

**UN ACERCAMIENTO TEORICA PARA ENTENDER LA COMPLEJA REALIDAD  
SOCIAL DE LA  
ORGANIZACION FORMADORA DE DOCENTES DESDE SU ECENCIA CULTURAL**

Heriberto González González  
[heri97@hotmail.com](mailto:heri97@hotmail.com)

*todo lo demás, toda la realidad.  
toda la naturaleza, el idioma mismo,  
no tiene para él otro valor que el de un  
signo, un símbolo.*  
Friedrich Nietzsche

Advierto al lector que este capítulo debe leerse con calma y tranquilidad, por que no conozco el arte de ser claro para quien no quiere ser atento. Para adentrarlos y ubicarlos en la lectura de lo que considero cultura es necesario reflexionar sobre el conocimiento de Parsons, Durkheim, Weber, Gramsci, Geertz y Bourdieu, que para mi entender son los que mas se acercan para visualizar el concepto de cultura desde su dimensión simbólica. En el estudio de la cultura en las organizaciones, es un tema de nuevo nacimiento que se presenta tal cual, pero se han estudiado en otros tiempos rasgos de ésta, como se muestra en la literatura de la teoría de las organizaciones, con el estudio en la planta industrial de Hawthorne, en dicho estudio se dio a notar la relevancia que juegan los valores de los trabajadores y las normas de desempeño de los grupos de trabajo que conforman la organización y así dio paso a la creación de la escuela de las relaciones humanas en la Administración con los teóricos como Elton Mayo y Dickson los cuales han aportado indicios de una cultura de las organizaciones.

Por tanto, se hace necesario reflexionar en la construcción teórica de la cultura organizacional como lo hicieron en su momento Smircih (1983), Schultz (1992), Alvesson (1993), para tener una visión amplia de la cultura que se da en las organizaciones y sus manifestaciones de la misma. Así mismo será necesario analizar a la cultura de los obreros (cultura laboral) en su forma más amplia para poder entender sus formas de comportamiento y funcionalidad dentro de la organización y también su concepción del mundo y de la realidad que diferirá de la organización en la que ellos se encuentran, es decir, en la construcción del espacio social para luego pasar a entender como se construye el espacio simbólico de la organización formadora de docentes. Pero antes de entrar en discusión es necesario poner de manifiesto que no es fácil conocer y entender la cultura de una organización y mucho menos la que se aborda en este estudio, por tanto, decir que la realidad organizacional es tan compleja, que los planteamientos de las diversas disciplinas como la Administración, la sociología y la antropología que se han preocupado por estudiarla, ofrecen evidencia que permite un mejor entendimiento de esta realidad, así mismo, la comprensión y mejora de las actividades y procesos organizacionales es un proceso, no una actividad aislada, esto es para poner en guardia al lector, invitándolo a reflexionar sobre las relaciones de trabajo de su organización y el entramado cultural que estas encierran, dado que el hombre nace en organizaciones, vive, es educado en ellas, y es curado., se desarrolla y trabaja en organizaciones y a la hora de la muerte la

organización mas grande se encarga de él, el Estado, es decir , "el hombre ha nacido libre y, sin embargo, en todas partes se encuentra encadenado" , a este encadenamiento es a lo que yo llamo organización, las cuales se encuentran permeadas de relaciones, de costumbres, de creencias, de normas, de supuestos y de símbolos que configuran el espacio simbólico de los que las integran.

Siguiendo esta línea de teorización se nos hace indispensable precisar la construcción teórica de la cultura laboral qué representa el polo opuesto a la cultura organizacional, esta última como la imposición de rasgos dominantes para ejercer control en el proletariado o como lo refiere Bourdieu con la violencia simbólica en las instituciones educativas, y como se conjugan y matizan estas dos para formar la cultura de una Organización Formadora de Docentes que su naturaleza difiere en muchos rasgos a otra organización llámese industria o empresa.

Para poder distinguir la cultura de una organización de bienes y la que nos interesa una Organización Formadora de docentes es necesario concebirlas con naturalezas distintas, dado que los docentes no se sienten obreros sino mas bien la columna vertebral de la organización y como tal desempeñan el papel y por lo tanto toman concepciones totalmente diferentes de la realidad organizacional, dado que sus representaciones de lo cotidiano es totalmente diferente a la de otros trabajadores y es ahí en ese ambiente donde se presenta la violencia simbólica y la construcción del espacio social y el espacio simbólico, en función de la distinción que hace Bourdieu, el espacio social se refiere a que las clases no existen en función de Marx sino más bien son un espacio de diferencias en el cual las clases existen como algo a hacer en la práctica y no como algo dado, por que todos los docentes se sienten dueños de la institución o muestran indiferencia ante los acontecimientos, lo que llaman algunos autores los vicios del sistema, por lo tanto conceptualizaremos a la cultura de la OFD., como cultura académica, en función de la teoría interpretativa de la sociología y de la antropología, en la cual entraremos en una discusión teórica tratando de distinguir a los docentes en relación de los demás trabajadores, partiendo del espacio de diferencias que comparten los académicos de la OFD., que forman un espacio simbólico el cual, les da identidad como sujetos y al mismo tiempo estos dan identidad a la organización.

