970). Motivation and personality, Harper & Row Publishers, New York, pp. 35-58. (1954)
- May, R. (2013). Comprendiendo la perspectiva del Testigo de Jehová sobre los desastres naturales. Temas Antropológicos. Revista Científica de Investigaciones Regionales, 36(1),87-118. ISSN: 1405-843X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=455845083005>
- Mayo, E. (1972). Problemas humanos de la civilización industrial, Nueva Visión, Buenos Aires.
- McGregor, D. (1972.) El aspecto humano de las empresas, Editorial Diana, México, pp. 43-66.
- Merton, K. (1984). Teoría y estructuras sociales, Fondo de Cultura Económica México, pp. 275-286.

- Meyer, W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 8(2), 340-363. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/2778293>
- Meyer, W. y Rowan, B. (1999), "Organizaciones Institucionalizadas: La Estructura Formal como Mito y Ceremonia", en Powell, Walter y Paul J. DiMaggio [comps.], *El Nuevo Institucionalismo en el análisis organizacional*, Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, México: UAEM.
- Moctezuma, A. (2016). Prácticas de disciplina corporal entre los Católicos y Testigos de Jehova practicantes, en la comunidad de Cárdenas, S.L.P.. Tesis de Maestría en Antropología Social (COLSAN), COLSAN (Colegio de San Luis). Consultado en Catálogo de Tesis en Antropología Social - México, <https://mx.antropotesis.alterum.info/?p=7802>
- Montaño, H. (2003). La Dimensión Cultural de La Organización Elementos para un debate en América Latina. En *Tratado latinoamericano de sociología* (1.a ed., pp. 285–309). México, México. Fondo de Cultura Económica.
- Morán, R. (2005). Religión y cultura. *Desacatos*, (18), 171- 178. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-050X2005000200012&lng=es&tlng=es.
- Mouzelis, N. (1975). *Organización y burocracia*. Ediciones Península, Barcelona pp. 131-153.
- Mouzelis, N. (1975). *Organización y burocracia*, Ediciones Península, Barcelona, pp. 45- 61
- Moya, V. (1970). Max Wber: Religión y Racionalidad. *Revista de estudios políticos*, 173, 119–133.

- Munguía, I. (2019). Presentación del Tema Central del número 86: Lenguaje y Cultura. Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, (86), 5–10. <https://doi.org/10.28928/ri/862019/ptc/munguiazataraini>
- North, D. (2012). Instituciones y cambio Institucional, Ed. FCE, México, Cap. 1
- North, C. (1993). Instituciones, cambio institucional y desempeño económico, Fondo de Cultura Económica, México. (1990).
- Ornerlas, M. (2015). Niklas Luhmann: «Sociología de la religión» [2009, México D.F.: Herder/UIA, 288 pp.]. Revista Mad. Revista del Magíster en Análisis Sistémico Aplicado a la Sociedad., 32, 149–156. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=311237760009>
- Orro, M., Biggart, W., & Hamilton, G. (1999) “Isomorfismo organizacional en Asia oriental” en Walter Powell y Paul DiMaggio [comps.], el nuevo institucionalismo en el análisis organizacional, Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, México: UAEM.
- Ortmann, D. (2012). La presencia durkheimiana en la sociología de la religión en el Perú. Una reflexión sobre el impacto de la obra Las formas elementales de vida religiosa. Estudios de Religião, 26(42). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es>
- Penalva, C., Alaminos, A., García, F & Fernández, S. (2015). La investigación cualitativa., Ecuador: PYDLOs Ediciones.
- Perrow, C. (1984). “La historia del zoológico o la vida en el arenal organizativo”. En Salaman, Graemme y Kenneth Thompson, Control e ideología en las organizaciones. Fondo de Cultura Económica, México, pp. 293-314.
- Pfeffer, J. (2000). Nuevos Rumbos en la Teoría de la Organización. Problemas y Posibilidades, Oxford, México, pp. 1-30.

- Pino E., & Toledo, A. (2015). *Institucionalismo y gobernanza* (1a ed., Vol. 0). 0, 0: Biblioteca nueva.
- Pugh, S. (2007). *Organizaron Theory. Selected Classic Readings*, Pinguin Books, England, pp. 275-295.
- Pugh, S., Hickson, R. & Turner, C. (1973). "Dimensions of Organization Structure", en Heydebrand, Wolf, *Comparative Organizations*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, pp. 441-470
- Rodriguez, M. (1986). Max Weber. *Sociología de la Religión*. Ciencias Sociales. Recuperado de <https://revistacienciasociales.ucr.ac.cr>
- Rodríguez, D. (2006). Dimensión institucional, cultural y micropolítica: claves para entender las organizaciones educativas. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 9(1), 1-14. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217017165004>
- Rossi, G. (2014). Émile Durkheim, *Las formas elementales de la vida religiosa*. El sistema totémico en Australia (y otros escritos sobre religión y conocimiento), edición crítica, introducción, selección y notas de Héctor Vera, Jorge Galindo y Juan Pablo Vázquez, traducción de Héctor Ruiz, México, Fondo de Cultura Económica, Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Cuajimalpa y Universidad Iberoamericana, 2012, 535 pp. Redalyc.org. Recuperado de <https://www.redalyc.org>
- Schwartzman, B. (1993). *Ethnography in Organizations*, Sage, pp. 1-26.
- Scott, R. (1975). *Organizational Structure*. *Annual Review of Sociology*, 1, 1-20. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/2946037?seq=1>
- Scott, R. (1995). *Institutions and Organizations*, Sage, Thousand Oaks, London New Delhi.

