

que son bastante cotidianas en la vida de los sujetos estudiados. Finalmente, se encuentra la cuestión de que la antropología (al igual que otras ciencias sociales) ha tenido la pretensión de debatir la legitimidad de otros campos disciplinares, en vez de utilizar a los mismos y a sus "saberes" como objetos de indagación específicos. Aquí sostenemos, que en el marco de una perspectiva antropológica no sería tan pertinente la discusión acerca de la legitimidad o no de los saberes del *management* sino que, quizás, sería más relevante comprender cómo esos discursos, semánticas, propuestas y teorías se vinculan con las realidades organizacionales.

Ordenamos nuestro argumento de la siguiente manera. En primera instancia, analizamos algunos textos de la teoría administrativa acerca de la cultura organizacional, con el propósito de presentar aquello frente a lo cual busca definirse la perspectiva antropológica. En segundo lugar, mostramos cómo la antropología ha discutido con la noción administrativa de cultura y ha adoptado un abordaje cuya especificidad radica en defender una aproximación etnográfica a las organizaciones. En tercer lugar, presentamos algunas hipótesis interpretativas acerca de las razones que podrían tornar comprensibles el interés de la administración por la cultura. Finalmente, argumentamos a favor de una teoría antropológica de las organizaciones, en donde las categorías y postulados del *management* sean reconocidos como criterios significativos para la comprensión de empresas y organizaciones contemporáneas.

LA TEORÍA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL MANAGEMENT

El libro "La cultura empresarial y el liderazgo" de Schein (1988), es uno de los primeros textos en reconocer la importancia de la cultura como dimensión específica de la vida organizacional y como una instancia fundamental para la explicación de procesos organizacionales. Los textos producidos en el campo del *management* presentan, por lo general, una oscilación entre dimensiones analíticas y prescriptivas (Fernández Rodríguez, 2006) y el trabajo de Schein no es la excepción. Sin embargo, dentro de los textos fundacionales de la teoría de la cultura organizacional, es el que desarrolla el esfuerzo más sistemático por definir la categoría de cultura para el mundo empresarial y organizacional. A lo largo de su texto, Schein (1988) no deja de presentar en su teorización una tensión irresuelta entre una fundamentación teórica de la cultura organizacional y una voluntad por demostrar que los problemas de dirección empresarial son problemas *esencialmente culturales*. En este espacio, nos interesa presentar la idea central de la propuesta del autor acerca de a la cultura empresarial debido a que es representativa de toda una cosmovisión en relación a la cual la antropología ha buscado distanciarse. Sin embargo, la propuesta de Schein no ha sido la única propuesta teórica acerca

de la cultura en el campo del *management*, por esto también damos cuenta de algunas continuidades críticas que han buscado superar las posibles debilidades de este planteo inicial.

Schein (1988) parte de la premisa de que las organizaciones tienen culturas propias y desde aquí construye su teorización. En un nivel general, se entiende a la cultura organizacional como aquellas dimensiones inconscientes que afectan el modo en que los miembros de una institución piensan, sienten y actúan. Frente a los usos dominantes en la década del '80, del concepto de cultura empresarial como valores, filosofías, reglas y mitos organizacionales (Deal y Kennedy, 1985; Peters y Waterman, 1982), Schein sostiene: *"El término de cultura debería reservarse para el nivel más profundo de presunciones básicas y creencias que comparten los miembros de una empresa, las cuales operan inconscientemente y definen en tanto que interpretación básica la visión que tiene la empresa de sí misma y de su entorno. Estas presunciones y creencias son respuestas que ha aprendido el grupo ante sus problemas de subsistencia en su medio externo, y ante sus problemas de integración interna. Se dan por supuestas porque repetidamente y adecuadamente llegan a resolver estos problemas"* (Schein, 1988: 24).

Dichas presunciones remiten a las relaciones con el entorno, con la naturaleza de la realidad (tiempo y espacio), con la naturaleza del género humano, con la naturaleza de la actividad humana y con la naturaleza de las relaciones sociales. Estas presunciones son inconscientes y por lo tanto, no son tematizadas en la vida cotidiana.

En relación a la función de la cultura organizacional, Schein rescata que ésta es la de reducir la ansiedad de los miembros. No obstante, aclara que los efectos de la cultura sobre la vida organizacional no son necesariamente positivos. Lo que da tranquilidad a los miembros puede ser disfuncional para las estrategias organizacionales, para la productividad, para las posibilidades de implementación de nuevas estrategias, para las relaciones interpersonales y para la interacción entre distintos grupos dentro de las organizaciones.

