



## FUENTES DE CONSULTA

Anadón, O. (2006) Inteligencia emocional percibida y optimismo disposiciones en estudiantes universitarios. Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado 9 (1), 1-13. Recuperado el 21 de mayo del 2011 <http://www.aufop.com/aufop/home.htm>

Báez Corona, José Francisco. (2007). Inteligencia emocional y su influencia en la práctica docente. Alemania: Editorial Académica Española.

Berrios, M. Augusto, J. & Aguilar, M. (2006) inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en contextos hospitalarios. Un estudio exploratorio con profesionales de enfermería. Indexenferm. 2006; 15(54): 30-34

Bisquerra, R y Pérez, N. (2007) las competencias emocionales. Recuperado el 14 de junio del 2011 <http://www.uned.es/educacionXX1/pdfs/10-03.pdf>

Codina, A. (oct., 2002.). Introducción a la inteligencia emocional para el trabajo directivo. Recuperado el 18 de febrero del 2011 [http://www.inteligencia-emocional.org/informacion/introduccion\\_inteligencia.htm](http://www.inteligencia-emocional.org/informacion/introduccion_inteligencia.htm)

Diccionario de la lengua española, (2001) vigésima segunda edición. Real academia española.

Extremera, N. & Fernandez, B. (2004) El uso de las medidas de habilidad en el ámbito de la inteligencia emocional. Boletín de Psicología, 80, 59-77

Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2004). El papel de la inteligencia emocional en el alumnado: evidencias empíricas. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 6 (2). Recuperado el 02 de Marzo de 2011 <http://redie.uabc.mx/vol6no2/contenido-extremera.html>

Fernández, B. & Aranda R. (2008) La inteligencia emocional en la educación. Revista electrónica de

investigación psicoeducativa. 15, (6), 421-436.

Hein.(2006). Historia del término de inteligencia emocional. Recuperado el 16 de febrero del 2011. <http://eqi.org/historia.htm>

Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, P. (2006) metodología de la investigación 4ta edición, México: McGraw Hill

Inmaculada, R.(enero 2009). "la inteligencia emocional en el proceso de enseñanza-aprendizaje: concepto y componentes". Revista digital innovación y experiencias educativas. Recuperado el 29 de junio del 2011 [http://www.csi-csif.es/.../mod.../INMACULADA\\_RODRIGUEZ\\_1.pdf](http://www.csi-csif.es/.../mod.../INMACULADA_RODRIGUEZ_1.pdf)

Preckel, F.Holling, H. & Wiese, M. (2006) Intelligence and creativity in gifted and noftedstudens an investigation of thershol theory personality and individual diffrences. 40(7) 159-170

Sanchez, MP,Rodriguez, Mc y Padilla, VM. (2007).¿La inteligencia emocional esta relacionada con el rendimiento academico?. Psicología y educación. Vol.1. nº 1 recuperado el 20 de junio del 2011. [Http://: www.uv.mx/ipe/documents/IPYE20071\\_5.pdf](http://www.uv.mx/ipe/documents/IPYE20071_5.pdf)

Sanjuan, A, Ferrer, ME. (2008). Perfil emocional de los estudiantes en practicas clínicas. Acción tutorial en enfermería para apoyo, formación, desarrollo y control delas emociones. Investigación y educación en enfermería. Vol.26, nº 2. Medellín. Recuperado 16 de junio 2011.[http://: www.scielo.unal.edu.co/scielo.php?pid...script](http://www.scielo.unal.edu.co/scielo.php?pid...script)

Zerón, M. Mendoza, G. Hernández, A. (2009) el desarrollo de la inteligencia emocional en el profesionista del mañana. Cuadernos de educación y desarrollo revista académica semestral. 1 (9). Recuperado el 02 de Marzo de 2011. [Http://: www.eumed.Net/rev/ced/09/fcr.Htm](http://www.eumed.Net/rev/ced/09/fcr.Htm)

¿Es posible hablar del concepto de antropología organizacional?

JUAN MANUEL ORTIZ GARCÍA



\* Doctorando en Sociedades Multiculturales y Estudios Interculturales por la Universidad de Granada, España, Maestro en Administración por la Universidad Veracruzana. Investigador de tiempo completo del Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas (IIESCA) de la Universidad Veracruzana, con perfil PROMEP. Catedrático a nivel de grado y posgrado de la Universidad de Xalapa..