- Scott, R. (1981). *Organizations. Rational, Natural and Open Systems*, Prentice, New Jersey. Pp. 3-26.
- Scott, R. (2001). Retomando los argumentos institucionales. En Powell, Walter y Di Maggio, Paul (comp.) *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y administración Pública, A. C., Universidad Autónoma del Estado de México, México, pp. 216.-236.
- Senteno, H. y Lizcano, F. (2009). Organización administrativa y política de los testigos de jehová en Estados Unidos entre 1870 y 1938. En Arzuaga, J., y Lizcano, F., (comps), *Memorias del segundo congreso internacional sobre paz, democracia y desarrollo* (1ra ed., pp. 1189-1213).
- Sfez, L. (1984). *Crítica de la decisión*, Fondo de Cultura Económica, México, pp. 199- 231.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa.*, Colombia: Universidad de Antioquia.
- Suárez, J. (2006). Pierre Bourdieu y la religión: una introducción necesaria. *Relaciones. Estudios de Historia y Sociedad*, XXVII (108),19- 27. ISSN: 0185-3929. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13710802>
- Taylor, F. (1972). "Shop Management", en *Scientific Management*. Greenwood Press Publishers, Connecticut, pp v-xvi, 5-14.
- Taylor, F. (1994). "¿Qué es la administración científica?" y "Principios de administración científica", en Merril, Harwood, *Clásicos en administración*, Limusa, México, pp. 77- 107.
- Tejedor de la Iglesia, C. (2015). La crítica marxista a la religión desde una perspectiva laica. *Astrolabio: revista internacional de filosofía*, [en línea], Núm. 17, p. 11-19,

- Toledo, G. & Garza, E. (2012). Tratado latinoamericano de sociología del trabajo (1.a ed.). Fondo de Cultura Económica.
- Torres, A. (2021). Metodología De La Investigacion C/Cd (3.a ed.), Colombia: PRENTICE HALL/PEARSON.
- Turner, V. (1974) "Dramas sociales y metáforas rituales", en: Dramas, Fields and Methapors , Ithaca, Cornell University Press, 1974, pp. 23-59.
- Turner, V. (1967). La selva de los símbolos, Siglo XXI, (traducción de Ramón Valdés del Toro y Alberto Cardín Garay)
- Vela, C., & Ballesteros, C. (2012). La influencia de las creencias religiosas en el consumo. Una aproximación desde las tres religiones del Libro. Icade. Revista De La Facultad De Derecho, (83-84), 393-411. Recuperado a partir de <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/153>
- Viale, M. (2013). Sagrado/profano. El aspecto durkheimiano de la filosofía de la religión de William James. Ideas y Valores, LXII (151), pp. 57-79. ISSN: 0120-0062. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80928827003>
- Weber, M. (1992). Economía y sociedad, Fondo de Cultura Económica, México, pp. 695- 752.
- Weber, M., & Domínguez, E. (2020). Sociología de la religión (Básica de Bolsillo no 222) (1.a ed.). Ediciones Akal, S.A.
- Zucker, C. (2001) "El papel de la institucionalización en la persistencia cultural" en Powell, Walter y Di Maggio, Paul (comp.) El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional, Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y administración Pública, A. C., Universidad Autónoma del Estado de México, México, pp. 126-153.

Zucker, G. (1977). The Role of Institutionalization in Cultural Persistence. *American Sociological Review*, 42(5), 726-743. <https://doi.org/10.2307/2094862>

Zucker, G. (1987). Institutional Theories of Organization. *Annual Review of Sociology*, 13(1), 443-464. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.13.0801v87.002303>



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

ACTA DE EXAMEN DE GRADO

No. 00151

Matricula: 2193802347

El institucionalismo como explicación al comportamiento del individuo en las organizaciones religiosas



ISAI CALEB CALDERON MARTINEZ
ALUMNO

REVISÓ

MTRA. ROSALIA SERRANO DE LA PAZ
DIRECTORA DE SISTEMAS ESCOLARES

Con base en la Legislación de la Universidad Autónoma Metropolitana, en la Ciudad de Mexico se presentaron a las 11:00 horas del día 11 del mes de febrero del año 2022 POR VÍA REMOTA ELECTRÓNICA, los suscritos miembros del jurado designado por la Comisión del Posgrado:

DR. JUAN CASTAINGTS TEILLERY
DR. EZEQUIEL ALPUCHE DE LA CRUZ
DR. GERMAN VARGAS LARIOS

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:

MAESTRO EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

DE: ISAI CALEB CALDERON MARTINEZ

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

Acto continuo, el presidente del jurado comunico al interesado 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. JUAN CASTAINGTS TEILLERY

VOCAL

DR. EZEQUIEL ALPUCHE DE LA CRUZ

SECRETARIO

DR. GERMAN VARGAS LARIOS

El presente documento cuenta con la firma -autógrafa, escaneada o digital, según corresponda- del funcionario universitario competente, que certifica que las firmas que aparecen en esta acta - Temporal, digital o dictamen- son auténticas y las mismas que usan los c.c. profesores mencionados en ella