

# RITUALES EN LAS ORGANIZACIONES: RECREANDO UN NUEVO TIEMPO EN LA RUTINA MONÓTONA DEL TRABAJO

**José Clerton de Oliveira Martins**

## 1. Presentación

En las organizaciones, para la consecución de sus objetivos, se genera una cultura interna, cuyas funciones principales son la cohesión interna organizativa, la identidad diferencial y la eficacia en la resolución de problemas. En el entorno de la cultura organizativa, entre los elementos principales que la constituyen, están el lenguaje y los rituales, que además de constituirse en soporte de comunicación interna y externa, generan eficacia simbólica y hasta motivación y satisfacción.

Desde este planteamiento, este estudio busca comprender la importancia de los rituales creados por los trabajadores que tienen su tiempo tomado por una rutina, como expresión y manifestación de su cultura, contribuyendo para el compartir de las creencias, generando integración y restauración de la fuerza de trabajo en el ambiente laboral.

Para llegar a este objetivo, intentamos a través de la observación, de entrevistas con preguntas abiertas y aplicación de cuestionarios, averiguar lo que hacen los referidos sujetos y cómo soportan su rutina. Para eso, consideramos que la metodología etnográfica es la más indicada para un trabajo de esta naturaleza, pues, comprender los significados de cada gesto, del valor de cada suceso en la rutina, por más sencillo que pueda parecer, nos dirige a esta metodología cualitativa (Aguirre, 1999). En la investigación también revisamos los conceptos de organización, cultura organizativa y, sobretudo, tratamos de rescatar los conceptos de fiesta y rituales en las organizaciones por considerarlos poco investigados en tales entornos.

## 2. Las organizaciones

*«Hay una organización cuando dos o más personas colaboran dentro de unos límites definidos para alcanzar una meta común. En esta definición están implícitas varias ideas: las organizaciones están compuestas de personas; las organizaciones subdividen el trabajo entre sus individuos y las organizaciones persiguen metas compartidas.»<sup>1</sup>*

Es posible que los hombres siempre hayan vivido en grupos. En general, las tareas con cierto grado de dificultad se suelen compartir entre las

personas, para alcanzar un rendimiento mayor. La empresa moderna, en realidad, es una especialización del trabajo que ya existía en los primeros grupos sociales.



Cuando las personas trabajan juntas, es necesario tener en cuenta una serie de aspectos: dividir el trabajo, aprovechar mejor los potenciales de las personas, sus intereses, sus comportamientos, mantener un clima donde se desarrolle la motivación, comprender las culturas y subculturas, fruto del contacto entre las personas y la complejidad del entorno organizativo. Éstas son las tareas que hacen que las organizaciones sean sistemas complejos.

El concepto de organización, a la hora de ser definido de forma unívoca y generalizable, no es claro, todavía. La razón de ello es la complejidad y las múltiples caras que tiene en la realidad una organización. Su realidad es estudiada bajo diversos aspectos. Nos enseña Quijano que «mientras unos enfatizan la dimensión racional de la planificación organizacional, otros acentúan sus aspectos afectivos, motivacionales o políticos, mientras unos insisten en la consideración de los aspectos estructurales globales, otros insisten en el individuo como unidad básica del sistema, o en los grupos, las estructuras informales que éstos desarrollan, las presiones que ejercen y las luchas que protagonizan, etc. No sólo se trata de una realidad compleja y polifacética, sino además múltiple y plural» (Quijano, 2000).

<sup>1</sup> BODGE, B. et. al. (1998). *Teoría de la Organización. Un enfoque sistémico*. Madrid: Prentice Hall Ibérica. Pág. 11. (5ª Ed.).

Por supuesto que podemos citar más autores a este respecto. Sin embargo ninguna aproximación agota el campo de estudio. Es necesaria una perspectiva multidisciplinaria para elaborar un concepto que integre elementos dispares, y permita hallar los elementos esenciales y válidos para una definición aceptada por todos.

En este trabajo, para comprender a las organizaciones, pensaremos en ellas, como un conjunto de personas, formado con el fin de alcanzar determinados objetivos que satisfagan las necesidades de los individuos y grupos que la constituyen, teniendo para ello una misión, una cultura propia y compromisos internos y externos, que representan su razón de existir en el entorno donde está integrada y de la cual es también un reflejo. Queda así claro, que la idea básica en el concepto de organización, es la del esfuerzo coordinado para la ayuda mutua.

3. Cultura - Un concepto para las organizaciones  
*«Cuando el hombre se ha colocado fuera de la naturaleza y ha hecho de ella su objeto - y ello pertenece a la esencia misma del hombre y es el acto mismo de su humanización- se vuelve en torno suyo estremeciéndose, por decirlo así, y pregunta: ¿Dónde estoy yo mismo? ¿Cuál es mi puesto? (...) En esta vuelta en torno suyo, el hombre hunde su vista en la nada, por decirlo así. Descubre en esta mirada la posibilidad de la «nada absoluta»; y esto le impulsa a seguir preguntando: ¿Por qué hay un mundo? ¿Por qué y cómo existo yo?»<sup>2</sup>*

Como cuando una piedra es arrojada en el estanque y forma, al introducirse en el agua, unos círculos concéntricos, así el hombre, al sentirse «arrojado» forma estos círculos egoconcéntricos, dándose, a sí mismo, una centralidad y una seguridad (Aguirre, 1982).

Para Aguirre, la Antropología es la ciencia que estudia al hombre, que busca su sentido, su puesto en el cosmos, a través de múltiples caminos. Uno de ellos, de los más importantes, es el estudio del hombre a través de la cultura.