En relación a la pregunta por el cómo surgen las culturas empresariales, Schein sostiene que éstas se generan y se mantienen debido a que han permitido la resolución de problemas básicos de adaptación al medio que rodea a la empresa y de integración interna. En este proceso, el papel de los líderes es fundamental. Son éstos los que inspiran a un nuevo grupo con sus ideas, las cuales llegan a convertirse en definiciones compartidas y validadas por los miembros de la organización. De esta manera, el autor propone un modelo de desarrollo de la cultura organizacional que se define en una relación recursiva entre procesos de liderazgo, procesos de interacción grupal y procesos de aprendizaje. Aunque Schein concibe el proceso de producción de la cultura organizacional como un hecho complejo, su objetivo es dar cuenta de cómo los líderes efectivamente pueden implantar y transmitir la cultura.

El planteo propuesto, ha sido objeto de algunas críticas dentro del campo de la teoría de la administración. Una de las primeras reacciones, estuvo vinculada a reconocer que muchas de las debilidades de planteos como el de Schein radicaban en una escasa conceptualización teórica del concepto de cultura. Para subsanar este déficit, algunos teóricos de la administración se dirigieron a los textos antropológicos con la pretensión de aclarar y reconocer distintas definiciones de cultura y las posibles consecuencias que las mismas podrían tener para su aplicación al campo de las organizaciones (Abrahamson *et al.*, 1992; Ouchi y Wilkins, 1985; Rodríguez *et al.*, 1999; Scott, 1998; Smircich, 1984). Así, se diferencian distintas escuelas de pensamiento como la funcionalista, la estructural-funcionalista, la semiótica, la cognitiva, etc., (Allaire y Firsirotu, 1992a, 1992b; Ouchi y Wilkins, 1985) y se establecen diferenciaciones entre culturas organizacionales entendidas como variables, y culturas organizacionales entendidas como metáforas (Morgan, 2009; Scott, 1998; Smircich, 1984). Lo común a todos estos intentos es una voluntad por esclarecer la categoría de cultura organizacional de un modo más preciso. A pesar de esta motivación, dichas clasificaciones han generado más confusión ya que la importación del concepto de cultura se ha producido sin considerar los usos concretos que el mismo ha tenido en cada una de las tradiciones antropológicas referenciadas.

Un intento más reciente por conceptualizar a la cultura organizacional, dentro del campo del *management*, proviene de la corriente que genéricamente se ha autodenominado "*Critical Management Studies*" (Alvesson y Willmott, 2003) cuyo objetivo es desarrollar una aproximación crítica a la teoría de la administración. Dentro de este movimiento, Alvesson (2002) ha propuesto una conceptualización crítica de la cultura organizacional que busca cuestionar los supuestos y las implicancias de las teorías propuestas por la ciencia de la administración. Este autor sostiene que el concepto de cultura organizacional es un modo de pensar las organizaciones, que rescata fenómenos simbólicos de la vida organizacional. En este sentido, Alvesson considera que la cultura se constituye en una metáfora que permite iluminar determinados aspectos y aproximaciones al fenómeno organizacional.

Mientras que la teoría de la organización clásica se había orientado por concepciones de la organización como sistemas estructurados de medios, fines, procesos, roles, jerarquías y decisiones; la idea de cultura organizacional remite a dimensiones más implícitas de la vida organizacional. No obstante, Alvesson (2002) reconoce que la metáfora no sólo radica en considerar a la organización como cultura, sino que se encuentra también en la idea misma de cultura; es decir, en los significados que ésta transmite. Desde aquí se cuestiona a teorías como las de Schein, debido a que entienden a la cultura desde una concepción instrumental. Desde este lugar, Alvesson defiende una perspectiva crítica para el estudio de la cultura organizacional a partir de un

cuestionamiento directo a cada uno de los supuestos que han favorecido una interpretación de la cultura organizacional como dimensión potencialmente manipulable.

