



## **XVIII Congreso Internacional de Análisis Organizacional Transformaciones y nuevas formas de organización a dos décadas del siglo XXI**

**Título del Trabajo de Investigación:**

**Cultura organizacional y violencia laboral**

**Mesa Temática 1: Vida simbólica, poder y género**

**Modalidad: Temática**

**Rosa Silvia Arciniega Arce  
rsarciniega@hotmail.com**

**729-108 9999**

**Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa.  
División de Ciencias Sociales y Humanidades. Departamento de Sociología  
San Rafael Atlixco No. 186, Col. Vicentina, Iztapalapa, CP09340, México**

**19 al 23 de octubre de 2020**

## Cultura Organizacional y Violencia Laboral

### Resumen

La cultura está compuesta por creaciones materiales y no materiales que manifiestan los significados subjetivos de la acción social. Desde el paradigma interpretativo o comprensivo se tiende a incidir en el sentido subjetivo de la acción social y a enfatizar los significados, la intersubjetividad, la comprensión compartida. De allí que partiendo de este paradigma nos acercamos a un fenómeno laboral y organizacional, desarrollado en los espacios de trabajo, por actores sociales que revelan un tipo de comportamiento, vinculado a la violencia simbólica, pero poco reconocido, tal como la violencia laboral o acoso psicológico que nosotros la asociamos con un tipo de cultura organizacional. ¿cuál es la relación de la violencia laboral con la cultura organizacional? El objetivo de esta investigación es analizar la cultura organizacional y su relación con la violencia laboral. Cultura organizacional y violencia laboral se desarrollan desde marcos teóricos provenientes de la sociología, tal como el paradigma comprensivo y la sociología de la agencia, que contempla estructuras y acción, incide también en los sujetos y subjetividades, interacciones que implican significados que son interpretados por los actores, en su experiencia y prácticas, y con ello, en sus formas de interpretar y dar sentido a su acción en la vida cotidiana de trabajo. La violencia laboral trata de una “estructura sumergida”, que aflora en determinadas situaciones, que se asocia a tipos de culturas organizacionales con determinadas características, y que solo puede ser develada recurriendo a conceptos como significados, comunicación, intersubjetividad, subjetividad, “el sí mismo”.

**Palabras clave:** sociología interpretativa, identidad, experiencia del trabajo, interacción social, sujetos, estructura.

## **Introducción**

En el contexto de la globalización, la reestructuración económica y productiva, la interacción entre empresas y regiones, la cultura organizacional adquiere importancia como objeto de estudio. La cultura organizacional y las diferencias nacionales en las prácticas organizacionales se convirtieron en un tema de especial interés internacional en respuesta al impacto del éxito japonés en los años 70 y 80, se relaciona con las transformaciones en el mundo productivo y del trabajo. La cultura organizacional es un tema que desde entonces sigue ocupando un lugar preponderante en la discusión sobre las organizaciones. De la amplia diversidad de organizaciones (educativas, familiares, pymes, etc.) el interés aparece vinculado generalmente a las empresas y al nuevo y complejo contexto de cambios económicos, competencia global, tendencias crecientes a la internacionalización y a la integración global de las economías regionales y locales.

En México el interés por la cultura organizacional es relativamente reciente, y más reciente aún desde la sociología del trabajo, cuando interesa analizar los procesos de reestructuración productiva y las configuraciones sociotécnicas, profundizando también en la cultura en las organizaciones, la conformación de nuevas prácticas y significaciones en el lugar de trabajo, incluyendo a los actores en el lugar de trabajo, prestando atención a su experiencia y vida organizacional cotidiana. Se propone comprender la acción social, sujetos y sus interacciones, en el mundo del trabajo incorporando la noción de cultura organizacional (Arciniega, 2015a).

Se propone traspasar una visión productivista, economicista y técnica de las nuevas formas de organización del trabajo, incluyendo las nociones de subjetividad y cultura

organizacional en el estudio de los modelos productivos. Se trata de introducir en las teorías de la reestructuración a los sujetos con sus subjetividades y acciones como factores determinantes también de los cambios productivos.

La cultura organizacional tal como la entendemos constituye una dimensión de las organizaciones que involucra estructuras y acción, que emerge en la interacción social, es decir, comprende las acciones, estructura y dinámica organizacionales, que se expresa en hábitos, estilos de trabajo y formas de relacionarse compartidos, misma que emerge en la interacción social, con sujetos que accionan e interaccionan guiados por su subjetividad. Un conjunto de modos de actuar, sentir, estilos de autoridad e idiosincrasias, que han sido incorporados por sus miembros como “parte natural” de sus vidas.

Por consiguiente, esta investigación propone una forma de analizar la cultura organizacional. Alejándose de propuestas estructuralistas, donde la estructura determina al sujeto, los factores económicos aparecen como hegemónicos, las nuevas condiciones del mercado y la globalización (condiciones estructurales) que imponen vías deterministas, cerradas, de desarrollo en las tecnologías, organizaciones, relaciones laborales, calificaciones, olvidando o dando poca importancia a la acción de los sujetos; a interacciones entre los sujetos, a las prácticas cotidianas y experiencias de los miembros organizacionales.

Asimismo, esta investigación se distancia también de posturas que se identifican como “sistémicas y funcionalistas” de la cultura. Teóricamente, desde la sociología del trabajo la perspectiva que se asume difiere de la reconocida como “funcionalista”

y desde la teoría de la organización difiere de aquella denominada integrativa, y que se asocia a posturas denominadas “instrumentalistas-utilitaristas”

Finalmente, esta investigación también se aleja de aquellas posturas que tratan de identificar la noción de cultura organizacional con la denominada cultura corporativa. La cultura corporativa surge del equipo directivo, trata de fomentar la identificación de los miembros con la organización, a fin de elevar su participación en procesos tendientes a mejorar el nivel de competitividad, visión cercana al paradigma eficientista, presente en la teoría de la Organización y la Administración. Aquella postura que observa la “cultura de la organización” como una herramienta de los corporativos para mejorar el desempeño y productividad de las empresas, sobre simplificando lo que debemos entender por cultura. Se tienen diferentes perspectivas teóricas-conceptuales-epistemológicas, que marcan la propia definición y forma de abordaje, como la importancia del estudio de la cultura organizacional.

Esta investigación se focaliza en el estudio de la cultura organizacional, con una perspectiva teórica distinta, en primer lugar, se centra en la interacción y la comunicación entre los miembros organizacionales, en segundo lugar, se centra en el sentido que los miembros organizacionales les dan a sus acciones en su vida cotidiana en la organización. Se vincula a la perspectiva que incluye sujetos, en este caso laborales, en interacciones cotidianas, pero sin olvidar las estructuras. Nos introduce en la dimensión simbólica y relacional, vinculados a temáticas tales como la subjetividad, intersubjetividad, campo cognitivo, lo imaginario, creación social de significados y lo afectivo, pero también incluimos relaciones de poder, conflicto y resistencias.