Como la Antropología siempre ha estudiado las culturas a través de la organización social, es natural volverse hacia ella, para entender a las organizaciones. El desarrollo y la profundización en este tema aportaron nuevos caminos para la cultura en las organizaciones. La relación entre cultura y organización provocó el surgimiento de un nuevo concepto, el de *Cultura Organizacional*.

Para hablar de cultura en las organizaciones, podemos recordar un concepto clave de la Antropología. Tal concepto, el de *Tribu*, nos hace reflexionar un poco sobre su relación con los conceptos difundidos de la Cultura en la Organización y sobre cuáles son sus verdaderos fines.

Aguirre (1993), nos presenta el concepto de Tribu en su diccionario como «un sistema de organización sociopolítica de un grupo humano homogéneo y autónomo, constituido por unidades progresivamente inclusivas que van desde las familiares pasando por los linajes y los clanes, hasta la totalidad tribal. La autoridad, organización social y administrativa, y las instituciones judiciales de la tribu son aceptadas por los miembros que la forman a través de una jerarquía segmentaria. En antropología se considera que cada tribu tiene su territorio propio, su lenguaje y cultura distintivos, aunque realmente se trata de categorías tribales variables. La estructura tribal básica es el parentesco clasificatorio.»

En las Organizaciones, se ha generado un proceso dinámico de formación de cultura, que visualiza la satisfacción, la realización y la armonía de los intereses de las distintas jerarquías a ella pertenecientes. De esta forma, porque no decir que, las organizaciones se convierten en una especie de tribus urbanas.

Pero, los orígenes de la cultura en las organizaciones, son múltiples. Proviene tanto del exterior en global como de la dinámica propia de la organización.

Edgard Schein, uno de los estudiosos de la cultura en las organizaciones, nos hace planteamientos muy importantes. Su concepto de la cultura organizativa (Schein, 1988) se expresa como «un modelo de presunciones básicas, inventadas, descubiertas o desarrolladas por un dado grupo, al ir aprendiendo e enfrentarse con sus problemas de adaptación externa o de integración interna, que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas válidas y en consecuencia ser enseñadas a los nuevos miembros, como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas».

Schein, explica el surgimiento de la cultura de la empresa, debido a tres factores fundamentales:

- Los valores de los fundadores y su actuación.
- Los valores de los líderes y su actuación.
- El proceso de confrontación y aprendizaje en la resolución de problemas del grupo.

Existe cultura detrás de cualquier forma de organización (país, provincia, ciudad, familia, grupo social, y persona). Esto determinará sus reacciones y maneras de conducirse frente a determinadas situaciones. Todo ser humano necesita de unas normas y pautas de conducta establecidas para poder discernir lo que él utilizará en ciertas situaciones y dentro de determinados entornos, para ser interpretado como desee de forma positiva o todo al revés pues, desde ahí es posible conocer los sistemas simbólicos de la sociedad investigada (Aguirre, 1999).

La investigación del universo de la cultura en las organizaciones equivale al antropólogo que investiga una tribu desconocida. Los procesos de la etnografía, etnología y de la antropología deben ser observados,

<sup>2</sup> SHELER, M. (1970). *El puesto del hombre en el cosmos*. Buenos Aires: Losada.

para obtener el significado real de aquella realidad, en aquel momento del tiempo y del espacio. Algunos elementos del entorno organizativo, representan una serie de instrumentos útiles, para instaurar y mantener los principios culturales, ejerciendo fuerte influencia en la solución de sus problemas, cuando son bien conocidos y utilizados (Aguirre, 1999). Son estos: las narrativas, los ritos y ceremonias, los símbolos, los procedimientos habituales, los mitos, héroes y leyendas y la comunicación.



Taverner, divide la cultura en dos subsistemas, que, observándolos atentamente, encontramos en ellos, los mismos elementos que en las proposiciones de Aguirre y Schein (Claver, E., Gascó, J. L. & Taverner, J. L., 1992).

De acuerdo con sus observaciones, el primer subsistema es el ideológico, que se refiere a las creencias, valores, las ideas, la filosofía y los modos de ver el universo que imperan en la cultura. Está constituido por los medios (palabras, símbolos, escritos, ademanes, y así sucesivamente) para transmitir ideas, creencias, emociones; en suma, para que puedan interactuar entre sí, diferentes elementos del grupo social.

El segundo sería el subsistema sociológico, donde, en su visión, la sociedad debe establecer principios para ordenar las relaciones entre sus miembros, así como aquellos de índole externa; para ello se vale de ciertos medios, de los cuales, los principales son, las normas, los papeles, el status, los rituales (serie de actos preestablecidos que se llevan a cabo en ciertas ocasiones) y las costumbres.

Por lo expuesto, se puede percibir que no es fácil llegar a un concepto final de cultura. Pero es importante tener en cuenta que casi todas las definiciones, aunque se presenten imprecisas, aluden a las normas, los valores, la filosofía, etc. Como la cultura es dinámica y todavía hay mucho que añadir a su concepto, optamos para seguir en este trabajo, la definición propuesta por Aguirre. Tal definición nos parece amplia, pero no superficial, práctica y de fácil comprensión en el mundo de las organizaciones.

Así, en este trabajo, entendemos la cultura organizativa como:

*«Un sistema de conocimiento que nos proporciona un modelo de realidad, a través del cual damos sentido a nuestro comportamiento. Este sistema está formado por un conjunto de elementos interactivos fundamentales, generados y compartidos por el grupo al cual identifican, por lo que son transmitidos a los nuevos miembros, siendo eficaces en la resolución de los problemas».* (Aguirre, 1999).