En primer lugar, la cultura organizacional no puede ser entendida como vinculada directamente a la performance empresarial. En este sentido, lo que se produce es una trivialización de la cultura al concebirla como algo que puede ser manejado discrecionalmente. Así, los estudios de cultura organizacional no se pueden determinar *a priori* de acuerdo con intereses prácticos. Las organizaciones se encuentran atravesadas por una pluralidad de intereses contradictorios como los de las profesiones, los clientes, los administradores, el estado y los propietarios, los cuales tienen ideas distintas acerca de la organización. Es por esto, que para Alvesson lo que Schein denomina como cultura remite tan sólo a la visión de los administradores acerca de la misma. La acción misma de gestionar la cultura es simbólica y tiene influencias en la cultura organizacional. Debido a esto, la posibilidad de los administradores o de los líderes de manejar la cultura es limitada y varía con las circunstancias y las situaciones.

En segundo lugar, Alvesson sostiene que la cultura organizacional no puede definirse como una propiedad de las organizaciones. Éstas operan en marcos sociales, industriales, ocupacionales y de opinión pública que contribuyen a la formación de realidades simbólicas en las organizaciones. El autor afirma: "...the interesting cultural aspects of organizations are, as we have seen, not what is unique for a single organization, but deeper and broader patterns that to some extent are parts of a more general business, industrial, or societal culture. Organizational and cultural boundaries cannot be equated" (Alvesson, 2002:159).

En tercer lugar, Alvesson critica el hecho de que las culturas organizacionales se hayan entendido como sistemas de premisas compartidas, consensuadas y coherentes. Por una parte, las culturas organizacionales deben ser entendidas como sistemas de relaciones de poder, ya que los significados y las dimensiones simbólicas de la vida organizacional son puestos al servicio de determinadas ideologías e intereses que pretenden imponerse. "*Dominances is exercised chiefly by ensuring that specific meanings supporting the current social reality is regarded as natural, rational, self-evident, problem free, sensible, etc., and the leading actors as good and legitimate representatives of this reality (in our case the organization)*" (Alvesson, 2002: 126).

De esta manera, la cultura no es algo neutral o natural en toda organización como supondría Schein (1988), sino que es un fenómeno de poder al interior de la organización. Por otra parte, la cultura no es un sistema coherente, sino que posee ambigüedades y contradicciones. Las diferencias entre los distintos segmentos, ambientes y situaciones organizacionales conduce a que se establezcan indefectiblemente una variedad de orientaciones culturales (Hobbs, 1992).

las propuestas. Wright (2005) sostiene que en los estudios organizacionales el concepto de cultura ha sido utilizado de cuatro maneras: 1) Para dar cuenta de los problemas de gestión de compañías con procesos de producción o servicios que operan alrededor del mundo en diferentes "culturas nacionales"; 2) cuando el *management* trata de integrar a personas de diferentes etnias como fuerza de trabajo de una planta; 3) para referir a lo informal, a lo actitudinal y a los valores de la fuerza de trabajo; y 4) finalmente, como idea de "cultura corporativa". En este lugar, la cultura refiere a los valores organizacionales y las prácticas impuestas por el *management*, como un pegamento para mantener a la fuerza de trabajo unida y hacerla capaz de responder a los rápidos cambios y a la competencia global.

En esta dirección, los estudios organizacionales han tendido a presentar a la cultura como una dimensión reificada. Esto significa que se ha definido a la cultura como una "variable" que afecta externamente o internamente a la organización, en un sentido más o menos positivo o negativo para con las finalidades del sistema de gestión y control organizacional. Frente a esta perspectiva, Wright (2005) considera que un abordaje antropológico tiene que ofrecer una aproximación más interpretativa acerca de las organizaciones como espacios en donde se construyen significados. Esto no implica concebir a la cultura como algo compartido o consensuado, sino que implica entender a la cultura como un proceso político de negociación permanente entre los miembros de las organizaciones.

Los sentidos son permanentemente contestados, cuestionados y puestos en juego por los diferentes actores. Es así como Wright reconoce que la cultura no es algo que las organizaciones tienen, sino que es algo que las organizaciones son. Las organizaciones no son sistemas que poseen una cultura, sino que son en sí mismas fenómenos culturales; de este modo, la cultura no puede ser concebida como un objeto del control administrativo. Frente a las perspectivas del *management*, Wright afirma: "*Culture is an analytical concept for problematizing the field of organizations; in that field, culture is an ideological claim, rooted in historical conditions and subject to challenge*" (Wright, 2005:27).

