



Pertinencia de la antropología en los estudios de las organizaciones y los grupos laborales; la cultura y el clima organizacional como factores que inciden en la construcción laboral, desarrollo social y familiar de los individuos

Norvey Alejandro Vergara
vergaranaranjo@yahoo.com.ar

Resumen

La pertinencia de la antropología, independiente del medio en el cual se realice el estudio radica en que ésta es una disciplina que a través de sus pautas y métodos da acceso al abordaje de diferentes contextos, desde lo cultural, por ejemplo, las relaciones políticas, religiosas, económicas y sociales repercuten, fortalecen y forman la cultura, teniendo éstos aspectos un gran peso en términos específicos, en el comportamiento del ser humano. Todo contexto o ámbito donde están insertas las relaciones humanas está condicionado por la fuerte influencia de las estructuras culturales, son éstas, las encargadas

Palabras claves: Antropología, estructuralismo, cultura, cultura organizacional, clima organizacional, globalización, trabajo, recursos humanos

de dar un referente muy importante al desarrollo personal de cada individuo en sociedad.

El individuo establece interacciones con un mundo laboral, en un entorno que puede ser percibido como una carga extra o como un medio de satisfacción personal y social; en un espacio que no deja de ser atractivo para investigar y analizar el comportamiento de las personas, pues allí convergen de modo obligatorio los cumplimientos social y culturalmente establecidos.

Introducción

La cultura debe ser un referente en el estudio del comportamiento en las organizaciones; no solo se trata de sistemas sociales y de regulaciones laborales, también se trata de abordar los sistemas socioculturales que tienen una importancia y trascendencia histórica dentro de la antropología y, ahora, dentro de la investigación y análisis de las organizaciones y las culturas organizacionales. Por lo que se debe tener como base de estudio e investigación del clima organizacional y la cultura corporativa a las escuelas del pensamiento antropológico, y para este caso específico, se tomará como referente a la escuela estructuralista de Claude Levi-Strauss. Para hablar un poco de ello a nivel general es pertinente decir que la cultura teorizada por esta línea de investigación antropológica es la base de todo comportamiento y labor del ser humano en cualquier ámbito de la sociedad. Desde esta perspectiva, la antropología ha dado validez a la cultura como un fenómeno dinámico que está en constante transformación; desde la escuela mencionada e impulsada por Levi-Strauss (según Allaire et al, 1984) se cree que las estructuras mentales de la realidad dan forma a esta transformación a través de la cultura, otorgándole diversos significados en diferentes individuos

y contextos. De tal modo, atributos tan importantes como las decisiones, pensamientos, creencias y costumbres humanas subordinan a la estructura social, haciéndola cambiar conforme la cultura se hace más dinámica. Tylor en 1871 (según Lerma, 2006, p. 26) por ejemplo, definió la cultura (volviéndose general para la antropología cultural) como el “conjunto complejo que incluye conocimientos, creencias, arte, moral, leyes, costumbres y varias otras aptitudes y hábitos adquiridos por el hombre como miembro de una sociedad” De tal manera, la cultura de una sociedad construye estructuras e instituciones que toman significado y formas de acuerdo a los patrones de un grupo humano determinado; los grupos humanos de trabajo y el mundo de las organizaciones no deben ser la excepción para el estudio y análisis del comportamiento humano por parte de la disciplina antropológica, ya que puede brindar soluciones a las diferentes problemáticas que se dan en estos medios de relaciones humanas, los cuales afectan no solo a este entorno sino a la vida general de los individuos que laboran allí. La cultura organizacional, en este caso, termina siendo un condicionante del clima organizacional de las empresas como lo veremos más adelante, y por

ende un factor determinante en los diferentes procesos productivos con índole en la eficiencia y la eficacia tanto laboral como socialmente, ya que el ser humano busca constantemente su satisfacción personal sin importar el lugar en el cual esté y desarrolla sus actividades, al igual que cuales sean éstas, lo mismo que sus valores y creencias. Es por ello adecuado y preciso que, desde la antropología, se busque entender la forma en que esos valores y creencias constituyen la cultura de una sociedad, en este caso pertinente, el contexto de las organizaciones laborales, en las que se puede precisar que si cada cultura es única, cada cultura organizacional también lo es.