Efectivamente, se trata de actores con diferentes acervos de conocimientos, intereses divergentes, que establecen entre sí relaciones -de poder y negociación- en el piso de la fábrica, que engloban acuerdos implícitos o explícitos sobre criterios fundamentales de interacción, actores que perciben de un modo selectivo los objetos de su entorno, implica pues experiencias, símbolos y signos, el lenguaje también es importante, pues a través de él se comunican patrones de comportamiento, donde entran en juego diferentes significaciones, y que permiten conceptuar a la cultura organizacional como diversas formas de interpretar y de otorgar sentido a la acción, a las acciones de la vida cotidiana. Sin olvidar en el estudio a las estructuras, aquellas acumulaciones de significados que se han acumulado en el tiempo, que se han sedimentado en la organización.

El concepto de cultura organizacional elaborado desde este marco permite apartarse de propuestas que identifican cultura organizacional con cultura corporativa y de nuevas propuestas vinculadas al management (aquellos que inciden en programas de ideología participativa o en la consideración de ideologías toyotistas), de cultura organizacional determinada por los directivos de la organización en términos de "recetas", desconociendo la configuración de relaciones sociales en la dimensión tiempo. Esta perspectiva muestra la importancia de un concepto que contribuye a iluminar una realidad laboral que tiende a pasar inadvertida en el análisis económico y social convencional (Arciniega, 2015 a y b). Permite una visión más real e integral de la organización, más humanista, ubicando en el centro de nuestras preocupaciones al ser humano en un espacio social que es la organización. Es a través de estos conceptos que hemos podido identificar la configuración de la violencia laboral en

los espacios de trabajo, y vincular ese fenómeno con la cultura organizacional. Implica abordar la realidad social considerando su dimensión objetiva pero también la sociedad como realidad subjetiva (Berger y Luckmann, 2012).

## **I Perspectiva-Marco de referencia: La cultura organizacional desde los propios estudios organizacionales<sup>1</sup>**

La cultura organizacional es estudiada desde diferentes disciplinas. Desde los estudios organizacionales son diferentes las perspectivas que se presentan para su abordaje, existiendo gran debate entre estas posturas acerca de qué debemos entender por ella, cómo estudiarla y para qué. Aportes desde la teoría de las organizaciones

Afirmaba Jaques en 1952 (Arciniega: 2018) que:

la cultura de la fábrica es su forma habitual y tradicional de pensar y hacer las cosas, misma que comparten en mayor o menor grado todos sus miembros y la cual deben aprender los nuevos miembros, o por lo menos aceptar parcialmente, a fin de ser contratados para laborar en la empresa.

Por su parte, Pettigrew (Arciniega: 2011: 32) afirmaba que “la cultura es un sistema de significados colectivamente aceptado que funciona para un grupo dado en un momento dado. Este sistema de términos, formas, categorías e imágenes traduce a la gente su propia situación”.

---

<sup>1</sup> Es importante resaltar que la perspectiva sociológica es eje conductor de este trabajo, pero interesa conocer qué nos indican los estudios organizacionales. Este apartado se basa en Arciniega, 2017.

Autores como Martin, Frost y O'Neill (2006), nos presentan las diferentes perspectivas que se utilizan, mostrando paradigma contra paradigma, tres perspectivas ejes y dos diferentes variantes en cada una de ellas, presentando finalmente su propuesta y junto con ella la complejidad del tema. Se presentan teorías que se disputan la hegemonía, grandes perspectivas, grandes concepciones sobre la cultura organizacional, con su propia concepción acerca no solo de la cultura sino de la realidad, que tienen su eje en el problema de la comprensión del significado.

Existen varios modos de definirla o concebirla, diferentes maneras de estudiarla y metodologías. Una forma de entender qué es la cultura organizacional y cómo abordarla nos sitúa en la polémica teórica entre los estudiosos organizacionales, misma que se sintetiza en una panorámica que presentan Martin, et al. (2006) y que retomamos para este trabajo.

El texto de Martin et al. (2006) presenta un estado del arte sobre la discusión alrededor del concepto de cultura organizacional. Tiene como objetivo explicar cuáles han sido las principales posturas teóricas y epistemológicas que han servido para estudiar el fenómeno de la cultura organizacional. A través de la metáfora del "juego del rey de la montaña" (*a "king of the mountain" game metaphor*), los autores van estructurando su trabajo sobre la base de las diversas formas de abordaje teórico y para representar las luchas que se libran en el dominio intelectual en el terreno de los estudios culturales. Explican la diversidad de enfoques y la discusión centrada en la dominancia de uno u otro paradigma. En algunos momentos alguna de las posturas es dominante, pero siempre coexiste con las otras.

La inclusión del texto de Martin et al. (2006) como uno de los capítulos del Sage Handbook (2.12), muestra la importancia que va adquiriendo esta temática -como objeto de estudio- en el campo de los estudios organizacionales, y nos lleva a reflexionar acerca de ella.

Estos autores presentan en forma sintetizada las perspectivas que se utilizan para abordar la cultura organizacional desde los propios estudios organizacionales. Distinguen tres grandes paradigmas en el abordaje de culturas organizacionales, las denominan: la perspectiva de la integración o integradora, la perspectiva de la diferenciación y la perspectiva de la fragmentación. Presentan dos diferentes variantes en cada una de ellas, a través de la disputa entre las aproximaciones de corte gerencial y las aproximaciones críticas, dentro de cada una de estas diferentes perspectivas, para presentar finalmente su propuesta de estudio.

Así, además de la descripción de las tres posturas que se disputan la hegemonía académica al estilo del “rey de la montaña”, los autores presentan la polémica entre teóricos pro gerenciales y teóricos críticos que atraviesa o se presenta al interior de las tres perspectivas.

Identificando posturas epistemológicas y teóricas y desde un estudio multidisciplinario se puede incidir en un mejor entendimiento de las organizaciones, donde el estudio de la cultura organizacional es clave en ese entendimiento.

Se realiza a continuación un breve recuento de las corrientes y perspectivas de los estudios de la cultura organizacional. La primera, la integradora suele tener un sesgo pro-gerencial y teóricamente se le reconoce su raíz funcionalista.

## **1) La Perspectiva Integradora**

Esta postura es de las primeras en aparecer cuando se habla de cultura organizacional, y las gerencias suelen asumirla y utilizarla.