Adicionalmente, la autora observa que la cultura tal como es definida por el *management* implica una separación de la misma en relación al contexto social y político en el que operan las organizaciones. Así, no se atiende cuestiones ligadas a los tipos de industria, a las modalidades de trabajo, a los discursos sociales que interpelan a las organizaciones y, principalmente, a las condiciones políticas y económicas en las que toda institución opera. Las organizaciones no son sistemas cerrados, de hecho, sus miembros participan e interactúan con otras tantas organizaciones en su vida cotidiana, lo que lleva a que carezca de mayor sentido pensar en la cultura organizacional como limitada por los contornos físico-materiales de la organización. Wright

(2005) afirma que la cultura organizacional se encuentra atravesada por "re-pertorios culturales". Esto implica que la cultura circula en, y a través de la organización.

Finalmente, Wright (2005) propone que por cultura organizacional se debe entender, de acuerdo a la concepción semiótica de cultura sostenida por Geertz (1987), un sistema de redes de significado a partir de las cuales los actores interpretan sus propias prácticas negociando significados. *"Treating culture as political process provide a theoretical approach to the problem identified in this chapter: it helps avoid conceptualizing organizations as bounded units, and deals with the problem of context by placing organizational settings within national and international systems of relations which are ideological as well as material"* (Wright, 2005: 26-27).

En una línea similar a la de Wright, Jaime (2002) sostiene que existen dos perspectivas distintas de la cultura organizacional, por un lado, una visión "gerencialista" y, por otro lado, una visión "socio-antropológica". En la primera, se pueden reconocer los siguientes presupuestos básicos: a) toda organización posee una cultura; b) esa cultura explica muchos fenómenos organizacionales; c) ella favorece o dificulta la performance organizacional; d) la cultura pretende ser diagnosticada, gerenciada, transformada; e) el liderazgo es el proceso que determina la formación y la transformación de la cultura; f) uno de los papeles más importantes de los líderes es justamente la creación, la gestión y si es necesario la transformación de la cultura (Jaime, 2002:73).

Nuevamente, dicha caracterización de la perspectiva administrativa se considera opuesta a la antropológica, fundamentalmente, en relación al reduccionismo instrumental de la noción de cultura. En esta dirección, Jaime (2002, 2003) considera que es necesario, desde la antropología, entender a la cultura en un sentido hermenéutico e interpretativo. En este punto, al igual que Wright, se retoma a Geertz y su propuesta semiótica acerca de la cultura.

Un segunda característica de las propuestas antropológicas de la cultura organizacional, consiste en asumir la centralidad del método etnográfico en la investigación (Hirsh y Gellner, 2001; Jaime, 2003; Ruben, 2009; Ruben y Jaime, 2004; Wright, 2005). Aquí aparece una de las diferencias centrales que tendría la perspectiva antropológica, en relación a otras perspectivas y estudios organizacionales (Jaime, 2003). Dicha perspectiva etnográfica implica un modo específico de construcción de conocimiento anclado en un trabajo de campo, caracterizado por la interacción con los miembros de la organización, la observación de sus prácticas y la puesta en diálogo de estos procesos con contextos sociales, políticos, económicos y teóricos, con el objeto de construir interpretaciones que se encuentren abiertas a posibles reinterpretaciones (Hirsh y Gellner, 2001; Jaime, 2003).

Más allá de que acordamos con estos puntos, no entendemos por qué razón desde estas conceptualizaciones solamente se discute el concepto de

a Douglas (1986), podemos decir que las organizaciones en la sociedad moderna constituyen "instituciones" caracterizadas por la existencia de lazos sociales de tipo jerárquico y burocrático. Así, las organizaciones son cosmologías cuya finalidad se encuentra principalmente ligada al control de sus miembros para el logro de objetivos. Desde este marco podemos entender al *management* como el conjunto de ideas que sostienen y legitiman dicha institución. A partir de esta breve conceptualización, buscaremos comprender las condiciones a partir de las cuales la cultura se convierte en un significante pertinente en el campo de la administración.