Resultados

La antropología ha tomado nuevos rumbos, ha planificado su desarrollo tomando en cuenta el proceso de globalización y desaparición de fronteras culturales; en un primer momento se desarrolló una teoría que hacía mención al impacto cultural de etnias originarias respecto a su inserción en la sociedad occidental; y en un último momento se ha desarrollado la investigación frente a los quiebres culturales que pueden ocurrir dentro de las instituciones de una sociedad, algo más cercano y real al medio y al presente de nuestra comunidad. Desde estos planteamientos, para Cruz Kronfly

(2003: 54), “la modernidad, en la era del capitalismo, es la época por excelencia de las organizaciones” Partiendo de estas resoluciones, los quiebres mencionados se deben ya no a las diferentes culturas que están en juego, se deben ahora más, al capital cultural de cada individuo y a sus necesidades sociales. El dinamismo en nuestros tiempos ocurre en cuanto se interioriza el nivel cultural apropiado para desenvolverse en lo que es una cultura institucional laboral. Hoy más que nunca las estructuras e instituciones no son de la misma forma los patrones culturales que dieron forma a la sociedad. Hoy en día cuando un individuo se enfrenta a una institución con patrones desconocidos por él, sufre un quiebre cultural individual y las reacciones por ende son diferentes, según su visión y la costumbre que tenga para desenvolverse en el mundo. Con Levi-Strauss (según Allaire et al, 1984, p. 19), quedó demostrado que los procesos organizacionales son manifestaciones del cerebro humano, expresiones universales de las concepciones del mundo y sus relaciones con el entorno, que están en el subconsciente colectivo de la humanidad, por lo que se manifiestan espontáneamente en la comunidad laboral. Y un individuo puede manifestarse abruptamente en una comunidad laboral sin necesidad de ser algo muy concreto o que se perciba fácilmente. Simplemente se puede ir

cimentando sutilmente, pero que a la larga va a terminar afectando a ambas partes, por el choque cultural y social en el mundo laboral, dado el caso. Ahora bien, el elemento humano en las organizaciones no debe ser tratado como cualquier capital, porque no lo es, se le debe dar el lugar y el respeto como personas que viven y sienten lo que realizan. Para Toro (2001:44), por ejemplo: “las relaciones, tanto de autoridad como entre pares, constituyen un determinante muy poderoso del clima organizacional en general”. Y si menciono esto es porque considero el elemento humano de suma importancia no solo para el desarrollo y consolidación de las organizaciones en sus diferentes formas, sino porque ello influye grandemente en el desarrollo individual y social de las personas. El trabajo para los individuos juega un papel muy importante en sus vidas, no se trata solo de hacer por hacer y obtener una retribución económica, sino de dar de cierta forma una identidad y un significado a sus vidas a través del trabajo. Para Cruz Kronfly (2003:54), por ejemplo: “al trabajador y al empleado hay que tratarlos, de ahora en adelante, como un verdadero ser humano, puesto que a todas luces lo es”. Y es que el trabajar y el sentirse aportante y útil para una comunidad es de suma importancia para todo ser que vive y se desarrolla en sociedad. Esto hace parte del

sentirse incluido y contributivo. Y dentro de este marco, se debe luchar por una cultura más dinámica e incluyente en todos los medios y lugares de la sociedad a nivel general, y claro está, el lugar de trabajo es un sitio de suma relevancia para cada individuo que está inserto en cada grupo humano.

Y aunque sea muy complejo, no debe dejar de ser pertinente e importante para toda la sociedad. Y ahora más que nunca con la globalización, las sociedades están inmersas en patrones culturales más complejos, donde los requisitos de participación se basan en la tecnología, el manejo de la información, el inglés y la especialización del trabajo, por ejemplo, entre otras muchas cosas, que el tiempo actual y los humanos actuales han convertido en necesidades primarias. Por ende, las economías modernas se están basando en el mejoramiento de la información y la constante especialización del trabajo, y esa especialización no es precisamente en la técnica sino en el manejo y trato de las relaciones humanas, ya que se han dado cuenta que allí es donde está un rubro muy importante para las mejoras de los sistemas de producción y las relaciones laborales. Como lo plantea Gasalla (2007:17) “una vez demostrado que el rendimiento en el trabajo puede estar condicionado positivamente o negativamente por

factores sociales dependientes de cada situación, comenzó a considerarse la importancia de las relaciones humanas en el contexto laboral” Y es que el tipo de capital cultural necesario para esta nueva sociedad se basa en esos patrones de mejoramiento de las relaciones y consolidación de los equipos y los grupos humanos en los lugares de trabajo. Para ello, la estructura cultural de cada individuo es de suma importancia y reproducida según la clase social de donde proviene, entendiendo el mundo laboral al cual llega como la nueva cultura, a la cual trata de insertarse y en la que puede chocar drásticamente con otros individuos, por esas características tan diferentes dentro de un marco con unas características propias.