Diversos trabajos argumentaron que, efectivamente, las corporaciones pueden construir una cultura fuertemente articulada que reproduzca los valores “corporativos” plasmados en la misión y la visión de estos. Si estos valores son reforzados constantemente, entonces los trabajadores, a través de políticas laborales formales, normas informales o rituales, compartirán estos mismos valores de la empresa, pues abre la puerta para considerar que las subjetividades de los trabajadores pueden ser objeto de “ingeniería de valores” y de “cambio cultural” a partir de un proyecto diseñado con base a los intereses de la gerencia. Los objetivos de estos proyectos serían el de aumentar el compromiso, la satisfacción, el bienestar en el trabajo, ello como una estrategia de control o de aumento de la productividad. Suelen ofrecerse prescripciones y técnicas para generar consensos que potencialmente manipularían los valores de sus trabajadores. Estos estudios se caracterizan por incidir en las diferentes manifestaciones culturales, tanto objetivas (como los artefactos y las normas) como también subjetivas (como valores y supuestos) con una perspectiva de integración y de equilibrio. Comprende también prácticas, historias sobre trabajadores y la empresa, rituales, el humor y otros.

Esta perspectiva tiene una visión integradora de la cultura y plantea un consenso organizacional. Se percibe una gran influencia de la teoría social vinculada al estructural funcionalismo, dicho enfoque conlleva un énfasis en el equilibrio, lo sistémico, el consenso, lo funcional, la integración. Por ello es un enfoque que limita la

explicación de fenómenos sociales que están presentes en la organización, como los conflictos, la violencia, y en general, la contradicción.

La perspectiva integradora puede dar cuenta sobre el equilibrio de una organización y el papel que puede tener la cultura en mantener dicho equilibrio. Las “normas” y procesos se conciben como “naturales”, no como resultado de procesos históricos y acciones, los “sujetos” si bien no aparecen como protagonistas, cuando aparecen se nos presentan como entes sujetos a manipulación. O sin agencia ante el peso de las estructuras que regulan, determinan y guían el accionar de los sujetos. Problemáticas en términos de control del trabajo y de la afectación de las propias subjetividades de los trabajadores no aparecen. La visión es más de una cultura impuesta por la gerencia de arriba hacia abajo y a la cual todos se afilian.

## **2) La Perspectiva de la Diferenciación**

En esta segunda perspectiva la cultura organizacional no es considerada de manera tan coherente, ya que la cultura organizacional realmente existente está atravesada por subculturas. La perspectiva de la Diferenciación reconoce que: las interpretaciones de las manifestaciones culturales son inconsistentes -a diferencia de la postura integradora-, que el consenso ocurre solo en los límites de las subculturas<sup>2</sup>. La perspectiva de la diferenciación se presenta interesada en develar intereses en disputa y contradicciones en la organización, de allí que utiliza el término subculturas, no

---

<sup>2</sup> Desde la sociología pueden existir subculturas asociadas con fenómenos de coerción, imposición y dominio, no sólo subculturas ocupacionales. Se tienen en cuenta relaciones de poder, que se pueden generar en dirección vertical y horizontal, a través de los puestos jerárquicos en la estructura administrativa, como entre trabajadores de los mismos puestos y categorías.

tanto en el sentido de resistencias, sino de diferencias. En esta perspectiva interesan manifestaciones de la cultura objetivas como también subjetivas (supuestos, vínculos relacionales, cuestiones simbólicas con respecto a la autoridad, jerarquías, etc.), prestando mayor atención a éstas últimas. Interesan las interacciones, pues la cultura se manifiesta en prácticas en el espacio de trabajo.

La cultura organizacional no es susceptible de ser transformada a voluntad de las gerencias, tal como lo plantea la perspectiva integradora. Las culturas organizacionales se han desarrollado a través del tiempo, y las culturas implican acumulación de conocimientos, prácticas, experiencias de vida, códigos socialmente aceptados para dar significados, son incorporados de distinta manera en su reflexión.

Los autores desde la Perspectiva de la Diferenciación distinguen dos tipos de estudios: la primera referida a que solo describe las diferencias de las subculturas, por ejemplo, representándolas como una basada en las diferentes ocupaciones, una asignación funcional u ocupacional; la segunda, referida a la atención a la diferenciación horizontal y vertical en tanto las ventajas y desventajas que estas conllevan. La verticalidad de las subculturas responde a la diferenciación entre grupos de estatus alto o bajo de los empleados, mientras que la horizontal está delineada por las funciones, ocupaciones o trabajos usualmente del mismo nivel. La verticalidad de las subculturas responde a la diferenciación entre grupos de estatus alto o bajo de los empleados, mientras que la horizontal está delineada por las funciones, ocupaciones o trabajos usualmente del mismo nivel.

Esta perspectiva tiende a identificar lo latente, lo oculto, lo subjetivo, y en su versión crítica, reconociendo la existencia de intereses en disputa, y procesos de dominación. Cuestiones como la concepción de los trabajadores sobre el trabajo que desempeñan, la concepción de la autoridad, lo que construyen con sus interacciones como parte de su socialización como miembros organizacionales resulta también importante.

Se percibe una gran influencia de la teoría social vinculada a la sociología comprensiva, interpretativa, enfocada en la acción y en los actores.

### **3) La Perspectiva de la Fragmentación**

La tercera perspectiva es de raíces posmodernas, de gran influencia en la teoría social a finales del siglo XX, donde eje central resultan ser las manifestaciones culturales múltiples y el concepto de ambigüedad. Afirman que no hay algo que sea una cultura organizacional que pueda ser definida como tal. Tanto la cultura como la identidad aparecen fragmentadas bajo esta concepción. La ambigüedad realmente existente impide hablar de valores compartidos en culturas integradoras o en subculturas organizacionales.

En la organización no caben identidades, identidad que los sujetos por ejemplo construyen como parte de su socialización como operarios, en relación con colegas o superiores. Están fragmentadas, igual que los grandes discursos y la acción.

El contenido de la ambigüedad es la paradoja, la ironía; de igual modo el poder está presente en todos los niveles jerárquicos y a través de todo el ambiente organizacional.

Desde esta perspectiva también caben los estudios más pro gerenciales y los estudios críticos, crítica contra formas de la gestión y para humanizar la gestión, por ejemplo. Resaltan construcciones que tienen lugar bajo específicas condiciones de poder, describiendo no solo manifestaciones visibles de relaciones de poder, sino aquellas invisibles que es necesario decodificar analizando grupos y comunicación simbólica en las organizaciones.

Resulta importante esta discusión teórica para aquellos que centran el interés en comprender el comportamiento de los sujetos en las organizaciones. El abordaje de la cultura organizacional es complejo, tanto desde los estudios organizacionales como la sociología del trabajo ya que existen diferentes perspectivas. Reconociendo esta “jungla” de paradigmas es importante abordar la cultura organizacional definiendo la propia perspectiva.