Los planteos de la cultura organizacional emergen en el campo del *management* en la década del '80 como la definición de una dimensión-problema de las organizaciones que merecía ser atendida a los fines de comprender gran parte de los fracasos empresariales. Desde este lugar, la cultura aparece como algo que había sido descuidado por la teoría administrativa anterior, en perjuicio de la eficiencia organizacional. Una de las condiciones centrales que dieron lugar a la consideración de la cultura organizacional, remite a la observación de que, en la década del '80, las empresas japonesas que aplicaban sistemas de gestión similares a los de occidente presentaban mayores niveles de productividad y de eficiencia (Scott, 1998). En esta dirección, se sostuvo que si los procedimientos formales eran los mismos, la diferencia se debía encontrar en las bases normativas y los significados compartidos que regulaban la vida en las organizaciones (Ouchi y Wilkins, 1985). A estas dimensiones de las organizaciones, se las definió como cultura organizacional. En la cultura se podían encontrar las explicaciones de por qué algunas empresas alcanzaban la excelencia y otras no (Peters y Waterman, 1982).

No obstante, es necesario destacar que en el campo de las teorías de la administración se encuentran aquellos que asumen una conceptualización más sofisticada y reflexionada de los fenómenos organizacionales, y aquellos que asumen los resultados de las nuevas investigaciones como criterios desde los cuales definir políticas organizacionales de modo altamente pragmático. En este último sentido, ha habido todo un conjunto de autores (*gurús del management*) que entendieron que siendo la cultura una variable central en el operar organizacional, sería fundamental definir culturas organizacionales fuertes (Drucker, 1996; Deal y Kennedy, 1985; Peters y Waterman, 1982)¹⁰.

Otros más precavidamente, sostienen que la cultura es una dimensión relevante para la comprensión de fenómenos organizacionales (Alvesson, 2002; Morgan, 2009; Schein, 1988; Scott, 1998; Smircich, 1984). No obstante, como

legitimidad.

10 Para un análisis en profundidad de este tipo de textos y su vinculación con las transformaciones del capitalismo contemporáneo, véase Boltanski y Chiapello (2007).

mencionamos más arriba las ciencias de la administración y del *management* constituyen una disciplina orientada principalmente a la práctica, por lo que en última instancia el objeto de este saber se encuentra directamente vinculado con la intervención en organizaciones y empresas. Así, lo que nos interesa analizar es: cuáles serían las razones por las que en el campo de las ciencias de la administración la cultura comienza a tener un papel relevante.

Uno de los hechos que parecen centrales para comprender la integración de la categoría cultura en el mundo de las organizaciones, tiene que ver con lo que Harvey (2004) denomina como el paso de un modelo *fordista* de producción y de regulación social, a un modelo *pos-fordista* o de *acumulación flexible* ocurrido aproximadamente a mediados de la década del '70 y consolidado en la década del '80. Estos dos modelos implican formas distintas de organización (control) del trabajo, ya que suponen dos modelos diferentes de producción. Harvey sostiene que el modelo fordista de producción emerge a principios de siglo con la empresa Ford y con el modelo de la administración científica del trabajo que luego desarrolla Taylor. Rose y Miller (2008) conciben que en este momento nace el *management* ante la necesidad de gestionar empresas multitudinarias y con interdependencias muy estrictas. En ese entonces emergen las concepciones de racionalización del proceso de trabajo a partir de una especificación, diferenciación de tiempos, tareas, espacios, etc. "*La gestión científica de todas las facetas de la actividad corporativa se convirtió en el rasgo distintivo de la racionalidad burocrática de las corporaciones*" (Harvey, 2004:157).

No obstante, Harvey no sólo concibe al fordismo como una técnica administrativa, sino que la inscribe en un entorno social en el cual este modelo aparecía como aceptable y legítimo ya que favorecía el consumo masivo, el progreso de las naciones, limitaba la conflictividad social (disciplina laboral), garantizaba el pleno empleo, etc. Es así como el *management* científico fue posible, porque logró legitimidad social entre amplios segmentos de la sociedad (empresarios, estado y sociedad civil).

El autor (cambiar por "Harvey") observa que hacia la década del '70 este modelo entra en crisis. En primer lugar, se estaba desarrollando una conciencia crítica en la sociedad acerca de un modo de vida tan regulado como el que proponía el fordismo. Se cuestiona que la racionalidad burocrática es alienante. En segundo lugar, los preceptos típicos del fordismo, pensados principalmente para trabajadores industriales, encontraban deficiencias ante el incremento de los trabajadores de servicios. En tercer lugar, los desarrollos tecnológicos ligados a los medios y sistemas de comunicación llevaban a que las modas y las tendencias mundiales fluctuaran más rápidamente, lo que entraba en contradicción con las rigideces del modelo corporativo fordista. En cuarto lugar, empiezan a aparecer empresas multinacionales, las cuales se tienen que enfrentar con distintas particularidades regionales que limitan la

importación de procedimientos de gestión de un país a otro. Finalmente, y no menos importante, se encuentra el hecho de que los trabajadores comienzan a independizarse de las organizaciones en el sentido, de que ya nadie concibe que va a pasar toda su vida trabajando en la misma empresa (Sennett, 2006).