**Sumario.**

**Resumen**

**Introducción**

**De las ciencias antropológica y administrativa  
Un concepto de aplicación antropológica en la  
organización: La Antropología Organizacional**

**Conclusión**

**Bibliografía**

**RESUMEN**

El campo de los estudios organizacionales es tan rico en contenido y variedad que el mismo es susceptible de ser abordado desde la perspectiva de distintas disciplinas y desde de diferentes enfoques y métodos. En el caso de las disciplinas, la Ciencia Administrativa constituye un claro ejemplo; en el marco de sus diversas áreas funcionales, pueden plantearse problemas de investigación o áreas de oportunidad por abordar a fin de contribuir al desarrollo de las organizaciones y por ende al desarrollo social. En cuanto a los enfoques de investigación, cabe la posibilidad de realizar estudios de carácter cuantitativo tanto como cualitativo, a través de métodos, técnicas e instrumentos que les corresponden.

En el presente documento se exponen algunas ideas cuyo propósito es servir de base para poder hablar de un concepto hasta hoy poco referenciado, relacionado con la Ciencia Antropológica en el ámbito del quehacer organizacional: La Antropología Organizacional.

**ABSTRACT.**

The field of organizational studies is so rich in content and variety that it is capable of being addressed from the perspective of different disciplines and from different approaches and methods. In the case of the disciplines, Administrative Science is a clear example, as part of its various functional areas, research issues may arise or to address areas of opportunity to contribute to organizational development and therefore social development. In terms of research approaches, it is possible to perform quantitative

studies as well as qualitative, through methods, techniques and tools that they are entitled.

This paper presents some ideas whose purpose is to serve as a basis to talk about a concept to some referenced today, related to Anthropological Science in the field of organizational task: Organizational Anthropology

**Palabras Clave**

Estudios Organizacionales, Ciencia Administrativa, Ciencia Antropológica, Antropología Organizacional.

**Key Words.**

Organizational Studies, Administrative Science, Anthropological Science, Organizational Anthropology.

**Introducción.**

Cualquier estudio organizacional quedaría incompleto si no se considera adjunto el estudio del ser humano, ya que éste representa el elemento más importante de las organizaciones, dadas las características de vitalidad que imprime a cualquier acción que en el entorno organizacional se emprenda, condición de la que adolece cualquiera de los demás recursos con que cuenta una organización.

El interés por conocer la naturaleza del hombre y de las actividades que para su subsistencia y su crecimiento realiza, ha constituido la base para la conformación de diversas disciplinas cuyos sistemas de conocimiento son útiles hoy día para aplicarlos a la solución de problemas individuales y sociales, así como para estar en condiciones de contribuir, desde cualquier enfoque disciplinar, al desarrollo del conocimiento.

La biología, la psicología, la sociología, la filosofía y la antropología por un lado, y por el otro la economía, el derecho, la educación y la administración, entre otros, son claros ejemplos de este interés.

En cuanto al tratamiento de cualquier fenómeno, la posibilidad de realizar estudios inter y multidisciplinares permite el enriquecimiento de cualquier investigación que en el ámbito de las diferentes disciplinas se pretenda hacer, y el campo de los estudios organizacionales no es la excepción.

Si bien la gran cantidad de estos estudios se ha enfocado principalmente desde el punto de vista de las Ciencias Económico-Administrativas, no podemos soslayar la importancia que cualquier otra disciplina pueda tener, dada su aportación al conocimiento del objeto y del sujeto de estudio que corresponda, en el ámbito organizacional. Tal es el caso de la Antropología en su relación con la Administración, sobre todo en cuanto a las áreas funcionales donde interviene el ser humano.

El trabajo que por este medio se presenta, involucra estas dos disciplinas sociales aplicables al ámbito organizacional. El propósito, destacar la importancia de la conjunción de la Administración y la Antropología para los estudios relacionados con el quehacer humano en la organización, y de allí destacar la importancia de un concepto hasta ahora poco utilizado en la literatura relacionada con los estudios organizacionales, nos referimos al concepto de Antropología Organizacional.