#### 4. La Fiesta: Un tiempo cualitativo.

De acuerdo con Johan Huizinga (1987), el juego es más viejo que la cultura, pues, por mucho que estrechemos el concepto de ésta, presupone siempre una sociedad humana, y los animales no han esperado a que el hombre les enseñara a jugar. Con toda seguridad, podemos decir, que la civilización humana no ha añadido ninguna característica esencial al concepto de juego. Los animales juegan, lo mismo que los hombres. Todos los rasgos fundamentales del juego se hallan presentes en el de los animales.

Así, se puede pensar, que la designación de *homo sapiens* no define tanto a nuestra especie como se había creído en un principio, porque, a fin de cuentas, no somos tan razonables como se creía en el siglo XVIII. Por eso, se le añadió la expresión de *homo faber*. Pero, *faber* es aún menos adecuado, porque podría ser aplicado a algunos animales. Ahora bien, lo que ocurre con el fabricar, sucede con el jugar: muchos animales juegan. Sin embargo, parece que el nombre de *ludens*, el hombre que juega, también expresa una función tan esencial como la de fabricar, y merece, por lo tanto, ocupar su lugar junto al de *homo faber*. Para que exista lo *faber*, tiene que existir lo *ludens*, caso contrario, la vida sería algo insoportable. En la observación de Huizinga (1987), la vida es el eterno suceder de trabajo y juego, y lo que da sentido a uno y a otro, es la existencia de los dos, en la vida del hombre.

El binomio trabajo y ocio es una constante en los estudios de la sociología. Este suceder de momentos laborales y momentos de pleno ocio, nos remite a la necesidad de observación del tiempo. Pero, ¿cómo observar este fenómeno?

La escuela francesa representada por Hubert, Durkheim, Mauss, resalta en sus escritos el carácter rítmico de las organizaciones sociales. El concepto de tiempo cualitativo original de esta escuela no está reducido a una duración mensurable. Durkheim, citado en el trabajo de Jonh Hassard (1990), encuentra en el tiempo un fenómeno esencialmente colectivo, producto de la conciencia colectiva, donde los miembros de una sociedad tienen en común la misma noción de tiempo: el tiempo colectivo es la suma de los procesos. La reunión de éstos constituye el ritmo cultural de la sociedad.

«El tiempo es una categoría social del pensamiento, un producto macro sociológico» (Hassard, 1990). La antropología cultural americana con Sorokin y Merton enseña que «el tiempo social presenta características cualitativas en función de las creencias y de las costumbres que son propias de las comunidades, la división del tiempo es en general, determinada por el ritmo de la vida colectiva». El Tiempo de las personas es un tiempo que transgrede al tiempo lineal (Hassard, 1992).

Este autor también nos habla de estudios empíricos, vividos por algunos investigadores, D. Roy (1960), J. Ditton (1979), R. Cavendish (1982) y P. Clark (1978, 1982), que intentan enseñar la heterogeneidad del tiempo, a través de la inmersión en procesos de producción, en comunidades de operarios, donde se sacaron conclusiones tales como:

- *Los trabajadores tienden a instaurar una ontología nominalista.*
  - *La organización del tiempo puede ser voluntaria y no tan sólo determinada por el sistema de producción.*
- Insertado entre los trabajadores, el investigador muestra cómo los operarios dan sentido a sus tareas monótonas, cambiándolas en un tiempo de significación, elaborando ritos sociales, que, enmarcan el retorno de ciertos momentos. Los trabajadores creaban «juegos de tiempos de trabajo», o sea, hacían una fiesta de su trabajo, para darle significación grupal.

La larga jornada estaba entrecortada de muchos momentos festivos, de jugueteos, que a cada momento representaban una significación especial para los trabajadores. Así, el tiempo de trabajo, puesto a disposición de los trabajadores, proporciona un tiempo en el trabajo menos monótono y dotado de significación. Con base en estas afirmaciones, podemos plantear dos cuadros de las palabras clave, sobre las dos visualizaciones acerca del tiempo, donde en el primero nos referimos a un tiempo cuantitativo y el otro se presenta como cualitativo:

Cuadro 1 – Paradigmas del Tiempo

TIEMPO LINEAL CUANTITATIVO	TIEMPO CÍCLICO CÍCLICO CUALITATIVO
Realismo	Nominalista
Determinismo	Voluntarismo
Linealidad	Circularidad
Homogeneidad	Heterogeneidad
Reglamentado	Ideográfico
Cantidad	Cualidad

(Hassard, 1992)

Se puede decir que, la Sociología industrial, está dominada por la concepción de que el tiempo es algo objetivo, mensurable, difícil y escaso. Esta concepción presumiblemente racional, enfatiza la homogeneidad del tiempo, su carácter cuantificable y uniforme de su división.

El tiempo consagrado al trabajo, ocupa en la vida cotidiana, un lugar central, en torno al cual se organiza todo el tiempo y la existencia social. Esta afirmación no valoró la importancia del tiempo cualitativo.

En las organizaciones, los puestos de trabajo son definidos en función de una descripción formal de las actividades, la significación que los trabajadores confieren a su trabajo reposa en una tipología informal de hechos (Hassard, 1990).

Con el desarrollo de la economía industrial, la concepción lineal del tiempo, vendría a favorecer, la concepción del tiempo como un valor. Para Marx y Engels el tiempo, como el propio hombre, se cambian en mercancías en el proceso de producción, porque la ecuación decisiva, que asocia aceleración y acumulación, le confería un valor humano.

Con estos valores, la sociología industrial desarrolló un proceso de trabajo del que la orientación hegemónica es la precisión, la disciplina y el control cuantitativo. El reloj es, entonces, el principal instrumento en la organización productiva, es él quien da la señal de inicio y cierre de los trabajos.