El estudio de la cultura en las organizaciones, resulta complejo y difícil de integrar; desde la posición teórica que se adopte hasta la disciplina con la que se aborde, por lo tanto, el estudio de las organizaciones y mas aun el estudio de la cultura de aquellas organizaciones no se puede llevar ha cabo de forma aislada, sino que debe servirse del eclecticismo ante las diversas posturas para proporcionar un mejor entendimiento sobre el aspecto cultural de las organizaciones, es decir, sin encerrarse en alguna teoría determinada, toma de las demás disciplinas cuanto juzgue razonable para el estudio y explicación de algún problema en particular, de aquí parten las implicaciones para el estudio de nuestra investigación.

DE EL CONCEPTO DE CULTURA

Para abordar este tema, de prácticamente nuevo nacimiento, se nos hace necesario recapitular algunas de las escuelas y líneas analíticas que se han ocupado del fenómeno cultural, con el fin de construir perspectivas y conceptos que tiendan a un acercamiento más completo. Es evidente, que el análisis cultural se ha emprendido desde diferentes escuelas teóricas o aprovechando diferentes recursos metodológicos y técnicos, así por ejemplo, la antropología estructural definió la cultura como un código o sistema de reglas, en cambio los culturalistas, como modelos o pautas de comportamiento, Pierre Bourdieu y sus seguidores como esquemas interiorizados de percepción, valoración y acción en las investigaciones, esta idea de acción se discutirá a profundidad mas adelante para dar cuenta de lo que comparten los grupos sociales.

En el centro de esta proliferación de enfoques resalta de manera controvertida el propósito que nos arrastra a explicar, la objetivación de la cultura y la subjetivación de la misma. Por esta razón, desarrollamos un punto que a nuestro entender es fundamental para introducirnos en las discusiones recientes sobre el análisis cultural de las organizaciones para después construir un marco de referencia teórico que nos ayude a entender la complejidad social de la organización formadora de docentes.

## EL ANÁLISIS DE LA CULTURA

Cultura, es un tema que por si mismo es complejo y difícil de entender, pero necesario desarrollarlo, de tal forma que introduzca al lector en el mundo de las manifestaciones y representaciones culturales, que van a dar cuenta del tratamiento de lo simbólico de la cultura, no tan solo de las sociedades sino de las organizaciones, en específico. Con frecuencia el tema de la cultura ha sido abordado desde dos polos extremos de las ciencias sociales, por un lado están los que la entienden solo por su relación con la estructura social, y por el otro, la equiparan con la institucionalización de la acción individual, en esta ultima ubicaremos a los autores como Weber y Durkheim. También esta línea de estudio ha sido retomada por las corrientes sociológicas y antropológicas por esta idea de la acción institucionalizada. En este sentido se debe precisar que nuestro interés se centrará en rescatar el problema de la cultura de clase, como un espacio construido por practicas de individuos concretos, es decir, la acción individual pasando a ser parte de la colectividad, de tal forma que las practicas individuales se institucionalizan para formar las posiciones de los sujetos no en lo individual sino en lo colectivo y es precisamente en esta idea donde retoma sentido la acción de los sujetos.

Partiendo de la idea de la acción, encontramos que el sujeto entra en relación activa, participa, da valores y sentido al mundo que lo rodea, en este da valor y el de dar sentido se encuentra la configuración de el espacio de lo simbólico, por tanto, la construcción del mundo de la acción

social determina el comportamiento individual que a la vez se manifiesta en el colectivo, para dar sentido de lo público a la cultura.

Durkheim resalta específicamente la condición colectiva, del mundo en donde la acción esta concatenada y superpuesta en un enterrramado cultural que conforma la realidad social, y destaca un aporte interesante sobre los aspectos simbólicos de las realidades colectivas que se expresan en los estados mentales de los grupos y en las practicas que surgen en el seno de estos, es decir, los símbolos se representan en los esquemas mentales y en las acciones y en la articulación de estos dos estratos que podemos llamarles pensamiento y movimiento se encuentran las configuraciones del espacio simbólico, porque las practicas, las acción, el comportamiento y las normas son producto del pensamiento, con esto me refiero a que la acción es manifestación del estado mental que construye representaciones simbólicas.

