

INFLUENCIA DE LO RELIGIOSO EN LA
VIDA Y LA CULTURA CORPORATIVA.
LA SOCIEDAD DE LOS TESTIGOS
DE JEHOVÁ:
HOGAR BETEL, FACATATIVÁ
(COLOMBIA)*

Olga Lucía Anzola M. **

* Este trabajo está basado en la ponencia presentada en el III Encuentro Internacional del ICER, Globalización y Diversidad Religiosa, en la temática: Organizaciones e instituciones religiosas. Dicho evento fue convocado por el Instituto Colombiano de Estudios Religiosos y la Asociación Colombiana de Universidades y llevado a cabo en la Universidad Nacional de Colombia del 2 al 4 de abril de 2003, con el auspicio del Centro de Estudios Sociales. El artículo se recibió el 16/06/03 y se aprobó 28/10/03.

** Magíster en Sociología, Universidad Nacional de Colombia (2002); Especialista en Gestión y Evaluación Curricular, Universidad Externado de Colombia (1999); Psicóloga, Universidad Nacional de Colombia (1994); Licenciada en Educación, Universidad Pedagógica Nacional (1987). Actualmente se desempeña como docente investigadora del Centro de Investigaciones en Gerencia Integral para la Competitividad, de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Externado de Colombia.
Correos electrónicos: oluanzola@hotmail.com, visitasemp@uexternado.edu.co

RESUMEN

Este artículo, muestra algunos resultados del estudio en el Hogar Betel comunidad religiosa dedicada a la producción de textos, en donde la coexistencia de hogar y fábrica, facilita el análisis de lo religioso como condicionante de la vida de los trabajadores.

La utilización de la metodología de estudios de caso requirió la indagación de relaciones comunitarias con diversas fuentes de información y técnicas de recolección: documentos internos y externos, ejercicios de observación, diligenciamiento de guías, material fotográfico y entrevista semi-estructurada. El análisis de información, basado en las propuestas sociológicas de Weber y Parsons, y administrativas de Barley y Kunda, permitió las siguientes comprensiones:

Sentido de la acción social implicado en el Hogar, a partir del sometimiento de los trabajadores en virtud de su adhesión religiosa; necesidades, sentimientos, deseos y procesos de socialización, que como productos culturales deben su existencia a instituciones y organizaciones que moldean la naturaleza humana; organizaciones cuyos procesos productivos, actuar y relaciones con su medio, se definen por interacciones con el macrosistema; organizaciones conformadas por 3 sistemas integrados: socio-estructural (interacción de estructuras formales con estrategias, políticas y procesos gerenciales); cultural (aspectos expresivos, afectivos, dimensiones ideales, simbólicas y artefactos culturales); y trabajadores (personalidad, historia y experiencia). Vínculos entre ética religiosa y empresarial, efectos de las ideas religiosas en la formación de la mentalidad económica y relación entre adhesión religiosa y conformación psicológica.

Palabras claves: organizaciones, cultura organizacional, sociedad testigos de Jehová, hogar betel.

ABSTRACT

The impact of religion on corporate and culture: the society of Jehova's witnesses Betel Home, Facatativá (Colombia)

The article presents the results of a study carried out at Betel Home, Facatativá (Colombia), a religious community that produces printed materials. The interesting feature here is the co-existence of living and working space that allows the analysis of religion as an influence on the life of workers.

The case study methodology used required a deep research of community relationships by means of several information sources and collecting techniques: internal and external documents, observation sessions, format filling-out, photographic material, semi-structured interviews.

The information obtained was analysed following Weber and Parsons' sociological proposals and Barley and Kunda's administrative approach and the results deal with: The sense of social action at Betel Home due to the workers' submission based on their religious belief; needs, feelings, wishes, and social processes born out of institutions and organizations that model human nature; organizations whose producing processes, actions and relations with the entourage are defined by interactions with the macrosystem; organizations made up of three integrated systems: socio-structural (interaction of formal structures with management strategies, policies and processes), cultural (expressive and affective aspects, ideal and symbolic dimensions, cultural artifacts), and workers (personality, history and experience). Religious and firm ethic links, effects of religious ideas on the construction of the economic mindset, and relationship between religious membership and psychological structure.

Key words: organizations, organizational culture, the society of Jehova's witnesses, betel home.

Introducción

En una visión holística del hombre en el trabajo, los modelos administrativos –en procura de una mayor productividad– intentan hacer adelantos importantes tanto en las áreas de las relaciones industriales, el bienestar y la calidad de vida en el trabajo como en el manejo del talento humano. Por ello, en las últimas décadas se han involucrado aspectos y variables psicológicas y socioculturales.

Así es como el concepto de cultura corporativa se está investigando como variable relevante en el estudio de la productividad organizacional. Esta acción parte de concebir a toda organización como pensamiento en acción con proyección social, psicológica y material, es decir, como un sistema de aprendizaje social (en cuanto genera y enseña aprendizajes) y como un espacio simbólico de resocialización cultural, donde la productividad personal es un elemento constitutivo de la capacidad competitiva de las organizaciones, que son, en sí mismas, fenómenos productores de cultura e instrumentos sociales que producen bienes y servicios.