Si nos interesa comprender a los sujetos y a los grupos humanos en el lugar de trabajo, se propone aprehender la acción social en su integralidad considerando estructuras y acción. Se propone también considerar objetividad, cuando la expresividad humana es capaz de objetivarse, o sea, se manifiesta en productos de la actividad humana, objetivaciones que sirven como índices más o menos duraderos de los procesos subjetivos de quienes los producen (Berger y Luckmann, 2012: 50). E incidir en el ámbito subjetivo, considerando a los sujetos miembros de la organización en relaciones de interacción cotidiana. El interés se centra en el comportamiento de los sujetos en las organizaciones, apreciando las situaciones de trabajo y a los sujetos laborales en su vida laboral cotidiana; así emerge la dimensión relacional, la subjetividad y la intersubjetividad, donde la referencia a la experiencia del

trabajo y a la vida en el trabajo como experiencia constituyen una forma de entender comportamientos en la organización.

Distinciones conceptuales y epistemológicas marcan la diferencia de los intereses y las preguntas de investigación sobre la cultura organizacional (Barba, 2003: 9).

Así, el concepto va más allá de considerar a la cultura organizacional como “imposiciones ideológicas”, con la imposición de sentidos, nos permite dirigir nuestra investigación hacia la integración de los factores subjetivos al analizar el trabajo de otra manera<sup>3</sup>. Interesan las prácticas de trabajo relacionales, que se vinculan a elementos de las estructuras profundas que definen las reglas básicas de trabajo.

La cultura organizacional resulta ser objeto de múltiples referencias y niveles de análisis, y dependiendo de la propuesta de abordaje planteada, la concepción y los objetivos de su estudio varían.

En nuestro caso, la concepción de cultura organizacional tiene una orientación o mirada en donde interesa el problema de los significados dentro de las organizaciones. La reflexión se realiza desde una postura microsocia, tomando en cuenta al individuo como sujeto social, en términos de interpretación de los significados da razones viables para comprender el entretejido complejo que la intersubjetividad sienta en esa especie de “arreglo social” en las organizaciones. Nuestra postura es más bien humanista, ubicando en el centro de nuestras preocupaciones al sujeto en un ámbito definido como la organización, donde las prácticas en su dinámica y las

---

<sup>3</sup> Implica una vuelta a los procesos de trabajo concretos, vinculados al contexto productivo y a la organización del trabajo, con el fortalecimiento del paradigma del estudio de la cultura asociada a las situaciones reales de trabajo. La mirada hacia la realidad del trabajo implica la recuperación de los sujetos y colectividades que se constituyen para el trabajo.

pautas recurrentes de interacción se analizan para comprender las relaciones que se dan entre los grupos sociales al interior de las organizaciones. Permite entender desde allí un fenómeno como la violencia laboral, aquella que se desarrolla a partir de la intersubjetividad, de configuración de estigmas, de la dinámica relacional. Entender este tipo de comportamiento en las organizaciones, no a nivel del individuo, sino del individuo en sociedad, desde posturas interesadas en cómo se construyen los significados en la vida cotidiana, considerando siempre comportamientos con significados subjetivos, significados que se construyen intersubjetivamente, considerando individuos pero también el uso compartido o universal de los sistemas simbólicos, en tanto se construyen las realidades subjetivas (Berger y Luckmann, 2012). Se construyen sistemas de análisis, lo que nos remite a los esquemas interpretativos. De allí la importancia de la noción de acción social, que recogemos desde la teoría social interpretativa-comprensiva. Perspectiva que debe complementarse con otras, si se identifica a la violencia laboral simbólica también como realidad del poder.

Reconocemos que existe mayor cantidad de estudios sobre cultura organizacional desde el campo de las organizaciones.

Tabla 1  
Definiciones de cultura organizacional

Elliott Jaques (1952) (Perspectiva Diferenciadora Crítica)	“La cultura de la fábrica es su forma habitual y tradicional de pensar y hacer las cosas, misma que comparten en mayor o menor grado todos sus miembros y la cual deben aprender los nuevos miembros, o por lo menos aceptar parcialmente, a fin de ser contratados para servir a la empresa”.
Andrew Pettigrew (1979)	“La cultura es un sistema de significados pública y colectivamente aceptados que funcionan para un grupo dado en un momento dado. Este sistema de términos, formas, categorías e imágenes traduce a la gente su propia situación”.
Meryl Reis Louis (1983)	“Las organizaciones (son) entornos que se conectan con la cultura, es decir, (son) unidades sociales distintivas portadoras de un conjunto de talentos comunes para organizar las acciones (por ejemplo, lo que hacemos juntos en

	ese grupo en particular, las formas correctas de hacerlo con y entre los miembros del grupo), los lenguajes y otros vehículos simbólicos para expresar los razonamientos comunes”.
Edgar Schein (1985) (Perspectiva Integrativa pro-gerencial)	“El patrón básico de supuestos que un grupo dado ha creado, descubierto o desarrollado para aprender a salir airoso de sus problemas de adaptación externa e integración interna, y que ha funcionado lo suficientemente bien para considerarlo válido, y, por lo tanto, para ser enseñado a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con tales problemas”.
John Van Maanen (1988)	“La cultura nos refiere al conocimiento que los miembros de un grupo dado consideran compartir en mayor o menor grado; conocimiento de la forma en que se manifiesta para informar, consolidar, moldear y explicar las actividades rutinarias y no rutinarias de los miembros de la cultura... Una cultura se expresa (o constituye) sólo a través de las acciones y palabras de sus miembros y se debe interpretar a través de uno de sus representantes... y no debido a él. La cultura no es visible por sí misma, sino que se hace visible únicamente por su representación”.
Harrison Trice and Janice Beyer (1993) (Perspectiva diferenciadora pro gerencial)	“Las culturas son fenómenos colectivos que engloban las respuestas de la gente ante las incertidumbres y el caos que son inevitables en la experiencia humana. Esas respuestas desembocan en dos grandes categorías: La primera es la sustancia de la cultura –lo que se comparte–, son sistemas de creencias cargadas emocionalmente que nosotros llamamos ideologías. La segunda son las formas culturales –entidades perceptibles–, que incluyen acciones, mediante las cuales los miembros de una cultura se expresan, afirman y comunican la sustancia de su cultura de uno a otro.

Fuente: Hatch, 2006 y Martin et al. 2006.