A fin de lograr el propósito establecido, en el cuerpo del este trabajo se propone una estructura que presenta en primer lugar algunas características de la Ciencia Antropológica a partir de su definición con bases etimológicas, así como el concepto que de su objeto de estudio y de su función se derive.

Posteriormente, se abordan de manera general las características de la Ciencia Administrativa en relación a los estudios organizacionales, haciendo hincapié en aquellos relacionados con el ser humano.

A continuación, y con base en las características de estas dos ciencias, se trata de establecer su relación con base en considerandos teóricos y metodológicos a fin de reflexionar sobre la

incorporación de un concepto que podemos denominar como Antropología Organizacional.

Considerando lo anteriormente mencionado, a continuación se expone.

De las Ciencias Antropológica y Administrativa.

Como se comentó líneas arriba, la posibilidad de estudios desde diferentes perspectivas disciplinares, permite un enriquecimiento que deriva en un mejor entendimiento del objeto de estudio en el que estemos interesados.

En el caso la organización, pensada como una extensión de la sociedad, se admite la posibilidad de integrar conocimientos de varias disciplinas. En lo que respecta al estudio del ser humano en el contexto organizacional, como ya se comentó, se puede visualizar un eclecticismo orientado a la descripción de su naturaleza y por tanto a la comprensión de su conducta. Ello, a fin aplicar los conocimientos resultantes a dos ámbitos en el marco del quehacer organizacional; el primero de ellos a la contribución de las competencias humanas al logro de los objetivos de la organización, y el segundo a la satisfacción laboral de sus colaboradores.

Para el caso que nos ocupa, se considera relevante presentar algunos elementos que describen el campo de estudio de dos disciplinas que a nuestro parecer se encuentran íntimamente relacionadas en el estudio del ser humano en el contexto organizacional: La Antropología y la Administración.


En cuanto a la Ciencia Antropológica.

La palabra antropología, considerada desde su perspectiva etimológica se integra por dos vocablos griegos: *ántrpos* que significa hombre y *logos* cuya traducción puede entenderse como tratado, estudio o ciencia. Bajo este considerando, la antropología podría entenderse en primera instancia como la ciencia que estudia al hombre. (Gutiérrez, 2002).



No obstante la importancia de conocer el significado de este término desde las bases de su etimología, visto de manera simple, su definición puede involucrar el campo de estudio de cualquier otra disciplina enfocada al hombre como la biología y la psicología, entre otras. Pero más allá de compartir el objeto material, su objeto formal –referido, de acuerdo a Gutiérrez (2002), al aspecto de carácter especial que elige una ciencia para estudiar dicho objeto- permite ubicar el ángulo especial elegido para abordar el estudio que corresponda y diferenciarse en cuanto a su tratamiento.

A fin de contar con mayores elementos para establecer el objeto formal de la ciencia antropológica, y con ello establecer una definición que se aproxime a la naturaleza de este concepto, es necesario conocer su campo de estudio. Al respecto y considerando un concepto general de antropología, Kottak (1994) propone una subdivisión de estudio en cuatro áreas; a saber, la biológica, la lingüística, la arqueológica y la sociocultural, denominada simplemente antropología cultural. A continuación y a través de un cuadro comparativo, se presenta un breve resumen de los conceptos desarrollados por Kottak en cuanto a estas cuatro subdisciplinas.



La *sociedad y la interacción humana* conforman, a manera de subsistemas un sistema mayor denominado **sistema social** (Luhmann, 1989).

Cuadro N° 1. Subdisciplinas de la antropología.

Subdisciplina	Objeto de estudio	Áreas de interés
Antropología biológica	La diversidad biológica humana en el tiempo y en el espacio.	Paleontología, genética humana, crecimiento y desarrollo humanos, plasticidad biológica humana, y biología, evolución y comportamiento de monos, simios y primates no humanos.
Antropología lingüística	El lenguaje en su contexto social y cultural, en el espacio y a través del tiempo.	Sociolingüística, lingüística descriptiva, lingüística histórica.
Antropología arqueológica	El comportamiento humano y los procesos y patrones culturales a través de la reconstrucción, descripción e interpretación de restos materiales, a través del conocimiento etnográfico y la teoría etnológica.	Prehistoria, historia antigua y contemporánea para estudiar hábitos de vida, formas de economía, complejidad tecnológica, tamaño y densidad poblacionales, sistemas de comercio, conexiones culturales, complejidad social a través de niveles de asentamiento, características políticas y religiosas, formas de administración.
Antropología cultural	La sociedad y la cultura a través de la descripción y explicación de las similitudes y diferencias culturales	Etnografía y etnología.  La primera a través de trabajo de campo para recoger, organizar, describir, analizar e interpretar comportamientos, creencias, costumbres, vida social, actividades políticas, sociales y religiosas de la comunidad estudiada.  La segunda, por medio del análisis y comparación de los resultados de la etnografía para identificar y explicar las diferencias y similitudes culturales, a fin de distinguir entre universalidad, generalidad y particularidad <sup>1</sup> .