Asumiendo que en el presente siglo el aumento en la productividad ha dependido, entre otros factores, del mejoramiento de la capacidad administrativa, la investigación, el manejo tecnológico y el logro de la motivación y consolidación de factores culturales dentro de quienes conforman una organización, se hace interesante analizar el crecimiento y el desarrollo del Hogar Betel de Facatativá, basándose en la fuerte cultura de esta organización productiva, posibilitada a partir de la adhesión de sus integrantes a un credo religioso en particular.

Si bien es cierto que en el país se han desarrollado estudios y casos empresariales que explican la importancia de la religión y su incidencia en el desarrollo empresarial colombiano, éstos aluden a la religión católica, en cuanto profesada por las mayorías. A partir de la Constitución colombiana de 1991 se legitima un gran número de prácticas, al considerárselas legalmente órdenes religiosas, las cuales, aunque venían creciendo y desarrollándose en el país, lo hacían de manera tímida y nuclear, pero encontraron en esta plataforma legal un punto de partida que les permite mostrarse como igualmente válidas. Con ello acceden a un trato igualitario en cuanto a su manejo legal, la aplicación de un régimen de impuestos, las posibilidades de difusión y publicidad y la exigencia al respeto por sus creencias.

El sistema de significados compartidos por la Sociedad de los Testigos de Jehová en el mundo¹ (*cultura organizacional*) se ha plasmado en la sucursal colombiana: simi-

¹ El movimiento se remonta desde su inicio al siglo XIX en las ciudades de Pittsburgh y Allegheny (EE. UU.) con la figura de Charles T. Russell (primer presidente de la sociedad de 1884-1917), comerciante y predicador carismático; Joseph Franklin Rutherford (1917-1942), su continuador, abogado que consolidó la estructura burocrática de la organización así como reformador teológico; Nathan Homer Knorr (1942-1977), quien afianza los programas de educación, fortalece las relaciones públicas y pone especial acento en la prédica de casa en casa; Frederick Franz (1977-1992), quien consolida el trabajo a partir del énfasis en las publicaciones, el voluntariado internacional y la construcción de sedes, y su último presidente Milton Henschel (desde 1992), quien revisa algunas de las prohibiciones y elementos diferenciadores del grupo.

lar a otras en el estilo y elementos de construcción, en los servicios que allí se ofrecen, en la forma de operar y en una serie de características centrales, como el manejo de imprentas propias, que les permite publicar en 225 idiomas, con la colaboración de personas que siendo ministros ordenados, trabajan y viven juntos, hombres y mujeres solteros o casados sin hijos, que precinden de una asignación de trabajo, el cual realizan de manera voluntaria en la planta, las oficinas o los departamentos de vivienda.

1. Organización del Hogar Betel de Facatativá

En Colombia, el Hogar Betel consta de una planta industrial, un edificio de vivienda de cinco pisos cercanos a ella y la sección administrativa, ubicados en un terreno de 26 hectáreas en inmediaciones del municipio de Facatativá, en el Departamento de Cundinamarca.² No involucra actividades agrícolas, como sí lo hacen las haciendas en otros países, donde producen, procesan, preparan y refrigeran sus alimentos, de acuerdo con sus creencias particulares (alimentos sin sangre), por cuanto las dimensiones del terreno y del Hogar no permiten el desarrollo de estas actividades. Desde allí se produce y se distribuye material escrito a Ecuador, Venezuela y Perú.

² La construcción de esta sede se inició en 1986, con la colaboración de 830 voluntarios internacionales, más de 200 voluntarios colombianos de tiempo completo y 250 colaboradores de fin de semana, en 1990 se implantaría la prensa rotativa offset que empezó a funcionar en 1991.

Esto hace que en Facatativá el intercambio con el entorno sea un poco mayor que en otros países, debido a la necesidad de recurrir a la compra de insumos alimenticios para la manutención de quienes conviven en el Hogar. A pesar de lo anterior, la localización en las afueras del municipio es una de las formas de mantener a sus miembros alejados de la cotidianidad vivida por los habitantes del sector, como uno de los rasgos de cerramiento hacia el exterior dados en la comunidad.