Aunque, en las sociedades industriales, la vida se presenta dividida en actividades, la actividad productiva es la privilegiada, la vida del hombre es reglada por las exigencias del trabajo (De Grazia 1972). Así, la mirada hacia el tiempo está dominada por la concepción, bajo la cual, el tiempo es objetivo, mensurable, raro y precioso. El tiempo consagrado al trabajo ocupa en la vida un sitio central, en torno al cual se organizan todos los demás tiempos. Es en ese momento, que la concepción cuantitativa del tiempo encuentra su realidad. Así, la percepción del trabajo, está en ese entorno, donde los hombres tienen un tiempo heterocondicionado (Munné, 1980), o sea, completamente exterior a su voluntad.

Concentrando la atención en el tiempo cuantitativo, la sociología industrial, subestimó la importancia del tiempo cualitativo, el tiempo percibido en las fiestas, en las expresiones autocondicionadas (Munné, 1980), negligenciando el tiempo vivido a favor de las estructuras temporales. Por todas estas razones, se puede decir, que el trabajo está relacionado con la manera, según la cual, los trabajadores representan para sí mismos, individual o colectivamente, el tiempo. Así, es interesante tener en cuenta que los trabajadores, sobretodo, los que trabajan con rutinas monótonas, les resulta importante percibir el tiempo mientras es suyo, mezclar momentos de interacción celebrativa, momentos de fiesta, para sentir el pasar del tiempo con vida y de esta manera tornar significativo, su trabajo y existencia.

La Fiesta, aquí tratada como sugiere Aguirre (1999), expresión auténtica, autocondicionada generadora de un «caos» que da paso al nuevo «orden», está enfocada en este estudio, como una válvula psicológica, una ruptura que avanza de la misma manera que las vacaciones garantizan el tiempo productivo,

suponiendo una manifestación del inconsciente colectivo, reprimido y oculto por la conciencia de la lógica del trabajo habitual.

5. El ritual y sus sentidos

El ritual es una forma fundamental de interacción. Aguirre, apunta en sus estudios, que hasta hace bien poco, no ha sido considerado como tal por la psicología social, aunque el psicoanálisis y la antropología le han dedicado amplia y profunda referencia:

*«Los rituales ponen de manifiesto los valores en su nivel más profundo... en el ritual los hombres expresan lo que más les conmueve, y habida cuenta que la forma de expresión es convencional y obligatoria, son los valores del grupo los que en ellos se ponen de manifiesto. En el estudio de los rituales veo la clave para comprender la constitución esencial de las sociedades humanas».*<sup>2</sup>

Etimológicamente, Aguirre (1988) refiriéndose a Benveniste, dispone que el término «rito», proviene del védico *rita* y del iranio *artá*.

La palabra latina *ritus* designaba, tanto a las ceremonias vinculadas con creencias que se referían a lo sobrenatural, como a los simples hábitos sociales, los usos y costumbres (*ritus moresque*), es decir, a las maneras de actuar que se repiten con cierta invariabilidad (Aguirre, 1988).

Conceptualmente, entendemos por rito, actos pautados en orden a su repetición, de cuya ejecución colectiva, se derivan consecuencias de orden simbólico.

*Para los primitivos, inmersos en lo sagrado, todo rito, aún el más cotidiano, estaba orientado hacia la divinidad, siendo todo rito la imitación de un arquetipo divino o imitatio dei («así lo hicieron los dioses, así hacen los hombres»). Mito y rito entraban en conjunción, desde el momento en que el mito era la verdad primordial y el rito su actualización».*<sup>4</sup>

La cultura es una construcción que se mantiene como una realidad consistente y significativa, mediante la multiforme organización de rituales y sistemas de símbolos. Los símbolos pueden ser verbales o no verbales, y generalmente están ligados al *ethos* filosófico de la cultura dominante.

La ritualización es un proceso que implica la encarnación de símbolos, asociaciones simbólicas, metáforas y raíces paradigmáticas, mediante gestos corporales formativos.

Los rituales, como formas actuadas de significado, posibilitan que los actores sociales enmarquen, negocien y articulen, su existencia fenomenológica, como seres sociales, culturales.

En la *etnología* y en la *sociología* los rituales designan un conjunto o un tipo, de prácticas prescritas o prohibidas, ligadas a unas creencias mágicas y/o religiosas, a unas ceremonias y a unas fiestas, según las dicotomías de sagrado y profano, de puro e impuro. Estas prácticas suscitaron la observación y la interpretación de muchos investigadores, como Durkheim, Lévi-Strauss, Frazer y Turner.

La *psicología social* pone todo el acento en la dimensión interactiva de una ritualidad, que afecta a determinados aspectos de la vida cotidiana, vinculándose al sentido vivido y al nivel de conciencia de las conductas en los actores. El *psicoanálisis*, a la vez que reconoce la función colectiva de los rituales, se interesa principalmente por sus formas y funciones privadas: actividad adoptada por el individuo, en el marco de situaciones triviales, bajo el efecto de una compulsión repetitiva y de obsesiones más o menos neuróticas (en el campo, por ejemplo, de la alimentación, el aseo o el vestido).

Sean cuales fueren las variedades concretas y las variaciones, a través del espacio y del tiempo, la existencia de rituales, parece universal y moral, es lo que nos enseña Wolf (1982).