El tema de la diversidad paradigmática en el estudio de la cultura organizacional puede también ser observado siguiendo a Burrell y Morgan (1979) y al debate paradigmático de la sociología de las organizaciones. Estos autores presentan un cuadrante típico ideal, con dos ejes, uno, señalando su orientación hacia la regulación y la estabilidad y otro señalando el cambio y, un segundo eje, señalando su énfasis en las dimensiones objetiva o subjetiva de la realidad social. Así reconocen cuatro paradigmas sociológicos, los cuales guían los estudios de las organizaciones. Resalta para nosotros el paradigma interpretativo, que pretende explicar la acción social desde el punto de vista del sentido asignado a ella por los actores, se interesa por comprender las reglas de la construcción subjetiva de la acción.

El estudio de Burrell y Morgan puede servir de bisagra para adentrarnos a las propuestas de la sociología comprensiva o interpretativa, de fuerte raigambre hermenéutica y otros paradigmas que complementen a éste.

Este interés en comprender la cultura organizacional y no confundirla con la corporativa, la asociamos a perspectivas interpretativas que entienden a los miembros de la organización en tanto sujetos sociales, en interacción social, refiere a lo que hay en común entre sus miembros, tal como modos de actuar, sentir, estilos de autoridad, y profundizar por ejemplo en costumbres, creencias, interpretaciones, valores sobre estos tipos de autoridad, significados comunes a la acción e interacción, interpretaciones, normas no escritas y conocimiento compartido, es decir, esquemas incorporados por los sujetos a lo largo de la trayectoria laboral, para finalmente interpretar el comportamiento de los miembros organizacionales.

Finalmente la realidad se construye en interacción con el contexto cultural, histórico y social”, buscando explicar el comportamiento de los sujetos dando sentido a situaciones concretas, manera de ver la vida, por ejemplo, visión de la autoridad, construcción de sentido de pertenencia, en un espacio donde se construyen referentes sobre los unos y otros, y sobre sí mismo<sup>4</sup> (en particular, considerando pensamientos, reglas aprendidas, y esquemas explicativos o formas de argumentación cotidiana, como también incluyendo sentimientos y emociones)<sup>5</sup> (Arciniega, 2015).

Desde la perspectiva interpretativa que propone la teoría de las organizaciones, la cultura organizacional se vincula tanto a lo directamente observable del comportamiento, como a los aspectos del pensamiento, donde los trabajadores producen significados e interpretan situaciones concretas de trabajo, en función de sus propios marcos cognitivos, valorativos, formas de razonamiento compartido, etc. Dar sentido nos remite a sujetos en tanto agentes, por lo que la tarea del investigador consiste en comprender lo que significan las acciones sociales, indagando acerca del sentido de la acción.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Desde esta perspectiva interesa analizar, por ejemplo, las formas de gestión como una vía para examinar y entender la cultura organizacional, promoviendo el cambio organizacional, resaltando una visión más humanista y menos racionalista de la organización.

<sup>5</sup> En sociología de las organizaciones se reconoce a Silverman (1975) como autor representativo de esta corriente, quien se basa en autores tal como Schutz y Luckmann (2009), Goffman (2010) y Berger y Luckmann (2012), proponiendo una visión fenomenológica de la organización, incidiendo en la manera en la cual los significados son reelaborados constantemente mediante la acción social.

<sup>6</sup> Estudios sociológicos pueden utilizar instrumentos con variables que provienen de dichos trabajos para recopilar información sobre culturas organizacionales, reconociendo la existencia de diversidad de enfoques dentro de esta misma disciplina.

## **II Marco de referencia: la cultura organizacional desde la sociología del trabajo<sup>7</sup>**

En otra oportunidad se ha desarrollado el interés en el estudio de la cultura organizacional desde disciplinas como la sociología (Arciniega, 2015a), considerando la noción de acción social y el sentido subjetivo de la acción social.

En torno a las identidades en el trabajo, desde la sociología del trabajo, desde la microsociología y la interacción entre los miembros organizacionales, se puede incidir en las prácticas, profundizar en el comportamiento de grupos y en la noción de sub culturas organizacionales al comprobar la detección de diferencias y ambigüedades entre los diferentes miembros que conforman la organización, detectando inclusive fenómenos como la violencia laboral ,con afectación de la calidad de vida, salud y seguridad de determinado tipo de trabajadores.

Se investiga la cultura organizacional y su relación con la violencia laboral recurriendo a conceptos clave y aplicando técnicas cualitativas, buscando un acercamiento con lo sujetos para poder descubrir las particularidades que componen las culturas organizacionales. Apela al uso de técnicas como la etnografía en la búsqueda de producción de información que pueda ser analizable y que ofrezca resultados que reflejen de mejor manera la realidad de la cultura organizacional.

Las relaciones que los trabajadores establecen en el piso de la fábrica entre sí y con los miembros de la dirección es foco de interés. El paso de la visión productivista, economicista y técnica de la producción con la integración de los factores subjetivos,

---

<sup>7</sup> Es importante resaltar que la perspectiva sociológica es eje conductor de este trabajo, pero interesa conocer qué nos indican los estudios organizacionales.

contempla observar el proceso de dar sentido a las acciones y situaciones concretas de trabajo.

Dado el objetivo general de analizar la cultura organizacional y su relación con la violencia laboral en su versión de acción de violencia simbólica, se resalta la importancia del concepto cultura organizacional con una propuesta de análisis que centra su atención en las estructuras y acción, así como también en los sujetos y su subjetividad, interesando sus prácticas y sus maneras sobre cómo van generando sentido a lo que hacen.

### ***Aportes desde la Sociología***

La cultura organizacional adquiere recientemente importancia como objeto de estudio sociológico ante los desafíos planteados por el despliegue internacional de las empresas, las diferencias en las prácticas organizacionales, la aceleración del proceso de globalización y de procesos de reestructuración productiva (Arciniega, 2015b).

Desde la sociología del trabajo, los estudios empíricos sobre la cultura organizacional empiezan a abordarse a partir del estudio de la configuración de los cambios en los “modelos productivos” y, en particular, desde la dimensión organizacional asociados a la producción y al trabajo. Se reconoce que la dimensión cultural adquiere una mayor relevancia en el contexto de cambios (fusiones de empresas, integración supranacional, trabajo en equipos, etc.), contexto en el que los sujetos reconfiguran significados que se presentan con arreglo a diferentes campos subjetivos. La sociología del trabajo se vincula con el pensamiento organizacional, ya que empiezan a interesar a los sociólogos temáticas como los estilos de gestión, la estratificación

social en las organizaciones, los sistemas de poder y autoridad, la construcción de normas y procedimientos informales (Arciniega, 2015a); elementos que desde la sociología y de ciertas perspectivas organizacionales van más allá de estructuralismos determinantes y visiones utilitaristas y funcionalistas originales de la noción cultura organizacional. Más adelante se incide en las prácticas innovadoras en las relaciones de empleo y se profundiza en las formas de gestión de los recursos humanos. Empiezan a interesar a los sociólogos del trabajo temáticas como las formas de gestión de los recursos humanos y, junto con la regulación del trabajo a través de normas formales, se profundiza en la noción de sub culturas organizacionales (Arciniega, 2013).