En los principales aportes que hace este autor podemos encontrar tres puntos principalmente, en torno a la construcción del mundo social los que posteriormente retomaría la sociología contemporánea en relación con problemas de la cultura. a) el tratamiento de lo simbólico desde la perspectiva que concibe a la sociedad como una gran fuerza moral, que se degenera así misma b) el planteamiento de separación del mundo individual y el mundo colectivo, como un supuesto de carácter relativamente falso y e) finalmente el problema del paso entre la conciencia individual y el pensamiento consiente del todo social (conciencia colectiva)., como es evidente el autor trata de poner en evidencia lo subjetivo y lo objetivo de la acción misma del sujeto, para dejar en claro la conformación de la colectividad y la cultura de ella misma, por tanto, no podemos explicar las representaciones simbólicas del sujeto en colectividad sin analizar la acción de su praxis social y la posición que adquiere ante sus circunstancias, es decir, configurando en un primer momento el espacio simbólico de un grupo social en particular. Esta idea de posición es el problema de la cultura, es decir, el paso de la acción individual a la acción colectiva que continuamente se reestructura, es entonces que los portadores de valores, costumbres, y símbolos son entendidos en colectividad por lo que comparten, lo cual nos ayudará a entender su dimensión cultura y así dar el sentido de lo publico a el estudio de la cultura.

Weber propone un camino distinto para entender y penetrar el mundo de la cultura, a través de la subjetividad social, la atención de este autor se centra y se concentra en la acción de los individuos, entendiéndola como el actuar en colectividad y deja en segundo plano la comprensión del mundo simbólico, que mas tarde seria rescatada por la teoría critica del conocimiento de Habermas.

En este sentido es importante recuperar el ámbito de la acción social planteado por Weber ya que la comprensión de la cultura se encuentra referida a la conducta de los hombres, y tener presente en este rescate los contextos donde los individuos dan sentido a sus acciones, es desde este análisis que los sujetos pueden ser portadores y reproductores de las costumbres y los hábitos de un grupo social.

En tanto la antropología heredada de los estudios de Durkheim, y Lévi-Strauss, define la cultura como un sistema de reglas, sobre todo este último ha insistido en esta característica como un rasgo distintivo de la naturaleza de la cultura, así como su pertenencia al mundo de lo simbólico. Frente al desarrollo, de la tradición antropológica el marxismo aparece como un rival teórico para el análisis de los fenómenos culturales.

Gramsci abre la posibilidad de pensar a la cultura desde un punto de vista marxista, como un hecho simbólico o un fenómeno de significación que conjuga diversos niveles de sistematisidad, e incluso de racionalidad, lo cual permite a los actores sociales construir los significados o sentidos de la acción social.

Para este autor no es suficiente que los actores compartan una situación o condición de clase para que se definan así mismos como un grupo que comparte cierta concepción del mundo, objetivos e intereses, tampoco para levantar un proyecto alternativo en términos morales e intelectuales. El proceso de identificación y constitución de un grupo social se desenvuelve según Gramsci, mediante un proceso simbólico que permite a los actores asignar sentidos a las acciones individuales y colectivas: no es el pensamiento sino lo que realmente se piensa lo que une o diferencia a los hombres.

Bourdieu, en forma parecida argumenta que una clase social nunca se define únicamente por su posición y por su situación de clase en una estructura social, es decir, por las relaciones que objetivamente mantiene con las demás clases sociales; también debe muchas de sus propiedades al hecho de que los individuos que la componen entran deliberada u objetivamente en relaciones simbólicas que, al expresar las diferencias de situación y de posición según una lógica sistemática, tienden a trasmutarlas en distinciones significantes.