Se suele, a menudo, utilizar algunos términos cuando se habla de los rituales. Es interesante tener en cuenta las posibles significaciones de éstos y su implicación con los hechos. Las *Costumbres*, *rutinas*, se sueden cuando se reduce el rito a ciertos usos o segmentos de conducta, que presentan un carácter rutinario y estereotipado. Estos procesos atañen a un ciclo de operaciones que no se reduce a un programa ni a un hábito. Se refieren a determinados valores, puestos en duda a veces, pero todavía ampliamente impositivos. Diversos *códigos* son susceptibles de ritualización, especialmente en círculos religiosos y de magia, pero también jurídicos o incluso mundanos. Un *código* es un sistema de señales que, debido a una convención previa, está destinado a transmitir un mensaje de un emisor a un receptor. Las señales pueden ser de diversa naturaleza: lingüísticas, gestuales, mecánicas. Se podría decir que los ritos constituyen un sistema codificado específico, que permite a personas y a grupos establecer una relación con un poder oculto, o con un ser divino, o con sus sustitutos sobrenaturales o seculares (ideales).

Los términos *Ceremonia*, *culto* se encuentran estrechamente asociados en la literatura etnológica y sociológica, particularmente en Émile Durkheim. A la inversa, otros autores han tratado de establecer entre ellos una clara distinción. Cabría reservar el término *ceremonia* a las formas o aspectos de prácticas colectivas altamente organizadas, incluso teatralizadas, como el caso de una boda o de un funeral.

<sup>2</sup> WILSON, M. (1984). *Nyakusa ritual and symbolism*. *American Anthropologist* 86.

<sup>4</sup> AGUIRRE, A. (1998). *La religión Civil*. *Antropológica*, 2, 1-60.

También, los términos símbolo y simbólico, están dotados de una variable extensión. En la categoría de lenguaje corriente, se dice que el anillo, la bandera o la cruz son símbolos del matrimonio, de la patria, de Cristo; que el perro simboliza la fidelidad o la serpiente la perfidia.

Las prácticas rituales, son eminentemente simbólicas, porque mediatizan, a través de posturas, gestos o palabras, una relación a una entidad no sólo ausente (como en el caso del simple signo), sino imposible de percibir, inaccesible, salvo por medio del mismo símbolo.

En los primitivos, con una visión circular del tiempo, existe un «eterno retorno» a los orígenes, y toda actividad es, como una imitación del acto creador de Dios. El mito por excelencia es el «cosmogónico» y el ritual prevalente es el de la «recreación» (imitación de los actos de la creación). El ritual cultural es una reconstrucción simbólica del pasado. El memorial nos incita a escuchar la «narración de lo que sucedió» (mito), a la «imitación de la ejemplaridad del pasado», a recibir la verdad fundadora del pasado («tradición»), con la que hacemos frente a la ansiedad del futuro. Sin pasado, es muy difícil construir identidad, como les sucede a los amnésicos.

«El ritual es anticipación». Turner (1993) habla de la creatividad del ritual (más allá de la mera repetición). Toda utopía es un «paraíso perdido, proyectado»; toda ucronía es «una edad de oro, hecha futuro». Pero, sobre todo, el ritual es «trascendencia» y lucha contra el «terror de la historia» (caída y muerte). El ritual es la «gran manera» de contar la historia (el orto-ritual, por encima de la ortodoxia), una poderosa forma de dominar la ansiedad y de dominar la contingencia sobre todo, el ritual del «sacrificio», lo que comporta «administración del poder», sea este religioso o civil (Aguirre, 1998).

No hay que limitarse a los aspectos observables de los rituales: repetición, perennidad, variedad cultural y local. Es importante descubrir sus funciones y significaciones, refiriéndose al mismo tiempo al clima grupal, en ocasión del desarrollo del rito y a la vivencia propia de los actores y en consecuencia al conjunto de situaciones, sentimientos y representaciones, que simultáneamente, expresa y regula. Todos esos procesos, apuntan a una aproximación psicosocial, sea cual sea la referencia del investigador (Turner, 1993; Aguirre, 1988). Según Jean Maisonneuve (1988), se pueden asignar tres funciones mayores, que están entrelazadas entre sí y son desigualmente conscientes entre los grupos y los sujetos afectados:

- Función de dominio de lo inestable y de seguridad contra la angustia;
- Función de mediación con lo divino o con ciertas formas y valores ocultos o ideales;
- Función de comunicación y de regulación, por la atestación y el refuerzo del vínculo social. <sup>5</sup>

A través de estos cometidos, los rituales se sitúan en la bisagra entre naturaleza y cultura, entre lo sensible y lo espiritual; garantizan no sólo una regulación social y moral, sino también la satisfacción (consagrada) de los deseos: unión, abundancia, consuelo, perdón; deseos tan vivos hoy, como antaño.

#### 6. Los rituales en las organizaciones

Los rituales son muy importantes en las organizaciones. Recientemente, MacLaren (1995) lo ha puesto de manifiesto respecto a la organización escolar, y Aguirre (1996; 1998) respecto a la empresa. Ellos cobran importancia, en la medida en que toda organización es, en muchos aspectos, «una religión civil» (un grupo organizado y ritual que busca una pervivencia).

Aguirre (1996) propone que hay una serie de rituales en las empresas, siendo los más importantes los relativos al «Acceso o iniciáticos», a la «Jerarquía y al mando», a las «Celebraciones, fiestas y anticipaciones» y los «Rituales de salida, despido y jubilación».

Los ritos de acceso o iniciáticos (Eliade, 1975; Van Gennep, 1986; La Fontaine, 1987; Turner, 1988, en Aguirre, 1996) se han referido habitualmente, a los ritos de pubertad, y al acceso a sociedades secretas, religiosas o militares. En el rito iniciático se entrega al neófito la cultura del grupo.

Aguirre nos hace observar que el tema de los ritos iniciáticos, tan cuidado en las instituciones cerradas (conventos, sectas, cuarteles, sociedades secretas, etc.) está demasiado olvidado en las instituciones abiertas (empresas, colegios, clubes, etc.). Consideramos importante que toda organización debería cuidar la entrega «iniciática» de la cultura organizacional a los nuevos miembros, para que puedan interactuar con los demás en la cultura grupal.