Teóricamente, desde la sociología del trabajo, la perspectiva que asumimos difiere de la reconocida como “funcionalista” y de la teoría de la organización que se asocia a posturas denominadas “instrumentalistas-utilitaristas”. Más bien se retoman perspectivas interaccionistas, fenomenológicas y constructivistas (Berger y Luckmann, 2012).

Como sociólogos nos interesa comprender a los grupos humanos en el lugar de trabajo y se propone aprehender la acción social en su integralidad. Nos interesan tanto los comportamientos directamente observables o los sujetos en interacción como aspectos de su experiencia. En sus interdependencias, las realidades sociales son a la vez objetivadas e interiorizadas, es decir, por una parte, remiten a mundos objetivados (reglas, instituciones, etc.) exteriores a los agentes que funciona a la vez como condiciones limitantes y como puntos de apoyo para la acción. Y, por otra, se inscriben en mundos subjetivos e interiorizados, constituidos principalmente

por formas de percepción, de representación y de conocimiento; sujetos con capacidad de crear e interpretar símbolos y significados para poder relacionarse.

Estas perspectivas consideran interacciones cotidianas entre actores con diferentes acervos de conocimientos, esquemas históricamente transmitidos de significaciones, un sistema de concepciones heredadas por medio de las cuales los sujetos comunican, perpetúan y desarrollan dicho conocimiento y sus actitudes frente a la vida, sujetos con intereses divergentes que establecen entre sí relaciones de poder y negociación en el piso de la fábrica, engloba acuerdos implícitos o explícitos sobre criterios fundamentales de interacción con actores que perciben de un modo selectivo los objetos de su entorno, implica, pues, experiencias, símbolos y signos donde entran en juego diferentes significaciones y que permiten conceptualizar a la cultura organizacional como proceso de otorgar sentido a la acción de los miembros, dar sentido a situaciones concretas vinculadas con el trabajo.

Interpretar, dar sentido, muestra la importancia de conceptos tales como subjetividad e intersubjetividad, que contribuyen a iluminar una realidad laboral que tiende a pasar inadvertida en el análisis económico y social convencional, donde priman los determinantes estructurales y se tiende a despreciar los procesos subjetivos.

Pueden presentarse una variedad de definiciones, pero la corriente teórica que propone la línea interpretativa resulta adecuada para incidir en el sistema de significados y la manera en la cual éstos son elaborados y reelaborados constantemente mediante la acción social. Esta perspectiva también considera prácticas organizacionales que se expresan, construyen y reconstruyen en las interacciones cotidianas en el lugar de trabajo, que implican disposiciones y esquemas de percepción y

apreciación de éstas, que identificamos finalmente con la cultura organizacional. Reconociendo los diferentes niveles de tratamiento de la cultura, nos concentramos en la dimensión organizacional.

En este sentido, la cultura organizacional ayuda a interpretar la acción de los individuos en las organizaciones: aspectos formales e informales, reglas escritas y no escritas, códigos de comportamiento, normas compartidas, envío de señales y mensajes de apertura o exclusión, el castigo social o político, temáticas que recaen finalmente en aspectos simbólicos y subjetivos.

Esta producción de significados (y sentidos) las realizan los sujetos organizacionales en cuanto agentes y se da con arreglo a sus diferentes campos subjetivos (acervo de conocimiento y/o marco cognitivo, el razonamiento cotidiano, el campo valorativo, etc.).

Desde la sociología del trabajo, para estudiar la cultura organizacional se propone recurrir no sólo a la *sociología comprensiva*<sup>8</sup>, sino a las *sociologías de la agencia* que integran las estructuras y la acción, lo objetivo y lo subjetivo, lo individual y lo social, contemplando la asociación dialéctica entre estructura y acción, con el reconocimiento de las estructuras y de la importancia de la subjetividad, entendida como

---

<sup>8</sup>Que trata de reflejar la realidad subjetiva del mundo de la vida organizacional, los determinantes subjetivos de la acción (obtener el significado subjetivo de los actores del mundo de la vida), detectar cursos de acción, percepción de un modo selectivo de los objetos del entorno, detectar e identificar los constructos de primer orden que se usan en la vida diaria, el conocimiento de tipificaciones y recetas (Schutz y Luckmann, 2009 y Goffman, 2010 como representantes de la fenomenología y del interaccionismo simbólico, respectivamente; Bourdieu, 1996 y Giddens 1991, como representantes teóricos de la agencia).

proceso de construcción de significados sociales o colectivos, con lo que finalmente se busca comprender las prácticas y acciones de los sujetos en la organización.

Indiscutiblemente, la cultura organizacional es un concepto difícil de definir y estudiar. En un principio se definió como el (los) conjunto (s) de artefactos, de valores y supuestos que surgen de las interacciones de los miembros de la organización. Pero, en primer lugar, nos parece insuficiente la caracterización de la cultura como sistema de artefactos, normas y valores, costumbres y tradiciones socialmente aceptados, ya que, por un lado, sobreestima lo que tiene de coherente, estructurado y por otro, asume acríticamente la concepción de lo cultural como campo supraindividual, coercitivo, externo a los individuos (De la Garza, 1998). Aunque, por lo general, se observan estas cuestiones, nos alejamos de la noción de cultura en tanto sistema (de valores, creencias compartidas, etc. y normas que precisan los comportamientos y actitudes apropiados para los miembros de la organización).

En segundo lugar, nos aleja de la noción de cultura determinista y racionalista, en tanto reglas que alguien dicta y que se deben aprender o al menos aceptar en parte; implica presiones estructurales como formas aceptadas de interacción y de relaciones típicas de todos los miembros de la organización, así, también, procesos de dar sentido a las acciones de los sujetos.

En tercer lugar, nos alejamos de la noción de cultura en tanto “herramienta organizacional”. Desde este punto de vista discrepamos de la visión utilitarista o de su concepción como variable de desempeño que responde a las leyes del mercado o a la lógica de la mera razón económica, donde se perciben actores racionales bajo un modelo de mercado perfecto, desconociendo otras dimensiones: el individuo

como sujeto social que genera una matriz de signos y significados, que realiza acciones permeado por su subjetividad.<sup>9</sup>

Finalmente, la cultura organizacional no es estática, más bien es dinámica porque emerge de las interacciones de los miembros de la organización y los significados que crean con ellas. Interacciones y subjetividades permiten afirmar que las culturas organizacionales pueden modificarse debido a su conformación permanente con los cambios de las condiciones objetivas y participación de los sujetos sociales. Por ejemplo, nuevas relaciones de empleo, formas de selección y capacitación, podrían estar transformando culturas organizacionales tradicionales.