Uno de los desarrollos más notables y valiosos de la reflexión contemporánea de la cultura remite a los procesos simbólicos; incluso define a la cultura como el conjunto de hechos simbólicos que caracteriza a una sociedad. Es evidente la falta de profundidad de este ámbito en las diversas teorías de la acción, en las cuales el problema de la producción del sentido solo se abarca a partir de la acción del sujeto, y muy pocas veces mediante la problematización de las representaciones o visiones del mundo tanto del presente como del pasado. Lo simbólico en los análisis de la cultura, afirma Giménez, representa una dimensión constitutiva en todas las prácticas sociales. En especial el carácter totalizador de la cultura presente en todas las manifestaciones de la vida individual y colectiva, provoca que la dimensión simbólica este igualmente presente en todas partes ya sea verbalizada a través del discurso, cristalizada en el mito, rito o dogma incluso incorporado a los gestos corporales. Todas estas manifestaciones en conjunto sirven de soporte material a los significados culturales, ya no solo a través de la escritura, sino también a través de las prácticas sociales, usos y costumbre, alimentación, vivienda, objetivos, organización del espacio y de los festejos, en función de este análisis se podrá configurar el espacio simbólico de los grupos sociales. El símbolo y por lo

tanto la cultura, afirma el mismo autor se torna un instrumento de intervención sobre el mundo, así como un dispositivo de poder. La dimensión simbólica como parte de la cultura es al mismo tiempo una representación y una orientación para la acción. Esta concepción puede encontrarse en la propuesta de Clifford Geertz, la cual fue reconocida como una concepción semiótica de la cultura.

Una interpretación del ámbito simbólico es la propuesta de Bourdieu, quien además de tomar en cuenta las determinaciones económicas que sitúan a los sujetos y a los grupos en posiciones sociales definidas, otorga también importancia a las especificaciones culturales y simbólicas de esta clasificación.

Si bien es cierto que este autor acepta una estructuración de clases en las sociedades contemporáneas a partir de las relaciones de producción, también es cierto que incorpora el ámbito de lo simbólico a través del consumo, es decir, por medio de las prácticas de los individuos que hacen a las maneras de apropiación de los bienes.

Por lo tanto, la dimensión simbólica de la cultura esta referida por la acción social de los sujetos, la cual se encuentra institucionalizada, pero no con esto quiera decirse que solo exista una cultura. Pese a las tradiciones y practicas comunes, sedimentos que amalgaman a una y a otras, esta unidad es inmediatamente disuelta por la cotidianidad profana con que los individuos actual en las organizaciones.

LA

CULTURA

LABORAL

Para hablar de la cultura laboral, es necesario tomar en cuenta las formas en que los trabajadores experimentan o sienten la realización de su trabajo, la explotación, las relaciones con el sindicato y las representaciones que se crean alrededor de la organización en la cual trabajan. Además, la cultura laboral no siempre esta en concordancia con la cultura organizacional, como lo refiere Reygadas (1999). La cultura obrera son siempre contra culturas, expresiones simbólicas que se forman en oposiciones a otras en contra punto con la cultura de la empresa, es decir, la cultura obrera esta en constante resistencia a la cultura hegemónica (cultura organizacional) la cual trata de imponer una visión del mundo a la clase obrera, partiendo de esta reflexión y para efectos de esta investigación la cultura laboral la entenderemos como: "El conjunto de hábitos, costumbres, comportamiento, tradiciones, sentimientos, aspiraciones y símbolos que portan sectores de una clase (trabajadora) a partir de experiencias de vida y trabajos comunes" , es decir, que los docentes de las OFD., al igual que los trabajadores obreros comparten experiencias y trabajos comunes, y esto que comparten representan significaciones simbólicas que se manifiestan en historias laborales de los propios sujetos.

En los estudios de la clase obrera en México pueden distinguirse tres momentos; en primer lugar el periodo prerrevolucionario que llega hasta los años treinta; sus formas son la militancia obrera y la conformación de

partidos políticos, el segundo de los treinta a mediados de los sesenta y se caracteriza por temas sobre el fortalecimiento del Estado y el Sindicalismo oficial y el iniciado en los sesenta con los movimientos obreros independientes influidos por los sucesos del 1968.

Cada etapa tiene sus características propias por lo que podemos afirmar que la cultura obrera es una respuesta histórica que sufre modificaciones y procesos de redefinición en distintos ámbitos al igual que sociedades enteras, como el trabajo, la gestión, la organización, la comunidad y el sindicato, todos entendidos como ámbitos de interrelación obrera, de entre los cuales el sindicato tiene un papel muy importante, tanto para los obreros como para los académicos.

El sindicato para la clase obrera es el espacio en el que se logran condensar los intereses inmediatos para enfrentar unidos la explotación y además de esto el sindicato representa el corporativismo, el cual es una característica cultural de la clase obrera y de los docentes en México, por lo tanto, la cultura se conforma por el entramado de todas estas relaciones manifestadas en su capital cultural.