Los rituales de celebración, fiesta y anticipación son importantes en la construcción del orden. Los rituales de fiesta, en sentido antropológico, son realizados como fórmula de destrucción del «tiempo viejo»: representan la experiencia de un «caos» que da paso al nuevo «orden» o cosmos (Aguirre, 1996).

Las mejores transiciones (cambio cultural) están hechas a base de rituales festivos.

<sup>5</sup> MAISONNEUVE, J. (1988). Les rituelles. col. *Que sais-je*. Paris: Presses Universitaires de France.

El ritual de salida tiene como función «elaborar la pérdida» de algo que se considera parte de la propia vida (separaciones, defunciones, pérdida de la casa, los amigos, el trabajo, etc.) atenuando la depresión. En el mundo de la empresa, nos encontramos con los casos de destitución, despido, jubilación y muerte.

Además de los muchos conceptos, las varias posibilidades de visualización y según qué corrientes, podemos observar a los rituales como pautas de interacción para diversos fines.

En las organizaciones, aunque no sea percibida su clara existencia, ellos están presentes, significando puntos de importante simbología para la comprensión de los valores de tal cultura que, seguramente está llena de rituales diarios de interacción, en los saludos de todos los días, en la forma de utilizar los patrones de documentos designados como representativos de los valores, forma de vestir, de tratar, jergas utilizadas por cada «tribu», restaurantes donde se suele comer, de lenguajes, etc.

#### 7. El planteamiento de la investigación

El hombre corriente, que respeta sus horas obligatorias de trabajo, no percibe en su tiempo horarios para otras actividades que signifiquen o impliquen un espacio para desarrollar sus necesidades de ser por sí mismo. En este espacio y tiempo, donde el hombre tiene que trabajar para vivir, observamos que las categorías laborales crean, en su tiempo de trabajo, transgresiones del orden, generando pequeños momentos rituales, para garantizar su energía, para la próxima tarea o turno.

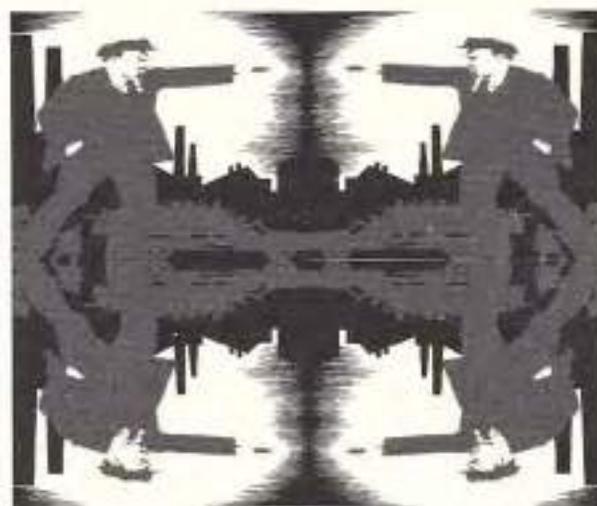
#### ¿Cómo comprender este fenómeno?

A través de la experiencia que obtenemos en las actividades con los recursos humanos de distintos áreas, concluimos que los sujetos que ejercen actividades que son regladas por una rutina monótona, crean situaciones para cambiar la monotonía de la tarea.

#### 8. Aspectos metodológicos

Sabemos que el universo de las organizaciones es complejo. Por eso creemos que una combinación de metodologías es lo más correcto para la investigación en este contexto social.

El método cualitativo-etnográfico proporciona una inmersión en la cultura, aportándonos la impregnación necesaria para la lectura e interpretación, tal y como los sujetos observados se perciben. Por eso, la investigación tuvo como base la metodología cualitativa-etnográfica, teniéndose en cuenta el interés en demostrar la posibilidad y riqueza de este abordaje metodológico en la investigación en la empresa. En la investigación se han utilizado varias técnicas cualitativas. Inicialmente, la observación del campo.



A continuación, la entrevista con los profesionales, utilizando un cuestionario abierto, lo que llevó hacia la elaboración de un cuestionario cerrado más dirigido, volcado para los hechos que intentamos recoger para este trabajo. Para dar más validez a nuestras suposiciones, hemos comparado los datos, con otras encuestas del sector de transportes y declaraciones de los profesionales de los Recursos Humanos del área, que nos aportaron, unidades semánticas narrativas, que nos proporcionaron hechos de naturaleza cualitativa a las conclusiones.

A través de una encuesta realizada por un organismo del transporte se puede conocer un perfil inicial de este conductor, la categoría elegida para la investigación. La encuesta, nos muestra un profesional de una edad, de entre 18 y 55 años, de los que, más del 60%, está en la franja, que va desde los 23 hasta 37 años. De estos profesionales, el 55% de los que contestaron, son casados o viven legalmente en pareja y el 57%, ha concluido sus estudios básicos. También, es importante señalar que los encuestados perciben el ocio como una actividad de fin de semana: cuando no se tiene horarios a cumplir, se tiene el ocio.

#### 9. Datos recogidos

De lo observado en la investigación de todo el proceso, sacamos nuestras conclusiones y pasamos, a continuación, a comentar los resultados de los datos recogidos.

1. *Los trabajadores que cumplen rutinas, crean momentos de diversión en su tiempo de trabajo, llenando de significado su actividad laboral.*

Los trabajadores que cumplen rutinas: Nos referimos con esto, a los trabajadores que tienen la obligación, en sus tareas diarias, de cumplir horarios rígidos, con actividades monótonas, repetitivas, de fácil aburrimiento, como por ejemplo, los conductores de nuestra población.