Todas estas transformaciones dan lugar a lo que Harvey (2004) denomina como modelo de regulación *flexible* del trabajo "...lo más interesante de la situación actual es la forma en que el capitalismo se organiza de manera más ajustada a través de la diversificación, la movilidad geográfica y la flexibilidad de los mercados de trabajo, sus procesos laborales y las modas de consumo, todo esto acompañado por fuertes dosis de innovación institucional, productiva y tecnológica" (Harvey, 2004:183).

Para las organizaciones esto trae aparejado la necesidad de gestionar de nuevas maneras, modos que sean compatibles con esta alta flexibilización. ¿Cómo lograr control cuando las transformaciones en el entorno son permanentes, cuando los empleados cambian permanentemente de una organización a otra, cuando se opera en regiones tan distantes, cuando la técnica y la racionalidad fordista son resistidas? Consideramos que las ideas acerca de cultura organizacional vienen a resolver esta paradoja. Cuando las empresas se ven afectadas por esta necesidad de flexibilizar sus procedimientos, la cultura aparece como un significante que puede permitir regular la vida organizacional desde el campo de los valores y de los significados compartidos con independencia de las técnicas específicas. Es decir, la implicación personal de los empleados se produce a través de una apelación a un sentido de pertenencia cultural que estaría más allá de la mera disciplina y de los procedimientos formales. Las ideas de la cultura como algo compartido coherente, manejable y ligado a los valores (críticas para los antropólogos organizacionales), se pueden comprender desde este lugar como una nueva forma de legitimar el control y la gestión organizacional. La cultura se torna un elemento indispensable para lograr cohesión y regular ámbitos que quizás se presentan como irregulables por otros medios. Así, por ejemplo, Morgan (2009:142) observa que: "*Since the 1980's there has been growing realization that the fundamental task facing leaders and managers rests in creating appropriate systems of shared meanings that can mobilize the efforts of people in pursuit of the desired aims and objectives*".

Esto no significa que pensemos que el *management* describa lo que efectivamente sucede en ámbitos concretos, pero sí nos parece que desde este lugar podemos comprender mejor algunas prácticas y significaciones que se producen en el mundo de las organizaciones. Así, para comprender la cultura organizacional se vuelve central atender lo que la misma significa cuando es utilizada para describir, analizar, justificar, argumentar, teorizar o legitimar acciones en ámbitos organizacionales. Nuestras reflexiones en relación al significado de la cultura en las organizaciones y en el *management* se orientan

en esta dirección.

De este modo, una teoría antropológica de las organizaciones debería constituirse no en contra del *management* sino tratando de comprenderlo como un ámbito significativo del mundo organizacional contemporáneo. En este artículo, mostramos que las ideas de cultura propuestas por la disciplina del *management* constituyen parte del objeto de estudio antropológico. La cultura como categoría a partir de la cual los nativos se auto-describen es un fenómeno cultural y, por lo tanto, demanda ser interpretado. Desde aquí sostenemos la posibilidad de una teoría de la cultura organizacional como interpretación de segundo orden, es decir, como la interpretación de las interpretaciones del otro, incluso cuando éste se piensa como atravesado por la "cultura".

.....0.....0.....

BIBLIOGRAFÍA

Abравanel, Harry; Allaire, Yvan; Firsirotu, Michaela; Hobbs, Brian; Poupart, Robert; Simard, Jean.

1992. *Cultura Organizacional. Aspectos teóricos, prácticos y metodológicos*. Colombia: Legis Fondo Editorial.

Alvesson, Mats; Sveningsson, Stefan.

2007. *Changing organizational culture. Cultural change work in progress*. New York: Routledge.

Alvesson, Mats y Willmott, Hugh.

2003. *Studying management critically*. Londres: Sage Publications.

Alvesson, Mats

2002. *Understanding Organizational Culture*. Londres: Sage Publications.

Bendix, Reinhard

1966. *Trabajo y autoridad en la industria. Las ideologías de la dirección en el curso de la industrialización*. Buenos Aires: Eudeba.