<sup>1</sup> Refiriéndose respectivamente, a las características compartidas por todos los seres humanos, por muchos pero no todos los seres humanos, y no compartidas en absoluto (Kottak, 1994: 7).



Como puede observarse, este cuadro brinda la oportunidad de visualizar las características y perspectivas que permiten diferenciar los campos de acción de la Ciencia Antropológica.

Respecto a la relación que la Antropología tiene con otras ciencias humanas, el autor antes referido indica lo que a continuación se presenta en forma de resumen.

1. Una de las características distintivas de la Antropología es el holismo, entendido como la conjugación en esta disciplina de diferentes perspectivas como las biológicas, sociales, culturales, lingüísticas e históricas.

2. Dada esta característica, podemos pensar en la vinculación que en el caso particular tiene la Antropología con otras ciencias del ámbito social y humano como son:

a. La Sociología, con la cual comparte su interés respecto a las relaciones que se dan entre los seres y grupos humanos, así como la organización que se deriva de dichas relaciones, y los comportamientos sociales que allí se producen.

b. La Ciencia Política, en el sentido de la comprensión comparativa de diversos sistemas políticos, aun cuando los estudios etnográficos consideran a esta ciencia inmersa en el orden social general.

c. La Economía, en cuanto a la contribución de ambas disciplinas para establecer comparaciones que muestren los diferentes principios que mueven el cuidado y la distribución de los escasos recursos en diversas culturas.

d. La Psicología individual y social, considerando que las afirmaciones sobre el entendimiento de la psique humana no puede tener como base única la observación del comportamiento de un solo tipo de sociedad, por lo cual el trabajo de los antropólogos resulta interesante al aportar datos de carácter transcultural.

<sup>3</sup> Entendida como el estudio del comportamiento de individuos o grupos en un ambiente político (Robbins, 2004:12), orientado a gobernar o dirigir la acción del estado en beneficio de la sociedad.

e. La Historia, en el sentido de colaboración interdisciplinaria para comprender los diferentes productos documentales y los relatos históricos en el marco de contextos culturales específicos.

Finalmente:

f. El Arte<sup>4</sup>, toda vez que la Antropología estudia toda manifestación humana, independiente del concepto elitista que a esta actividad humana suele darse. Para los antropólogos la expresión creativa no se encuentra confinada en las élites de los segmentos sociales, nos encontramos en procesos de aculturación a través de los cuales aprendemos y transmitimos la cultura –la cual cobija también a las expresiones artísticas-, de generación en generación.

De lo visto anteriormente, puede derivarse que la Antropología, como ciencia, tiene como objeto de estudio al ser humano comprendiendo para su estudio tanto su diversidad biológica como su comportamiento en cuanto a lo que habla y lo que construye y considerando para esta última aseveración, los aspectos ideológicos, de organización y utilitarios.

Respecto a la Ciencia Administrativa.

No es noticia que para satisfacer las necesidades individuales y grupales, las sociedades establecidas en los diferentes periodos históricos han tenido que recurrir a la conformación de organizaciones.

Si bien es cierto que las diferentes formas de organización que el ser humano ha ideado a través del devenir histórico, le han permitido un crecimiento intelectual y de aplicación para el avance tecnológico en cada etapa del desarrollo social, también lo es que la administración –en sus diferentes conceptos y aplicaciones, antes y después de la industrialización– ha facilitado la integración y uso adecuado de los recursos existentes para el logro de los propósitos establecidos.