Ellos, crean momentos de diversión en su tiempo de trabajo: Inventan, promueven, dan oportunidad a momentos completamente distintos de la actividad laboral. Aquí hay una relación con distraerse, con recrearse en el horario de cumplimiento de sus rutinas, o sea, de la realización de sus tareas.

Llenan de significado su actividad laboral: El trabajo monótono saca la significación del sujeto de la actividad, cuando está automatizado. Aquí, nos referimos, al cambio de significado de la actividad promocionado por la diversión, que llena de valor simbólico la actividad laboral.

*2. Los trabajadores paran su rutina, pues la tarea monótona les obliga*

Los trabajadores paran su rutina: Hacemos referencia, a nuestro modo de ver, a que los trabajadores hacen interrupciones en su rutina laboral, o sea, que suspenden, por momentos, sus actividades.

La tarea monótona les obliga a parar: En esta afirmación nos referimos al hecho de creer, basados en la lógica humana, que la monotonía aburre y lleva a las personas a crear momentos de huida, para la revitalización de las fuerzas y mantener la atención.

*3. Los momentos de diversión son rituales festivos que reflejan la cultura de los sujetos, llenando de sentido su día laboral.*

Los momentos de diversión son rituales festivos: Los instantes utilizados para recrearse, distraerse o desviar la atención, representan pautas que se repiten, llenas de significado simbólico del grupo, que se traduce en pequeños momentos con elementos de fiesta, como por ejemplo, crear un nuevo tiempo, celebrar el hecho de cumplir una etapa, crear un momento nuevo inicial, lleno de nuevas energías, cerca del final, beber, charlar, reírse, integrarse, etc.

Estos momentos reflejan la cultura de los sujetos: Cada grupo tiene y expresa su propia cultura. Aquí nos referimos al hecho que basados en los conceptos de cultura de grupos o subgrupos, la identidad es expresada a través de símbolos de los sujetos creados y significados, como resultados de su historia narrativa y de sus éxitos. Así, creemos que los momentos rituales creados reflejan los valores de los sujetos, y por eso mismo, son rituales donde expresan sus gestos, sus jergas propias, sus bromas y su comunicación significativa.

Momentos que llenan de sentido su día laboral: Los momentos, en los cuales, los sujetos expresan su cultura, juegan y producen una breve huida de la rutina cotidiana y proporcionan un sentido positivo al día de trabajo, cambiando lo monótono por lo festivo.

*4. Los rituales festivos son momentos lúdicos, que dan sentido a la rutina laboral, transformando lo monótono en festivo*

Los rituales festivos son momentos lúdicos: Hacemos referencia, a los momentos de diversión, distracción, huidas de la rutina, que crean los trabajadores, son como nos señala Huizinga (1987), en referencia al juego, interrupciones cotidianas que se traducen en momentos de juego.

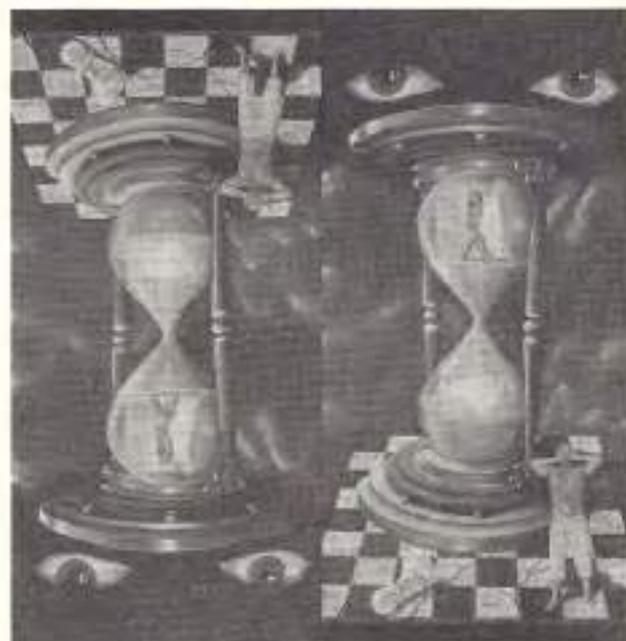
Ellos dan sentido a la rutina laboral: En el momento, que los trabajadores, expresan en sus momentos de huida, algo de su expresión, en un momento creado entre una rutina y otro, creemos que se cambia el significado de la actividad monótona, proporcionando un sentido positivo a la rutina.

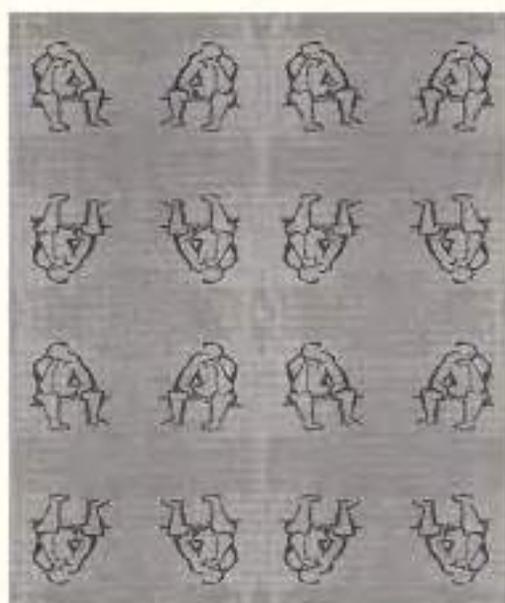
Transforman lo monótono en festivo: Como hemos podido observar, al final de un día de trabajo, donde la rutina es intercalada con momentos de libre expresión individual, o la percepción de ésta, lo monótono de la cotidianidad es salpicado con momentos de fiesta, momentos de libre expresión e integración, eso cambia el sentido del día para los trabajadores.