Es así como la manera de relacionarse en los lugares de trabajo es adquirida en relación a las clases sociales y los patrones culturales, y partiendo de ello se estandariza al individuo en diferentes roles, para que pueda cumplir funciones necesarias para una sociedad, lo cual se puede sintetizar diciendo que se aplica al individuo el control por parte de la cultura imperante, controlada por grupos de poder conscientes de sus funciones ordenadoras de las sociedades. Se puede señalar entonces que esta cultura es la que se hace presente en una institución o estructura organizacional, ya que, en el medio

laboral se da pie para la transmisión de las imposiciones estructuradas e incorporadas a través de la socialización de las normas y formas de ver el mundo laboral, siendo estos lugares reflejos fieles de la sociedad en la cual se encuentran, dándose los mismos juegos de roles y jerarquías impuestos por las estructuras sociales y organizaciones externas.

De tal manera, una empresa u organización es una institución que hace parte de la integración de una sociedad porque en ella convive un grupo humano, grupo que es dinámico, complejo y heterogéneo, que coordina una realidad organizacional, por lo que es factible considerar este medio como productor de un quiebre cultural. Este quiebre cultural, como lo he venido mencionando, es importante de señalar y analizar por parte de la antropología, ya que conlleva a la formación de grupos de resistencia entre los grupos, lo cual es especialmente perjudicial para las metas de las organizaciones y en este choque de características es, igualmente, perjudicial para todos. Porque de una u otra forma los encuentros de varias estructuras culturales, con unas ideas del mundo dentro de un lugar como los recintos donde se labora, termina afectando la vida general de las personas, tanto social como privadamente.

Es un mal que aqueja, aunque no se hable concretamente de ello, a las personas, las familias y las comunidades. Es un hecho violento, que intranquiliza, como cualquier otro, a quienes viven y tienen que pasar por ello diariamente. Y quizá no hay mal trato y acto violento más grave que el sutil y psicológico, ese del que se habla poco y del cual se piensa que no existe. Así como se hace en los lugares de trabajo y con los compañeros de labores. Se ha desarrollado la idea de la violencia simbólica, la cual es ejercida por una cultura dominante (la organización) que impone un sistema simbólico cultural que responde a sus intereses, y donde, tal sistema simbólico es aceptado, legitimado y reproducido por los grupos dominados, en este caso los trabajadores. Sin embargo, la resistencia de un empleado a esta violencia mental puede manifestarse de múltiples maneras, ya sea por acción o por omisión de sus actos, lo cual es una clara muestra de las brechas y los choques sociales y culturales que se dan en todos los grupos humanos y de los cuales las organizaciones y grupos de trabajo no son la excepción. Como ya dije, se da otra forma de violencia, y por ende también se dan diversas maneras de deslegitimar y hacer oposición a este tipo de actos e imposiciones laborales y sociales.

Todo ello es una clara muestra de la naturaleza del ser humano que sin importar las circunstancias y los medios termina chocando por los intereses y las luchas constantes por ejercer el poder sobre los demás y hacer la voluntad de sus ideas; y en los lugares de trabajo, las empresas y/o las organizaciones los intereses individuales afloran mucho más y los instintos primitivos por ser más que el otro son más notorios, dejándose de lado completamente el compañerismo, la cordialidad, el respeto, la tolerancia, la ética y la moral, generándose un inconformismo colectivo y perjudicial para todos.

Es así como la resistencia de los grupos de trabajo, cuando se dan este tipo de inconformismos, se convierte de alguna manera en un sabotaje social, en negativa a aceptar las normas, en una verdadera metodología que incluye todo tipo de estrategias, para manejar el sistema, porque de buena o mala manera hacen su aporte a la sustentación o no del mismo.

Es también una forma de comunicación, concepto que refiere a la resistencia por lo nuevo o por un cambio, algo muy común en las empresas. Las conductas de resistencia tienen valor de mensaje y como tal influyen en el resto de los actores, los cuales viven fatigados, exhaustos por las complicaciones en sus lugares de trabajo, lo cual afecta

su condición social y humana, como ya lo he dicho, manifestado todo ello en los tratos con sus seres cercanos, el entorno y círculo social en el cual están en constante relación con los demás.