En las organizaciones la cultura obrera se da en la realidad cotidiana de sus procesos, esta realidad que esta constantemente violentada por aspectos tanto endógenos como exógenos de los procesos ideologizantes de las sociedades en construcción y así mismo está superpuesta en un plano de lucha ante la invasión cultural de la clase hegemónica, por lo tanto ejerciendo una resistencia cultural ante la violencia simbólica ejercida por la elite dominante que puede ser de el Estado o de la organización a la cual se pertenece y lo que es peor los rasgos culturales que engendra el sindicalismo sobre la clase obrera o como la entiende Bourdieu al referirse a las distinciones a hacer.

Nuestra reflexión en este apartado estará encaminada a conceptualizar a la cultura laboral como lo han hecho en algún momento de la historia los teóricos antropológicos y sociológicos, y nuestra intención no es llegar a conclusiones acabadas sobre este asunto sino más bien estriba en alentar los estudios sobre cultura en las OFD.

La cultura laboral ha sido tratada desde los enfoques antropológicos y que se ha llegado a pensar a la cultura laboral como el conjunto de hábitos, costumbres, comportamientos tradiciones, sentimientos, aspiraciones y símbolos que portan sectores de esa clase a partir de experiencias de vida y de trabajos comunes como lo señala Sánchez Díaz , es decir, estos factores compartidos por el grupo o clase obrera son diferenciaciones que hacen única a la cultura obrera y semejante a ella misma es las prácticas de sus miembros en donde se tejen relaciones de amistad y de toda índole.

Estas prácticas donde se construyen los lienzos de significados, es donde Bourdieu introduce su concepto de Habitus para interpretar la construcción del espacio social, en el cual los grupos sociales están diferenciados en función de sus semejanzas, similitudes y diferencias con los otros grupos, es decir, las practicas de los obreros serán diferentes y diferenciadas en

gran medida por las de los empresarios. Como lo señala Bourdieu el habitus también pueden ser estructuras estructuradas, esquemas clasificatorios, principios de clasificación y principios de división, de gustos diferenciadores, por que los obreros se comportan, comen, hacen deporte, y como lo practican diferirá en gran espacio a las actividades del industrial, esta cultura del industrial que se refiere a la cultura organizacional que ejerce una dominación sobre los obreros por medio de la invasión cultural , por que toda dominación implica una invasión, la clase hegemónica solo les interesa conocer mas a la clase obrera, su concepción del mundo para encuadrar sus practicas sus modos de vida y acrecentar su dominio sobre ellos, por lo tanto, a partir de esto se construyen subculturas en las organizaciones, por los diferenciados espacios simbólicos que comparten en la acción misma de los grupos.

La cultura laboral esta en constante lucha por no perder de vista la condición en la cual se encuentra, no como clase inferior dada, pero si ante esa inferioridad que le han tratado de implantar, por que en la medida en que los trabajadores vayan reconociendo esa inferioridad, irán reconociendo la superioridad de la clase organizacional, es decir, los valores de la burguesía pasan a ser la pauta de la cultura obrera y cuando mas se acentúe esta invasión, mayor será el deseo de la clase obrera por parecerse a los burgueses, andar como ellos, vestir a su manera y hablar a su modo, para esto la clase burguesa hace que la clase laboral vea su realidad con la óptica de ellos, de los burgueses, y no de la suya propia, por lo tanto la cultura obrera le será muy difícil permanecer en una resistencia cultural y mas aun con la crisis de identidad por la que atraviesan los sindicatos, pareciera que los sindicatos son las vías por las cuales la cultura dominante reproduce los cuadros de dependencia de la clase laboral.

Las prácticas compartidas de diferenciación determinan la posición ocupada en el espacio social, estas prácticas compartidas dan la diferenciación a la clase obrera en relación u oposición a la clase organizacional, por lo tanto, la cultura laboral se forma en función de sus prácticas compartidas y de las significaciones e interpretaciones que de ellas surgen, es decir, de estas diferenciaciones de las que habla Bourdieu se encuentran en las practicas o como las llama él Habitus o estructuras estructuradas, dado que en estas se encuentran diferenciados grupos colectivos que comparten gustos, practicas y maneras de pensar que dan identidad a la cultura obrera, por lo tanto esta identidad da la identificación de las distintas culturas de una sociedad y con este mismo tratamiento se identifica y se da a identificar la cultura académica no como una forma dada sino como una forma a hacer, en la construcción del espacio simbólico que dará cuenta de su clasificación diferenciante.