<sup>4</sup> Se aclara que se prefirió usar este término en lugar del de humanidades propuesto por Kottak, considerando que el contenido al que se refiere este autor corresponde más a las expresiones artísticas, y que el término humanidades, mucho más comprensivo, rebasa los límites del arte.

Entendida así, la Administración ha significado

una ‘herramienta’ básica para el desarrollo de las organizaciones sociales que, con o sin fines de lucro, se han vuelto necesarias para el progreso humano y social.

En el transcurso de su desarrollo, la disciplina administrativa ha integrado paulatinamente un cuerpo de conocimientos propios y ha desarrollado diversas metodologías para la aplicación de dichos conocimientos. Con base en ello, ha sido posible, por un lado, establecer un proceso que integra cuatro fases o momentos; a saber: la planificación, la organización, la dirección y el control, y por otro, delimitar diversos ámbitos donde el cuerpo de conocimientos y métodos establecidos puede ser aplicado. En este sentido, han sido consideradas diversas áreas funcionales en donde la administración es susceptible de aplicarse; entre ellas destacan la administración de la producción, de los sistemas organizacionales y de la información, de las finanzas, de la mercadotecnia y de los recursos humanos, denominados en la actualidad como capital humano.

Cada una de estas áreas, aun cuando en lo particular tienen una función específica, en su conjunto aporta los elementos necesarios para el funcionamiento y desarrollo de las organizaciones.

En lo que respecta al tema del capital humano, cabe señalar que para el logro del acometido de cada una de estas áreas funcionales es requisito indispensable que los departamentos o áreas que corresponden, cuenten con la presencia del elemento humano para su funcionamiento dado que, como ya dijimos, es este elemento el único que puede imprimir vitalidad al resto de los recursos disponibles para una organización.

Además, resulta necesario recordar que los propósitos organizacionales siempre están orientados a personas o grupos sociales, ya sean considerados como clientes o como usuarios de los servicios prestados.

Con base en lo anteriormente mencionado, no podemos hacer a un lado la importancia que tiene la Ciencia Administrativa al aportar tanto el cuerpo

de conocimientos con su naturaleza relacionados, tanto como las diversas metodologías derivadas de su aplicación a las problemáticas organizacionales

A fin de fundamentar el establecimiento del término objeto de ese trabajo, a continuación presento dos posturas. La primera relacionada con los aspectos teóricos derivados del análisis de la relación visualizada por el autor entre las disciplinas involucradas. El segundo, con base en la aplicación metodológica necesaria para la realización de los estudios organizacionales relacionados con el ser humano y su comportamiento en el contexto organizacional, en especial desde enfoque cualitativo.

Un concepto de aplicación antropológico en la organización: La Antropología Organizacional.

Como se dejó ver anteriormente, el ámbito organizacional constituye un espacio que por propia naturaleza ofrece oportunidades para la reflexión y el abordaje a través de diagnósticos que describan las situaciones observadas, y de intervenciones a través de propuestas que con base en esos diagnósticos y en las teorías que respaldan los conceptos que de el fenómeno en estudio hayamos establecido, podamos ofrecer.

También, como ya se comentó, diversas son las áreas funcionales en las cuales como profesionales de la administración, podemos intervenir a través de los diagnósticos y las propuestas antes mencionados. Las finanzas, la mercadotecnia, los sistemas de organización y de información y el capital humano son claros ejemplos de estas áreas.

Queda claro que en cualquiera de las áreas funcionales de la administración es indispensable la presencia del ser humano y que para el entendimiento de su comportamiento se requiere de la aplicación de los conocimientos construidos y desarrollados por diversas disciplinas; la Psicología, la Sociología, la Economía, el Derecho, la Educación y la Antropología representan algunos ejemplos.

Si consideramos que esta última disciplina tiene



como objeto de estudio al ser humano desde sus perspectivas biológicas, lingüísticas, arqueológicas y culturales que derivan en comportamientos, y que la Administración se avoca al desarrollo de los sistemas organizacionales donde el ser humano interviene ya sea de manera directa o indirecta, podemos hablar entonces de una variante disciplinar que conjuga ambos cuerpos de conocimientos: la Antropología Organizacional.

En este marco conceptual y en torno a la crítica hacia el campo de conocimientos del comportamiento organizacional, Chanlat (1994) señala dos aspectos que consideramos relevantes.