#### 10. Consideraciones finales

Hemos planteado al inicio, que el presente estudio, supone un intento de analizar la dimensión de la fiesta y de los rituales como fenómeno inherente a los grupos de trabajo. La selección de esta temática habla sobre nuestro interés por tratar de desvelar tales conceptos (fiesta y ritual), como realmente necesarios para la comprensión del medio organizativo.

Hemos observado en todo el proceso de la investigación, la presencia de hechos que nos llevan a contestar nuestros planteamientos iniciales.





En nuestra investigación constatamos que los trabajadores, por la presión de su rutina y las consecuencias de ésta, crean momentos de ritualidad festiva, que se constituyen en sucesos que, al final del día, llenan de significado la actividad laboral.

También hemos podido observar que, los trabajadores, dan sentido a sus tareas monótonas, cambiándolas en un tiempo de significación, a través de ritos sociales, que marcan el retorno de ciertos momentos. Los trabajadores crean «juegos» que enmarcan su tiempo de trabajo. La larga jornada, está entrecortada de muchos momentos, que, representan, una significación especial para ellos.

Concluimos que los conductores, aunque bajo control, intercalan el trabajo, con hechos inherentes a la propia rutina, pero que representan para ellos, momentos de expresión subjetiva. Los conductores elaboran ritos que emplean para que el tiempo pase rápido. Hacen lo mismo toda la semana, pero los pequeños dramas cotidianos, dan otro sentido a cada jornada.

Eso nos lleva, aún, a percibir que los trabajadores paran su rutina porque su tarea monótona les obliga y que los rituales festivos que crean son momentos de diversión, que reflejan su cultura llenando de sentido su día laboral.

Por fin, de nuestro trabajo, sacamos la conclusión, que debemos comprender los conceptos de fiesta y ritual, como importantes para el entorno organizativo. Esto, se debe al hecho de que tales conceptos pueden llevarnos a muchas lecturas acerca del universo de los trabajadores, que ejecutan rutinas monótonas. Además, queda claro que la rutina salpicada de elementos de fiesta cambia la percepción del trabajo monótono. Sin estos rituales festivos o lúdicos, la rutina laboral produciría fatiga psíquica, además de la natural fatiga física. En otras palabras, los rituales festivo-lúdicos, contribuyen al desarrollo del trabajo, y por lo tanto, a la existencia y actividad de la organización.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, A. (1988). *Diccionario Temático de Antropología*. Barcelona: Ed. Angel Aguirre, P.F.U.
- Aguirre, A. (1998). La religión Civil. *Anthropologica*, 2, 1-60.
- Aguirre, A. (1999) *Cultura Organizacional*. México: Inespo, Universidad de León.
- Aguirre, A. (1999a) *Textos y seminarios*—Universidad de Barcelona—Seminarios en el Doctorado de Recursos Humanos y Organizaciones.
- Aguirre, A. (coord.). (1996). *Cultura, empresa i organització*. (Dossier). *Revista de Etnologia de Catalunya*, 9.
- Aguirre, A. et al. (1982). *Conceptos Clave de la Antropología Cultural*. Barcelona: Ed. Daimon.
- Aguirre, A. et al. (1993). *Diccionario Temático de Antropología*. Barcelona: Ed. Marcombo.
- ClaverF, E., GASCÓ, J. L. & TAVERNER, J. L. (1992). *Los recursos Humanos en la empresa: Un enfoque directivo*. Barcelona: Civitas. (2ª Ed.).
- DE Grazia, S. (1966). *Tiempo, trabajo y ocio*. Tecnos.
- Durkheim, E. (1972). *Selected Writings*. London: University of Cambridge.
- Hassard, J. (1990). Ethnomethodology and Organizational research: an introduction. En HASSARD, J. *The Theory and Philosophy of Organizations*. London: Ed. Routledge.
- Hassard, J. (1992). *Tempo de Trabalho—Outra dimensão esquecida nas organizações*. In CHANLAT, J. F. (Coord.). *O Indivíduo na Organização—Dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas.
- Hodgk. B.G. et al. (1998). *Teoría de la Organización. Un enfoque Estratégico*. Madrid: Prentice Hall Iberica. (5ª Ed.).
- Huitzinga, J. (1987). *Homo Ludens*. Madrid: Alianza Editorial.
- Ibge. (2000). *Informes Socio-demográficos*, Brasília: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.
- Inha. (1994, 1995, 1996). *Situação fundiária no Brasil*, (relatório). Fortaleza: Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agraria.
- Maclaren, P. (1995). *La escuela como performance ritual*. México: Siglo XXI.
- Maisonneuve, J. (1988). *Les rituelles*, col. *Que sais-je*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Maclaren, P. & Kanfol, B. (Eds.). (1995). *Critical multiculturalism: uncommon voices in a common struggle*. Bergin & Garvey.
- Munné, F. (1980). *Psicología de Tiempo Libre: un enfoque crítico*. México: Ed. Trillas.
- Quijano, S. (2000). *Organizaciones*. Barcelona: Ediciones Bardenas.
- SCHIEIN, E. (1988). *La Cultura Empresarial y el Liderazgo*. Barcelona: Plaza & Janés.
- Shelder, M. (1970). *El puesto del hombre en el cosmos*. Buenos Aires: Losada.
- Turner, T. (1993). Anthropology and Multiculturalism: What is Anthropology that Multiculturalists should be mindful of? *Cultural Anthropology*, 8, 4, 411-429.
- Wilson, M. (1954). Nyakusa ritual and symbolism. *American Anthropologist* 56, 2.
- Wolf, M. (1982). *Sociología de la vida cotidiana*. Madrid: Ed. Cátedra.