## LA CULTURA DE LAS ORGANIZACIONES

La mayor parte de los autores coinciden en que los ochentas fueron el periodo del boom en la producción literaria sobre cultura organizacional, esto debido a los grandes cambios y transformaciones políticas y económicas de los mercados que se dieron en el mundo. Podemos distinguir tres factores

que impulsaron esta producción literaria: "La competencia acelerada de las organizaciones, los cambios sociales profundos, y aparentemente el más fuerte, el cambio paradigmático en el mundo académico".

Es necesario establecer la definición de lo que es la cultura, debido a que por su naturaleza es un concepto vago y variable, esto debido a la pertenencia o campo en el que se quiere ubicar, para este estudio lo ubicaremos en el campo de la Teoría Organizacional y de la antropología interpretativa.

Los antropólogos culturales han aportando diversas teorías sobre la cultura, todas son presuposiciones, hipótesis, axiomas y características muy particulares. Pero debemos hacer una distinción entre los que consideran a la cultura como parte integrante del sistema socioestructural y aquellos que la ven como un sistema independiente de formación de ideas. La primera de estas integra el dominio social y el dominio cultural en un solo sistema sociocultural y supone una armonía y coherencia entre los dos sistemas.

Frente a este punto de vista Kroeber y Persons propusieron una distinción conceptual y analítica entre los sistemas sociales y los sistemas culturales, esta dio origen a la conceptualización de la cultura como un sistema de ideas, es decir, códigos implícitos de ideación que conectan los acontecimientos aparentes. Los dominios culturales y sociales son distintos, pero interrelacionados.

Por lo tanto, las organizaciones son concebidas y estudiadas en dos formas por un lado están los que consideran a la cultura de las organizaciones como una variable que se puede administrar en función de los requerimientos de los directores y por el otro lado están a los que la consideran como una metáfora fundamental, en ésta se entiende a la cultura como lo que la organización es, es decir que las organizaciones son culturas, esta postura radica en entender la compleja realidad social de la organización.

Pareciera que son dos posturas totalmente opuestas aunque Shutz (1992), asegura que están basadas en los mismos supuestos, ambas comparten el supuesto de que la cultura es un patrón de significados, que es inventada e invisible, está en la parte subjetiva, la cual se encuentra profundamente arraigada a las entrañas de la organización, es decir, que hay normas que no están escritas, es por esto que cualquier cambio de cultura es difícil y siempre será a largo plazo. Por lo tanto las dos posturas tienen el supuesto de que la cultura es la única identidad común de la organización, esta identidad es comprobada en las practicas interrelacionadas de los miembros docentes de la Normal Primaria de BINE. Con base en lo anterior y para estudiar a este tipo de organizaciones formadoras de docentes, pensamos que las dos posturas contienen los mismos fines; los cuales buscan el control y la efectividad organizacional. Como lo refieren Anabella Dávila (1999), la visión a corto plazo considera a las organizaciones que "tienen" cultura y es adoptada por consultores y directivos, mientras que la de "son" cultura tiene una visión a largo plazo y es adoptada por los académicos.

Por lo tanto, para Bourdieu, el espacio social esta determinado por el capital cultural y el espacio simbólico de los miembros de la organización en el cual convergen el capital cultural y el capital económico, es decir, el habitus esta constituido por las normas y valores compartidos y el espacio simbólico estaría constituido por el tercero y el cuarto nivel que es el de las creencias o supuestos y el de los símbolos los cuales representan significaciones de las acciones, de las prácticas, de los objetos, de las palabras distintas de los representan, por ende el espacio simbólico coincide con la postura que dice que las organizaciones "son" cultura, por que los docentes comparten símbolos que adquieren significados distintos los cuales son manifestación de sus practicas, es decir, en las organizaciones se da un sistema de ideas. Por otra parte el habitus, esta dentro de los teóricos para los que las organizaciones "tienen" cultura, la cual se manifiesta en las maneras de vivir y en los productos de este comportamiento, es decir, un sistema sociocultural.

El estudio de la cultura de las organizaciones nos proporciona algunas escuelas del pensamiento que nos ayudaran a darle sentido teórico a nuestra investigación, en principio mencionaremos a las principales teorías de las escuelas que consideramos nos aportan los elementos necesarios para llevar a cabo nuestro estudio Empezamos con las que consideran a las organizaciones como sistemas socioculturales, es decir, las organizaciones tienen cultura: Los teóricos de este sistema las dividen en cuatro escuelas del pensamiento. La escuela funcionalista, funcionalista-estructuralista, estas consideran el estudio de la cultura en momentos históricos precisos y en lugares bien definidos, estudio también llamados sincrónicos . Las escuelas que se preocupan por la dimensión temporal y los procesos esenciales para el desarrollo de la cultura que son la escuela histórico-funcionalista y la escuela ecológica-adaptacionalista. De estas cuatro escuelas las dos primeras llamadas sincrónicas nos aportan elementos sustantivos a esta investigación.