El primero en el sentido de que en el área de las ciencias administrativas se han dedicado mucho más recursos intelectuales y de acción orientados a la producción de las organizaciones, dejando a la zaga la comprensión del ser humano en el contexto organizacional. El segundo, que el campo de conocimientos del comportamiento organizacional es un campo demasiado abierto que permite la conjugación de todas o casi todas las corrientes teóricas y metodológicas, dando pie a un cuerpo teórico heterogéneo que oculta dimensiones humanas fundamentales como son la cognoscitiva y lingüística, la espacio temporal, la psíquica y afectiva, la simbólica y la de la diferencia con el otro, situación esta última que nos hace pensar en primera instancia en el concepto de identidad en general, y de identificación con la organización y sus componentes, en segunda.

Pero ¿cuál es el ámbito en específico donde podemos observar la aplicación de esta variante disciplinar? ¿Cuáles son los aspectos metodológicos que allí pueden aplicarse? A continuación se trata de dar respuestas a estos dos cuestionamientos, a través de algunas consideraciones.

Dadas sus limitaciones, el ser humano ha tenido que recurrir al resto de sus congéneres para satisfacer, de manera lo más plenamente posible, sus necesidades. Ello ha dado pie a la creación de organizaciones. Éstas, al igual que la sociedad y la interacción humana conforman, a manera

de subsistemas un sistema mayor denominado sistema social (Luhmann, 1989).

Al considerarse a la organización como una extensión de la sociedad, toma de ella sus aspectos fundamentales. Uno de ellos es el fenómeno cultural. La cultura, es un fenómeno humano y social que aparece como resultado de la intervención física e intelectual del hombre en el ámbito de la natura.

Al igual que la sociedad a la que pertenece, la organización genera cosmovisiones, formas de estructurarse y de denominar y designar roles o papeles para cada uno de sus miembros, así como diseñar y elaborar objetos que le son útiles para su cotidiano quehacer, y por ende para satisfacer sus necesidades.

Bajo este considerando, un aspecto a tomar en cuenta para el estudio del comportamiento humano en las organizaciones, es la Cultura Organizacional, aspecto que integra tanto aspectos ideológicos como prácticos y que de acuerdo al Modelo de Comportamiento Organizacional propuesto por Robbins (2004), integra una de las variables del tercer nivel de

<sup>5</sup> Puede considerarse a la Cultura como un sistema integrado por aspectos de carácter ideológico, de estructuras y roles sociales, y de elementos utilitarios que derivan en significados, en cuya base se producen comportamientos que permiten al ser humano vivir, convivir y sobrevivir en los entornos sociales donde se encuentre ubicado (Propuesta del autor sobre el concepto de cultura, para su tesis doctoral).

análisis –el de estructura de la organización-, variable que de una u otra forma –y consideramos que de manera relevante- afecta el comportamiento de las personas en cuanto a su productividad, su relación con la organización y por supuesto, con la satisfacción que del trabajo allí desarrollado y de las circunstancias donde el mismo se realiza.

El estudio de cultura en el contexto organizacional involucra, considerando las áreas de estudio de la Ciencia Antropológica antes mencionadas, diversos

aspectos que más allá de medirse y cuantificarse, requieren de la actividad interpretativa –o podemos decir de la reinterpretativa- de los aspectos visualizados por los actores mismos que viven los fenómenos que allí se producen. Ello, conforma una perspectiva que deriva en la conformación de una metodología diferente a la utilizada por el enfoque cuantitativo.

A continuación se presenta un breve resumen sobre esta metodología.

Aspectos metodológicos a considerar en el estudio de la cultura en las organizaciones.

Como se comentó líneas atrás, las organizaciones al igual que la sociedad a la que pertenecen, son generadoras de cultura. Para el estudio que corresponde se requiere de un aparato metodológico que permita detectar los aspectos fundamentales que integran esa cultura y que conforman un importante ámbito de influencia en el comportamiento de las personas que de manera directa o indirecta se relacionan con la organización.