Un concepto clave que se recoge desde la sociología del trabajo es la noción de subjetividad y el problema de la constitución de subjetividades e identidades colectivas, rescatando que éstas pueden cambiar en función de las transformaciones moleculares de las experiencias cotidianas, acotando que una práctica social es siempre significativa: las prácticas llevan implícitas significaciones (De la Garza, 2000).

Con respecto a la constitución de subjetividades se recoge la propuesta del Dr. De la Garza (2000), que resalta:

que los sujetos no actúan ni dan significado sólo por su situación en las estructuras, pero para actuar pasan por el proceso de dar sentido y decidir los cursos de la acción. La subjetividad no es una estructura que da

---

<sup>9</sup>Apoyándonos en el término *habitus* de Bourdieu (1996), si bien éste tiende a reproducir las condiciones objetivas que lo engendraron, un nuevo contexto, la apertura de posibilidades históricas diferentes, permite reorganizar las disposiciones adquiridas y producir prácticas transformadoras. La práctica no es sólo ejecución del *habitus* y apropiación pasiva de una norma, Bourdieu lo describe como una estructura modificable.

sentido de uno a uno, sino un proceso que pone en juego estructuras subjetivas parciales (cognoscitivas, valorativas, de la personalidad, estéticas, sentimentales, discursivas y de formas de razonamiento) es decir no cabe hablar del contenido abstracto de la subjetividad sino de la subjetividad como proceso de dar sentido para determinadas situaciones. Además, entiende la identidad, como forma específica de subjetividad en tanto sentido de pertenencia colectiva, con sus signos compartidos, su memoria colectiva, su lenguaje, su estilo de vida, sus modelos de comportamiento; y, en niveles superiores, sus proyectos y enemigos comunes (De la Garza, 2000: 29).

En torno al concepto de identidad se puede profundizar entendiéndola como un elemento clave de la realidad subjetiva, y en cuanto tal se halla en una relación dialéctica con la sociedad, así confluyen los procesos constitutivos de subjetividad, las dinámicas de relación social desarrolladas en determinadas situaciones y contextos. Las estructuras sociales históricas específicas también cuentan, engendran tipos de identidad, reconocibles en casos individuales (Berger y Luckmann, 2012: 214).

### III **Cultura organizacional y *mobbing***

Para algunos estudiosos del *mobbing* la indudable extensión de su presencia parece vincularse a las características que acompañan a los actuales modelos económicos: la desaparición de una política proteccionista respecto al trabajador, el incremento de un clima de inseguridad laboral, del desempleo, precarización del empleo con amplia flexibilización numérica, así como las nuevas tecnologías y competencia extrema con excesivas demandas para ejecutar el trabajo, masivas reducciones de costos, en fin, situaciones donde se acrecienta más la sensación de inseguridad o de debilidad que pueda tener el trabajador. Para otros, y desde otro ángulo, la cultura siempre ha existido y el *mobbing* irrumpe dentro de un tipo de cultura organizacional, que sale más fácilmente a la luz en este contexto de cambio. Sociológicamente se reconoce que el fenómeno siempre ha existido, y que sólo a raíz de las profundas transformaciones en la producción y en la organización del trabajo sale a la luz (Arciniega, 2013).

Desde la sociología proponemos abordar al *mobbing* apoyándonos en corrientes teóricas interpretativas, aquéllas que nos vinculan a los enfoques interaccionistas, fenomenológicos y de la agencia, aquéllas que inciden en el estudio de la acción dando prioridad a lo social, al sujeto social y a su subjetividad, más bien considerando a la intersubjetividad –aquélla que se forma a partir de la interacción social– y que tiene lugar en el mundo de la vida cotidiana, aquellas perspectivas donde es importante comprender, describir y reconstruir el sentido de la acción, así como analizar la construcción del significado y como éste se produce socialmente.

Desde estas corrientes teóricas podemos incidir en el estudio del *mobbing* en relación con la cultura organizacional y situarnos en el campo empírico del lugar de trabajo, identificando estructuras en tanto tipos de cultura organizacional (estructuras culturales), así como la acción y la subjetividad en tanto procesos de dar sentido, apelando a estructuras cognitivas, valorativas y de razonamiento frente a determinadas situaciones que realizan los actores.

Por otro lado, reconociendo los aportes de los teóricos de la organización y psicólogos organizacionales se sugiere que la sociología debe profundizar en temáticas centrales que contemplan el estudio de la cultura organizacional, en particular, tres de sus dimensiones, mismas que se pueden abordar desde las tradiciones interpretativas y que permiten analizarlo en cuanto fenómeno laboral: estilos de gestión y/o de liderazgo, dinámica de grupos y/o comportamiento de grupos y comunicación simbólica<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Para el detalle de este tema véase Arciniega, 2013.

## Conclusiones

La violencia laboral es un fenómeno que se inscribe en las organizaciones, lejos de ignorarlo es preciso reconocer su existencia ahondando en la dimensión simbólica de la realidad laboral. Este trabajo ha tratado de mostrar la importancia de considerar los factores organizacionales en la constitución y el desarrollo del *mobbing*, en particular, determinado tipo de cultura organizacional. El estudio del *mobbing* ha recibido la atención de varias disciplinas, como la psicología social y la antropología, sin embargo, este fenómeno laboral ha sido poco abordado desde los estudios organizacionales y la sociología del trabajo. Desde allí proponemos abordarlo desde opciones teóricas vinculadas a la sociología comprensiva o interpretativa, partiendo de la noción de acción social, retomando conceptos desde el interaccionismo simbólico tal como interacciones que implican significados, lenguaje no verbal, actitudes, y como el fenómeno se va construyendo en la interacción, en la práctica de la interacción con significados. Otro concepto a retomar desde este paradigma, es la noción de self y con ello la conformación de subjetividad y la constitución de identidades. El *mobbing* puede asociarse a procesos de deterioro de identidad, en base a construcción social de estigmas atendiendo a la noción de Goffman (2010). Desde la sociología de la agencia, aquella que reconoce estructuras así como el subjetivismo hermenéutico, podemos retomar conceptos de Bourdieu (1996), tales como habitus y violencia simbólica, buscando comprender a las organizaciones reconociendo la importancia de la subjetividad e intersubjetividad, como dominación y poder, cultura como acumulación de significados compartidos socialmente y subjetivi-

dad entendida como proceso de dar sentido, proceso de construcción de significados sociales o colectivos, es decir, que se generan intersubjetivamente a partir de la interacción social. Desde allí, podemos desprender algunas conclusiones:

1. El *mobbing* puede implicar acciones bastante objetivas (comportamientos negativos), pero su fortaleza radica en el proceso de comunicación hostil en términos de relación intersubjetiva.
2. Con respecto a las características objetivas y subjetivas: el *mobbing* es una modalidad de hostigamiento psicológico que implica determinados requisitos y fases, que implica diversos comportamientos, algunos muy difíciles de advertir y probar. A veces son tan sutiles, que los diferentes autores inciden en la importancia del análisis de cuán a menudo y en un determinado periodo de tiempo ocurren los comportamientos (frecuencia) y la percepción de los trabajadores en cuanto al daño (intensidad). De allí la importancia del estudio de la comunicación simbólica durante todo el proceso.
3. La investigación del *mobbing* se volcó en un principio sobre el perfil psicosocial de las víctimas y los agresores; posteriormente, se reconoció la importancia de las condiciones organizacionales que lo facilitan.
4. El *mobbing* es un proceso que se activa en determinado momento, pero florece en terrenos apropiados que identificamos con algunos tipos de culturas organizacionales. El análisis del patrón de premisas básicas compartidas, los patrones colectivos de pensamiento y actuación, saberes aprendidos y compartidos en el lugar de trabajo, nos muestra la importancia de la cultura organizacional. Desde la teoría

de la organización podemos sugerir contemplar al menos tres dimensiones de la cultura organizacional: estilos de liderazgo, dinámica de grupos y procesos de comunicación simbólica. Incrementan la posibilidad de *mobbing* en una organización las estructuras jerárquicas pronunciadas y las acentuadas diferencias de poder, estilos de gestión vinculados con elevados niveles de autoritarismo, la gran distancia social entre las posiciones socio-laborales, como las micropolíticas de grupos en el mundo de la vida cotidiana del trabajo. Interesa profundizar en los comportamientos grupales, en especial, los sociales de la denominada “organización informal” y su dinámica colectiva durante el proceso de *mobbing*. Debemos interesarnos también por los procesos de comunicación existentes en las organizaciones y, particularmente, los observados durante el proceso del *mobbing*, el contenido de los mensajes y los canales de transmisión. Se debe apuntar al estudio de estas estructuras jerárquicas y grupales, como a los procesos simbólicos que desencadenan el fenómeno.

5. En cuanto a sus consecuencias, se reconocen a nivel de la persona afectada y para la organización. Sus efectos son nocivos y destructivos, por lo que es necesario evitarlo y desplegar una serie de medidas de prevención a nivel no sólo personal, sino de las organizaciones. La persona que es afectada por este fenómeno está ante una situación no deseada que afecta su integridad, le genera estrés, ansiedad, depresión, trastornos psicossomáticos y grandes periodos de ausentismo en el trabajo, impactando no sólo en su salud, sino en su rendimiento laboral, su posición dentro de la organización y su compromiso con ésta.

6. Se deben tener en cuenta no sólo los factores personales, sino también los organizacionales cuando se intenta entender al fenómeno y, más importante todavía, cuando se le quiere prevenir, considerando la posibilidad de evaluarlo como riesgo psicosocial que transgrede la subjetividad, atenta contra la identidad no solo individual sino social. Comprobamos que en algunas empresas se ha realizado la identificación y evaluación por parte de los departamentos de recursos humanos, visibilizándolo e incluyendo cierta normatividad en sus denominados Códigos de Ética.

## Referencias

- Arciniega, R.S. (2018). Mobbing desde la perspectiva de la cultura organizacional en Peña, F. y Fernández S (eds.). *Mobbing: Haciendo visible lo invisible*, pp.307-324. Ediciones y Gráficos Eón.
- Arciniega, R.S. (2017). *Cultura Organizacional en la Industria automotriz: empresa terminal-empresas proveedoras*. Ponencia presentada en el XV Congreso Internacional de Análisis Organizacional (CIAO). Quince años de compartir en nuestros congresos el conocimiento del análisis organizacional. Mesa Temática 1: Vida Simbólica. Villahermosa, Tabasco, México, del 25 al 27 de octubre de 2017.
- Arciniega, R. (2015a). Cultura Organizacional desde la Sociología del Trabajo. En Guillermo Ramírez et al. (Compiladores) *El análisis organizacional en México y América Latina. Retos y Perspectivas a 20 años de Estudios*, volumen 1, REMINEO.
- Arciniega, R. (2015b). *Industria, mercado de trabajo y cultura organizacional en el Estado de México*. España-México: Editorial Tirant Lo Blanch-Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Arciniega, R. (2013). *Sub-culturas organizacionales: mobbing y contexto organizacional*. México: Ediciones Eón.
- Barba, A. (2003). Presentación: Organización y cultura. Controversia, complejidad y realidad. *Revista Iztapalapa*, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, 55, 7-12.

- Berger, P. y Luckmann, T. (2012). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires-Argentina: Amorrortu.
- Bourdieu, P. (1996). "Espacio social y poder simbólico". En: P. Bourdieu, *Cosas dichas*. Colección El Mamífero Parlante, Gedisa, Barcelona, pp. 127-142.
- Burrell G. y Morgan G. (1979). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis. Elements of the Sociology of Corporate Life*. Heinemann Educational Books, London.
- De la Garza, E. (coordinador) (2000). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México, Colegio de México, FLACSO, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa
- De la Garza, E. (coordinador) (1998). *Modelos de industrialización en México*. México: Plaza y Valdés, Universidad Autónoma Metropolitana
- Geertz, C. (2005). Descripción densa: hacia una teoría interpretativa de la cultura, en G. Giménez (Coord.) *Teoría y análisis de la cultura* (Vol. I, pp. 329-347), Conaculta, México.
- Geertz, C. (1987). *La interpretación de las culturas*. Editorial Gedisa, México.
- Giddens, A. (1991). *El estructuralismo, el post-estructuralismo y la producción de la cultura en la teoría social hoy*. Alianza Editorial, Madrid, pp.112-154.
- Goffman, E. (2010). *Estigma*. La identidad deteriorada, Buenos Aires, Amorrortu.
- Hatch, M.J. (2006). *Organization Theory. Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*. New York: Oxford University Press.
- Martin J., Frost P. y O'Neill O. (2006). Organizational Culture: Beyond Struggles for Intellectual Dominance. En Stewart Clegg, Cynthia Hardy, Thomas

Lawrence y Walter Nord (Eds.), *The SAGE Handbook of Organization Studies* 2° Ed. (pp.725-753). California, Sage Publications.

Morgan, G. (1998). *Imágenes de la Organización*, Alphaomega: Ra-ma, México.

Peña, F., y Fernández S. (eds.) (2018). *Mobbing: Haciendo visible lo invisible*. Ediciones y Gráficos Eón.

Schutz, A. y Luckmann T. (2009). *Las estructuras del mundo de la vida*. Buenos Aires: Amorrortu.