La escuela funcionalista en el enfoque de Malinowski, presenta la cultura como un mecanismo utilitario que permite a los miembros de la organización satisfacer sus necesidades fundamentales, esta postura nos apoya para explicar lo que representa la cultura para los académicos de esta institución formadora de docentes.

Por su parte la escuela estructuralista, considera la cultura como un mecanismo adaptativo, creando comunidades bien definidas en un lugar preciso . Algunos teóricos de esta escuela consideran que los valores predominantes de la sociedad no impide el desarrollo de otros sistemas de valores dentro de las organizaciones, es decir, las particularidades históricas y los valores de los dirigentes pueden dar a la administración una especificidad cultural la cual se refleja en sus prácticas de trabajo.

Ahora analizaremos a las escuelas que consideran a la cultura como un sistema de ideas, es decir, las organizaciones que son culturas, de las cuales podemos mencionar a la escuela cognoscitiva, estructuralista, de equivalencia mutua y la escuela simbólica, todas estas tienen en común que el dominio social y cultural son distintas pero se interrelacionan, la

cultura se sitúa para las tres primeras en el estudio de los portadores, y para la escuela simbólica en los productos de la mente, de estas cuatro, la escuela que nos da más elementos teóricos para nuestro estudio es la escuela simbólica ya que propone un punto de vista interpretativo, para la cual la cultura es un sistema de significados de símbolos colectivos. Geertz dice: "El hombre es un animal suspendido en lienzos de significados que el mismo ha tejido, el conjunto de estos lienzos es lo que yo llamo cultura".

## CULTURA ACADÉMICA: LA CONSTRUCCIÓN TEÓRICA DE SU ESPACIO SIMBÓLICO

Las organizaciones Formadoras de Docentes son tan complejas de entender, como complejo es el ser humano y sus manifestaciones, este apartado trata de proponer una forma, de cómo pensar a las organizaciones formadoras de docentes para posteriormente llevarnos a entenderlas en las distintas manifestaciones de la cultura, que en ellas se origina, es decir, señalando las distinciones que las caracterizan, particularizan y a la vez las hacen mas complejas y rígidas de cambiar o desarrollar, para esto es necesario un razonamiento mas heurístico que nos proporcione lograr un entendimiento amplio de la cultura de las organizaciones, con el afán de explicar y encontrar mejores formas de efectividad que hagan a las organizaciones mas eficientes en sus procesos cotidianos.

El estudio de la cultura ha sido abordado por distintos autores y por distintas corrientes del pensamiento de las ciencias sociales, por un lado podemos encontrar a los que como Parson la entiende solo por la relación con la estructura social y por el otro, los autores que la equiparan como la institucionalidad de la acción individual como son Durkheim y Weber, esta ultima corriente ha sido retomada por la antropología y sociología, por lo tanto, este camino nos servirá para dirigir nuestra propuesta, la cual se constituye en las acciones cotidianas de los docentes y que en el resultado de estas se forma la cultura en función de la influencia del contexto externo, por consiguiente el estudio de la cultura no existe en el aire sino en el espacio y en el tiempo, es decir, esta situación produce la necesidad de brindar sentido al presente en relación con la comprensión del pasado en las circunstancias no dadas sino a hacer con esto nos referimos a la construcción de las prácticas, y por consiguiente del espacio simbólico mismo.

Distintos autores han definido a la cultura de la organización en momentos diferentes de la historia y todos coinciden con la idea de compartir ya sea valores, artefactos o normas, supuestos o creencias y símbolos, pero no queda claro que es eso que comparten, aquellos miembros de la organización. Anabella Dávila sugiere que para entender a la cultura organizacional podemos pensar en tres niveles o en tres cosas diferentes de la cultura, 1) al referirse a los artefactos los cuales representan la superficie de la cultura y son los aspectos tangibles, 2) los valores que están representados por los principios sociales metas y estándares con un valor intrínseco y las 3) creencias que son la esencia de la cultura, pero Hoy y Miskel (1996) hacen esta misma clasificación dándole el nombre de normas al nivel superior en lugar de artefactos, y las definen a las normas compartidas como expectativas informales, no escritas, de lo que ocurre en la superficie de

la experiencia y son comunicadas mediante historias y ceremonias las cuales proporcionan ejemplos de lo que representa la organización, y en función de esta clasificación de los niveles de cultura Hatch (1993) sugiere y agrega un nivel más a los tradicionales que los nombra símbolos y que lo ubica al último, después de las creencias según el análisis de Anabela Davila, los define como objetos, palabras y acciones que adquieren significados distintos a lo que representan, al configurar este último nivel el de los símbolos también se estará entendiendo a los procesos organizacionales desde su esencia misma de la organización. Es decir, los símbolos representan la esencia misma de la cultura en este caso de los trabajadores académicos, de acuerdo a esta clasificación analítica de la cultura organizacional la cual refuerza nuestra tesis de la configuración del espacio simbólico.