Las afecciones humanas y sociales como consecuencias de las circunstancias desfavorables en los lugares de trabajo son muchas y no deben dejarse de lado por ninguna disciplina social; percepciones negativas que van desde apatía por el lugar, odio hacia los jefes e incumplimiento en sus labores hasta negligencia, mal genio y desordenes de tipo físico y mental por estar en sitios donde un individuo considera que no se siente a gusto y en los cuales toca estar por las necesidades sociales y culturales del mundo capitalista e industrializado.

Tanto cultural como laboralmente son muchos los puntos influyentes de los individuos para su comportamiento, condicionando su libre desarrollo y propinando un desenlace en la conducta y proceder del diario vivir de cada persona. Por ello es de relevancia el estudiar e interpretar ese tipo de cosas desde las perspectivas personales y grupales en las empresas, ya que, el clima de la organización se basa en las percepciones individuales, en los patrones de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan a la organización dada.

Ello se refiere a las situaciones y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral. De tal modo es como el clima organizacional está íntimamente relacionado con todo ello y con el grado de motivación de sus integrantes. A motivación alta, clima organizacional alto, lo que es igual a satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etc. El clima organizacional es favorable cuando proporciona satisfacción a las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Para Mercado et al (2008), por ejemplo, el clima organizacional es el sensor que mide el nivel de comunicación e integración del factor humano dentro de la institución en la cual labora, esto compone el panorama del desarrollo institucional u organizacional.

De igual forma, para Cardona y Buelvas (2010), el clima se refiere a un nivel más superficial, por lo que se puede establecer, en primera instancia, que depende de la cultura y que ésta determina el tipo de clima existente en la organización. De la cultura dominante depende el clima, que está ligado a los pensamientos, sentimientos y comportamientos de los miembros de la organización. Se entiende clima organizacional así, como las percepciones que comparten los miembros de una organización respecto del ambiente en que se desenvuelven (Reinoso et al, 2008).

De igual manera, para Domínguez et al (2013), el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización.

De la misma forma, para González Romá (2011), citando a Rousseau (1988), el clima hace referencia a las percepciones que los individuos tienen acerca del ambiente o contexto social del que forman parte. Pérez M. I. y Maldonado P. M. y Bustamante, U. S. (2006), en: Mercado y Navarro del Ángel (2008), amplían más este aspecto, al plantear que el clima organizacional, "se construye colectivamente, a través de la interacción cotidiana en la organización, y como tal esa construcción tiene la capacidad de facilitar u obstaculizar el logro de las metas organizacionales". Desde estas perspectivas todas las percepciones individuales son de suma importancia, ya que engloban el sentido del clima organizacional, porque son muchas las creencias, las ideas, los sueños, las costumbres y las formas de ver el mundo y manifestarse ante él y las personas.

Desde esos puntos, cada uno de los miembros de la organización hace su aporte positiva o negativamente para el sostenimiento de la misma, su crecimiento y desarrollo o en

detrimento de lo anterior, para el fin de la misma, como ya se ha dicho. El clima organizacional, desde estos axiomas, no puede ser descrito o interpretado sino es a partir del estudio y análisis cultural de los miembros de la organización en su conjunto, quienes directa o indirectamente son los agentes para definir indicadores y/o circunstancias que destaquen la presencia de un determinado clima en su entorno.

Además de ello, es pertinente identificar y analizar efectos y elementos que influyen en los individuos, que estando en el lugar de trabajo, toman gran importancia para el crecimiento de estos y su desarrollo como personas en sociedad, los cuales están condicionados por las relaciones y accionares dentro de las organizaciones o por los efectos causados por las relaciones humanas dentro de los lugares de trabajo, lo cual puede mejorar no solo el clima de la organización y por ende su competitividad, sino la vida cotidiana de los seres humanos en sus diferentes contextos sociales, principalmente, el familiar.

Y así, como existe un engranaje y una yuxtaposición entre cultura y clima organizacional, sin ser lo mismo, pero si complementándose y una haciendo su aporte a la otra, de la misma manera, la percepción y el buen desarrollo del comportamiento en los

lugares de trabajo mejora el estado de ánimo y la forma de manifestarse ante el mundo y la cosmogonía que se tiene de él mejorando la vida familiar y social de los seres humanos, lo cual hace su engranaje para que los mismos lleguen a sus lugares de trabajo con una mejor predisposición, mejores ánimos y con actitud para realizar lo que les corresponde. La cultura organizacional así, termina reflejando la manera en que cada organización aprende a manejar su ambiente, tal como lo plantea Schein (2002), quien considera que ésta es el nivel más profundo de supuestos básicos y creencias que comparten los miembros de una organización y que operan inconscientemente para regular la acción colectiva.