Al respecto, Rubio y Varas (1997: 219) señalan que Ortí (1986), con base en una percepción compleja y heterogénea entendida de manera estructural y dialéctica, ordena sintéticamente el contenido de la realidad social en dos niveles o dimensiones:

a) El nivel de los hechos fácticos, entendidos como los acontecimientos físicos de todo tipo, actos humanos en su exterioridad material, considerados independientemente de la conciencia interna de los actores que los producen o sufren.

b) El nivel significativo, referido a los discursos producto del lenguaje, que aparecen como una nueva dimensión de la realidad y, por ello, como objeto de estudio para el investigador.

De ello, continúan los autores antes citados, pueden derivarse dos planos: el de lo manifiesto 'la sustancia' y el de lo latente 'la forma', así como un pluralismo metodológico en el cual destacan tres elementos interdependientes:

1. El objeto de conocimiento, referido a los distintos contenidos de la realidad social.

2. La metodología, en cuanto a las formas y procedimientos para alcanzar los objetivos de investigación. y

3. Las técnicas de investigación, concebidas como el conjunto de procedimientos o recursos de los que se sirve el método. (Rubio y Varas, 1997: 222, 223).

En cuanto a los estudios antropológicos, la orientación metodológica para comprender la realidad social está dada preferentemente al nivel de los discursos o significativo, es decir a la descripción y explicación de los fenómenos y situaciones sociales con base en el análisis e interpretación subjetiva de los mismos a partir del discurso, buscando la lógica de la interioridad del ser humano (Rubio y Varas, 1997: 235).

Se trata entonces de una orientación cualitativa que integra diversos métodos como son el etnográfico, el biográfico y el histórico, así como diversas técnicas de recolección de datos entre las que se encuentran los grupos de discusión (también conocidos como grupos focales), las entrevistas, la observación –participante e investigación-acción-participativa-, las historias de vida y las técnicas participativas entre las más importantes, así como las que corresponden al análisis de los datos considerando, por ejemplo, el procedimiento de la inducción analítica, el análisis del discurso y el análisis de contenido.<sup>6</sup>

Ahora bien, considerando que:

- La organización es una entidad social creada por el ser humano para satisfacer lo más plenamente posible sus necesidades.

- Para el logro de sus propósitos, la organización requiere de diversos recursos donde los que corresponden al ser humano, cobran relevancia dada su vitalidad.

- La Administración constituye una herramienta



básica para el adecuado funcionamiento organizacional, orientado al logro de objetivos previamente establecidos.

- Un área importante de esta disciplina es la Administración de Recursos Humanos cuyo doble propósito es contribuir al logro de los objetivos organizacionales con los recursos de las personas que integran la organización y a la vez, contribuir al logro de los propósitos individuales con las condiciones que la misma pueda brindar.

- Para el logro de estos objetivos es necesario comprender al ser humano y a su comportamiento a fin de orientar adecuadamente sus recursos. Y lograr beneficios mutuos entre la organización y sus participantes.

- Cada organización, al ser considerada como una extensión de la sociedad toma lo necesario para su sobrevivencia, donde la cultura resulta uno de los aspectos más importantes.

- Que un verdadero estudio del ser humano en el contexto organizacional requiere de observar dimensiones distintas a las que hasta hoy han predominado en el estudio de las organizaciones, y que involucran aspectos cognoscitivos, lingüísticos, psíquicos, afectivos, simbólicos y de identidad.

- Para el entendimiento del comportamiento organizacional y de la cultura que este ámbito se genere y se desarrolle, se requiere de un aparato metodológico plural. y

<sup>6</sup> Para mayor información sobre estos métodos y técnicas pueden consultarse diversos autores como Valles (2003), Delgado y Gutiérrez (1999), Rubio y Varas (1997) y Álvarez (2004).

- La Antropología brinda tanto elementos teóricos como metodológicos que dan la posibilidad de facilitar el entendimiento del ser humano en el contexto organizacional.

Entonces, de ello podemos derivar que es posible incorporar el término de Antropología Organizacional al ámbito de los estudios relacionados con el comportamiento y el desarrollo de las entidades sociales denominadas organizaciones.

### A manera de conclusión.

Al hablar de la Ciencia Administrativa es posible visualizar una configuración ecléctica en su campo de conocimientos, contando para ello diversos enfoques, conceptos y métodos como los proporcionados por la Economía, la Estadística, la Contabilidad y las Matemáticas por un lado, y en relación a la gestión del capital humano, la Educación, la Medicina, la Ingeniería en el caso de la Ergonomía, el Derecho, la Psicología y la Sociología, por mencionar algunas de las más importantes.