En base a lo que Thompson dice los filósofos e historiadores alemanes en los siglos XVIII y XIX, señalaban a la cultura como "un proceso de desarrollo intelectual o espiritual" (Thompson). Esta concepción clásica a finales del siglo XIX, fue cediendo paso a la antropología y sus concepciones descriptivas y a la simbólica.

La concepción descriptiva se refiere "al conjunto diverso de valores, creencias, costumbres, convenciones, hábitos y prácticas característicos de una sociedad particular de un período histórico" (Thompson).

La concepción simbólica dice que "los fenómenos culturales son fenómenos simbólicos y el estudio de la cultura se interesa esencialmente por la interpretación de los símbolos y de las acciones simbólicas" (Thompson). En la primera concepción el trabajo del investigador era describir, analizar y clasificar a los sujetos a partir de lo que ellos llamaban "cultura". En la segunda concepción se rebasa la descripción y se centra al terreno de buscar, el significado de la producción humana, porque la producción y la circulación de formas simbólicas van a determinar la cultura de los sujetos y sociedades. En este enfoque esta Huerta.

Por lo tanto, lo que comparten los miembros de la escuela son las creencias, valores y normas que son expresadas a través de formas simbólicas e influidas por sus contextos, es decir, la cultura debe ser compartida por una colectividad, de tal forma que las expresiones simbólicas particulares (como las que producen los sueños o al escribir un poema) no pueden considerarse como parte de la cultura así como lo señala Santos María Josefa (1999) es en este plano de abstracción en el que nosotros proponemos entender a la cultura académica, desde la construcción de su espacio simbólico, el cual va a dar cuenta de la configuración de un ethos académico al interior de la OFD que muestra el desempeño de las escuelas en sí mismas.

Bourdieu conceptualiza y define el capital cultural en su construcción misma, desde la historicidad del sujeto, las estructuras estructuradas que también las llama *habitus* y esta construcción se da por los dos principios diferenciadores que son el capital económico y el capital cultural, pero para nuestro entender lo que define la construcción es el capital económico y en

función de este se configura el capital cultural. Pero estas diferenciaciones forman posiciones que se estructuran y reestructuran en función del espacio simbólico que es configurante en los momentos que comparten los sujetos con otros de la OFD en tal situación fluctúan símbolos interiorizantes e integradores de palabras, acciones y cosas de los trabajadores académicos en si mismos.

El capital cultural de los profesores es determinado por trayectorias, profesiones de origen, tipo de relación con los contenidos académicos, relación con los estudiantes, con los grupos de pares, con las organizaciones civiles, sociales, familiares y políticas etcétera constituye otro ámbito determinante en la producción cultural que propicia y a la vez incide en el currículum , es decir, el capital cultural es la articulación de todos los elementos que hacen poseedor de cultura a un docente, sin en cambio el espacio simbólico es esa parte de la cultura que rescata la historia laboral para comprender el desempeño de los trabajadores académicos, configurándose así el espacio simbólico.

Por tanto, la cultura denota un esquema históricamente transmitido de significaciones representadas en símbolos, un sistema de concepciones heredadas y expresadas en formas simbólicas por medios con los cuales los hombres comunican, perpetúan y desarrollan su conocimiento y sus actitudes frente a la vida (Geertz, 1987:88) . En otras palabras la cultura es producida en la construcción de este esquema histórico que configura un espacio simbólico del grupo social, el cual es expresado en formas simbólicas, dando a la cultura una red de significados, socialmente construidos y por tanto compartidos, de ahí que sea pública, porque la significación lo es, y esto nos lleva a un análisis posible de la cultura académica de las organizaciones formadoras de docentes, entendida como la creación de significados por parte de los docentes desde sus historias laborales en los espacios institucionales, que crean modos de relación, marcos de referencia, estructuras de significado, practicas y pensamientos compartidos que median la acción social y pedagógica de los docentes construyendo identidades, posiciones como actores reestructurantes y reestructurados por medio de acciones cotidianas.