Conclusiones

Son muchas las cosas que se pueden hacer para mejorar las relaciones humanas en culturas organizacionales o en grupos de trabajo, mejorando el clima laboral y organizacional y por ende la vida mientras se permanece allí, a través de la disciplina antropológica. Se debe tener en cuenta que las afecciones y afectaciones laborales influyen enormemente en la dimensión personal de los individuos, por lo que, mediante programas de intervención, los cuales se deben priorizar para el menor impacto posible de las resistencias laborales y sociales promoviendo

planes para la integración de todos los medios sociales y laborales, desde las teorías de recursos humanos se deben proponer cambios culturales para las organizaciones, sus políticas y normatividades, priorizando el bienestar de las personas que la componen.

Los cambios culturales deben ser recíprocos; por un lado generar cambios en el recurso humano, y por otro, planificaciones desde la organización, para que ésta absorba las diferencias y las estructuras culturales de este recurso, la interiorice y destine según sus propias proyecciones al bienestar para todos los que hacen parte de ella.

Para precisar esto más, en el área de recursos humanos y en la gestión de personal durante la actividad laboral es importante analizar los usos del tiempo, las relaciones de poder, identificar los problemas de las relaciones humanas, oxigenar el clima laboral, encontrar vías de motivación más adecuadas y más cercanas a lo humano, reducir los accidentes del trabajo y rediseñar la organización. En pocas palabras, analizar la cultura de la compañía y crear nuevas herramientas de recursos humanos adecuados a cada organización; para poder concretar estas acciones es muy importante analizar la estructura del hombre y entender su naturaleza como individuo

en relación a una organización o empresa, de manera holística. Para las organizaciones es muy difícil pensar en ello, pero es algo de considerable importancia, aún más en nuestro contexto, pues se facilita el desarrollo fiel y consolidado no solo de un negocio como tal sino de la organización misma como ente de enlace y consolidación social de los individuos en la sociedad.

En últimas todas las personas terminamos perteneciendo a una organización de una u otra forma y, alrededor de ello, gira nuestra vida. La cultura es cambiante, está dada a la transformación como creación humana, así mismo la cultura organizacional puede cambiarse y las motivaciones para un buen clima organizacional se pueden dar.

Bibliografía

Allaire, Y., & Firsirotu, M. (1992). Teoría sobre la cultura organizacional. In *Cultura organizacional, aspectos teóricos, prácticos y metodológicos*. Montreal: Legis.

Cardona, D., & Buelvas, S. (2010). Medir el clima organizacional: preocupación legítima y necesaria por parte del management. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 5(2), 141-150.

Cruz, F. (2003). La presencia de

lo inhumano en la cultura y en las organizaciones. In *El lado inhumano de las organizaciones*. Cali: Universidad del Valle.

Dominguez, L., & Ramirez, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59-70.

Gasalla, J. (2007). *La dirección y desarrollo de personas*. Barcelona: UOC.

Gonzalez, V. (2011). El clima de los equipos de trabajo: una propiedad configuracional. *Papeles Del Psicólogo*, 32(1), 48-58.

Lerma, F. (2006). La cultura y sus procesos. *Antropología cultural: guía para su estudio*. In *Colección Encuentro de Culturas* (Ed. Labor).

Mercado, R., & Navarro del Angel, D. (2008). El Clima Organizacional desde los recursos humanos: elemento de diagnóstico, gestión y cambio. *Sincronía*.

Reinoso, H., & Araneda, B. (2014). Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas. *Revista Ingeniería Industrial*, (1), 39-54.

Shein, E. (2002). Modelos y

Herramientas de Estabilidad y Cambio en Sistemas Humanos. Massachusetts Institute of Technology, 4(2).

Toro, F. (2001). El clima organizacional. Perfil de empresas colombianas. Medellín: Cincel Ltda.

Citación: Vergara, N. (2015). "Pertinencia de la antropología en los estudios de las organizaciones y los grupos laborales; la cultura y el clima organizacional como factores que inciden en la construcción laboral, desarrollo social y familiar de los individuos". *Kogoró: Revista de estudiantes de Antropología*, No. 7. Medellín, Universidad de Antioquia, Facultad de ciencias sociales y humanas, Departamento de Antropología, noviembre, pp, 16-27