No obstante la relevancia que cada una de estas disciplinas tiene en el quehacer administrativo, existe una a cuya intervención no se le ha dado la importancia que merece, sobre todo cuando visualizamos el estudio del hombre en la organización; me refiero al caso de la Antropología. En ella, podemos encontrar un vasto campo de recursos para estudiar al ser humano en el contexto de la organización, relacionando diversos aspectos de la Ciencia Antropológica con los que corresponden a su contraparte Administrativa, a fin de llegar a una mejor comprensión del hombre y relacionar este conocimiento con la gestión del capital humano.

Si bien es cierto que la Antropología tiene una gran importancia para entender al hombre en su contexto holístico, y que existe una relación entre esta disciplina y otras ciencias humanas como la sociología, la política, la economía y la psicología, entre las más importantes, también lo es que desde al punto de vista particular los estudios antropológicos han quedado a la zaga si visualizamos un campo de acción para la Ciencia Antropológica: el ámbito organizacional, sobre todo si consideramos que la organización es una extensión de la sociedad y que por lo tanto adquiere de ésta sus características esenciales.

Considerando que un campo de acción propio de la antropología es la sociedad, entonces la organización, al ser una extensión de la misma y guardar sus características, también es susceptible de ser abordada a través de estudios

antropológicos.

Por otro lado, la metodología etnográfica propia de la Ciencia Antropológica también es susceptible de ser aplicada –y de hecho se ha aplicado– al contexto de los estudios organizacionales. Técnicas como la observación, la observación participante, la entrevista, la encuesta, las historias de vida y la investigación longitudinal, pueden ser aplicadas al estudio del ser humano en el ámbito de las organizaciones.

Finalmente, considerando la relevancia que las personas tienen en el quehacer organizacional, tanto interna como externamente, se hace necesario traspasar las fronteras de los estudios de gerencia estratégica tradicional de los recursos humanos y de los correspondientes al consumidor si consideramos el área funcional de la mercadotecnia, y adentrarnos al estudio del ser humano como tal, no como un recurso más a explotar para el logro de los fines organizacionales, sino como un actor cultural que él mismo representa en su existir social y organizacional.

El presente trabajo tuvo como propósito destacar la incursión de un término hasta ahora poco utilizado en el ámbito de los estudios organizacionales: la Antropología Organizacional. Esperamos que los elementos aquí tratados, sirvan como una aproximación para la reflexión orientada a la incorporación de esta variante conceptual el estudio del ser humano en la organización. Ello, representa por un lado un área de oportunidad para quienes nos dedicamos al estudio de las organizaciones, sobre todo en los aspectos donde el ser humano interviene, y por el otro, un reto a abordar.

### Bibliografía.

1. Álvarez-GayouJurgenson. (2004). Cómo hacer investigación cualitativa. México. Editorial Paidós.
2. Arias Galicia, Fernando. (2004). Administración de recursos humanos. México. Editorial Trillas.
3. Chanlat, Jean-Francois (1994). L'individu et l'ogrganization

en Ciencias Sociales y Administración. Canadá. Fondo Editorial Universidad EAFIT.

4. Chiavenato, Idalberto. (2004) Administración de recursos humanos. México. Editorial Prentice-Hall.

5. Delgado, Juan Manuel y Gutiérrez, Juan. (1999). Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. Editorial Síntesis. Madrid, España. Valles, Miguel S. (2003). Técnicas cualitativas de investigación social. Editorial Síntesis. Madrid, España.

6. Gutiérrez Sáenz, Raúl. (2002). Introducción a la Filosofía Filosófica. Editorial Esfinge. México.

7. Kottak, Conrad. P. (1994). Antropología. Una exploración de la diversidad humana con temas de cultura hispana.. Editorial Mc Graw-Hill. España.

8. Rodríguez Mansilla, Darío. (2004). Organizaciones para la modernización. Editorial Universidad Iberoamericana. México.

9. Rubio, Ma. José y Varas, Jesús. (1997). El análisis de la realidad en la intervención social. Editorial CCS. Madrid, España.

10. Robbins, Stephen. (2004). Comportamiento Organizacional. Edit. Prentice-Hall. México.