Boltanski, Luc; Chiapello, Eve

2007. *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Editorial Akal.

Bourdieu, Pierre.

2003. *Campo de poder y campo intelectual*. Buenos Aires: Editorial Quadrata.

Deal, Terry.; Kennedy, Alan.

1985. *Las empresas como sistemas culturales*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.

Douglas, Mary

1986. *How Institutions think*. New York: University of Syracuse.

Drucker, Peter

1996. *La administración en una época de grandes cambios*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.

Fernández Rodríguez, Carlos

2006. *El discurso del management: tiempo y narración*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Geertz, Clifford

1994. "El modo en el que pensamos ahora: hacia una etnografía del pensamiento moderno". En: *Conocimiento Local. Ensayos sobre la interpretación de las culturas*. Buenos Aires: Paidós.

Geertz, Clifford

1987. *La interpretación de las culturas*. Barcelona: Gedisa.

Giddens, Anthony

1993. *New rules of sociological method*. California: Standford Unviersity Press.

Hannerz, Ulf

2001. *Trasnational connections. Culture, people, places*. New York: Routledge.

Harvey, David

2004. *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

Hirsh, Eric; Gellner, David

2001. *Inside the organizations: Anthropology at Work*. Oxford: Berg Publishers.

Hobbs, Brian

1992. "Estudio de la cultura organizacional y análisis del lenguaje". En: Abravanel, Allaire, Firsirotu, Hobbs, Poupart y Simard (comps.) *Cultura Organizacional. Aspectos teóricos, prácticos y metodológicos*. Colombia: Legis Fondo Editorial, pp. 116-130.

Jaime, Pedro

2003. "Pesquisa em organizações. Por um abordagem etnográfica". En: *Civitas*,

Campinhas, Vol.3, Nº 2, pp.435-456.

Jaime, Pedro

2002. "Um texto múltiplas interpretações: Antropologia hermeneutica e cultura organizacional". En: *RAE*, Sao Paulo, Vol. 42, Nº 4, pp.72-83.

Jaime, Pedro

1997. *Antropologia y Administración: Encontro de Saberes. Uma abordagem etnográfica*. Tesis de Maestría en Antropología Social. UNICAMP, Campinhas.

Kuper, Adam

2001. *Cultura la versión de los antropólogos*. Barcelona: Paidós.

Luhmann, Niklas

2007. *La Sociedad de la Sociedad*. México D.F.: Herder.

Miller, Peter; Rose, Nikolas

2008. *Governing the present. Administering Economic, Social and Personal life*. London: Polity Press.

Morgan, Gareth.

2009. *Images of Organization*. Beverly Hills: Sage.

Ouchi, William; Wilkins, Alan

1985. "Organizational Culture". En: *Annual review of Sociology*, Vol. 11, pp. 457-483.

Peters, T.; Waterman, R.

1982. *In search of excellence. Lessons from america's best run companies*. New York: Harper and Row Publishers.

Rodríguez, Darío; Majluf, Nicolas; Abarca, Nureya; Bassa, Ivana.

1999. "Aspectos culturales de la gestión de empresas chilenas". En: Dávila y Martínez (comp.) *Cultura en Organizaciones Latinas*. México D.F.: Siglo XXI, pp. 225-254.

Ruben, Guillermo

2009. "Fusión de pequeñas/medianas Industrias Brasil/Argentina: Un Estudio Etnográfico de los conflictos organizacionales". Disponible en: <http://redpymes.org.ar/R12/12-031.pdf>.

Ruben, Guillermo y Jaime, Pedro

2004. "Etnografías do capitalismo: por uma articulação entre cultura, economia, história e poder". En: *Idéias*, Revista do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade de Campinhas, pp. 4-25.

Schein, Edgar

1988. *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Barcelona: Plaza y Janes Editores.

Scott, Richard

1998. *Organizations. Rational, Natural and Open Systems*. New Jersey: Prentice Hall.

Sennett, Richard

2006. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama.

Smircich, Linda

1984. "Organizational culture". En: *Administrative Science Quarterly*, Vol. 28, N° 3, Cornell University, pp. 339-358.

Wright, Susan

2005. *Anthropology of organizations*. Routledge, Londres.

Wright, Susan

1998. "The politicization of Culture". En: *Anthropology Today*, Vol. 14, N°1, pp. 7-15.

Yúdice, George.

2002. *El recurso de la Cultura*. Barcelona: Gedisa.