Según Weber (1987), la planta industrial puede considerarse una fábrica moderna, en cuanto cumple con (i) el desarrollo de un trabajo racional, continuo y sistemático, que busca ser cada vez más eficiente; (ii) un trabajo con un capital fijo, que busca ser incrementado al máximo y cuya inversión y rentabilidad es calculada—para nuestro caso las donaciones voluntarias internacionales son enviadas de la casa matriz a las diferentes sucursales, según los resultados de la labor evangelizadora y el programa de expansión asumido—; (iii) la posesión de una organización capitalista de sus procesos de producción—ejemplarizada en la contabilidad, que trasciende en este caso el ámbito de lo meramente económico, a la esfera de la moral y la ética—; (iv) una producción orientada por las demandas de mercado, establecidas en meticulosos cálculos de producción que se basan en la información suministrada por las diferentes congregaciones, en cuanto a sus logros, representados en el número de miembros, de estudios bíblicos, de visitas domiciliarias, de bautizados, etc.; (v) una técnica de producción barata, eficiente y de alta calidad—costos que han sido disminuidos por el envío de tecnología y de materias primas desde

su sede central—, y (f) como condición esencial, “la especialización y la disciplina del trabajo dentro del taller, estímulos a su vez de un empleo y perfeccionamiento incrementado de la máquina” (Weber, 1987: 158).

Para su normal funcionamiento, los dispositivos mecánicos y gerenciales involucrados en la administración de la planta y en el Hogar requieren un dispositivo moral que, por un lado, sincronice y regule la concepción y uso del tiempo por parte de los trabajadores voluntarios,³ y, por otro, discipline sus hábitos y costumbres. Con ello se logra, de forma posterior, que el trabajador identifique las metas de la organización como coincidentes con las metas personales. Sólo así la organización puede contar con todo el potencial de trabajo de las personas que la conforman, en una relación de dependencia interpersonal valorada como positiva por la cohesión lograda alrededor de la fábrica.

La organización requiere, igualmente, estímulos internos capaces de canalizar la energía del trabajador hacia su tarea y su comunidad, por eso es necesaria la introducción de las normas y el desarrollo de un sistema de vigilancia interno, dado a partir de la combinación de incentivos religiosos con estímulos que abogan por la virtud disciplinaria, que establecen de esta manera un dispositivo moral efectivo.

³ El grupo de betelitas está constituido por aproximadamente 210 personas que, siendo ministros ordenados (bautizados), prescinden de una asignación de trabajo y reciben una pequeña mesada que cubre gastos de primer orden y que es igual independiente del cargo y función que se desempeña.

Desplegar un severo control moral dentro y fuera de la factoría de tal manera que la vida dentro del trabajo no se disociara de la vida fuera de él, y que el propio oficio fuera realizado como un acto puro de virtud, haciéndose poco menos que innecesaria la estricta vigilancia visual del trabajador: éste era el problema clave. (Mayor, 1984: 261)

Con el fin de educar a los trabajadores en una entrega sin límites a su oficio, paralelo a la coacción religiosa y en estrecha relación con ésta, la educación religiosa se constituye en un complemento decisivo para los fines productivos. Las exigencias a que tiene que someterse el trabajador industrial de Betel, dentro de un concepto de disciplina laboral férrea, nos obliga a indagar acerca del papel y función de la religión como elemento que la refuerza y que facilita la canalización de la energía de los hombres en la dirección del trabajo.

Este hecho fundamental para el desarrollo industrial fue reconocido por los fabricantes que en el siglo XVIII requirieron un trabajo coordinado, mecánico y regular, para el cual era necesario transformar la naturaleza del hombre para que estuviera en concordancia con las exigencias tecnológicas de los procesos productivos que se estaban generando en esos momentos. En este sentido, el trabajo de Edward Thompson (1977) ilustra el papel de la teología metodista —que sirvió de religión al proletariado y que derribó las barreras sociales y doctrinales de la época (1783-1830, Inglaterra)— y los principios de sumisión y santificación del trabajo. Con ello se estableció una disciplina metódica en todos los aspectos de la vida, pero por encima de todo en el trabajo, en-

tendido éste como un acto puro de virtud que se realiza no con fines ulteriores, por cuanto se convierte en una de las formas de los “no elegidos” de conservar la gracia, equiparable al servicio a la Iglesia y el cultivo de la propia alma.

Este hecho, aunado a la espera del paraíso en el más allá, la salvación como prerrogativa de Dios y el establecimiento de comunidades de trabajadores como únicos espacios conocidos por el obrero donde era reconocido, produjeron un trabajador industrial sometido, sobrio y laborioso a partir de:

- El adoctrinamiento directo, observable en las escuelas dominicales y en las diferentes formas y estrategias de enseñanza de sus principios que se trasladaron a todos los aspectos de la vida: ocio en el tiempo libre, relaciones interpersonales y costumbres en un proceso de disciplina social que minaba la identidad y la cultura de las clases obreras ante los procesos de cambio exigidos por la Revolución Industrial.
- El sentido comunitario del metodismo, que abría las puertas a los desarraigados y desplazados por la revolución industrial, con la conformación de una comunidad obrera solidaria, que tendía a mantener a sus miembros apartados de quienes no profesaban sus principios teológicos y donde la religión era el único punto de referencia y orientación social.
- Las consecuencias psíquicas del desviarse de lo establecido, dadas en el proceso de elección de aquellos que serían salvos y de condenación de quienes no lograrían transformarse.

Guardando las proporciones, los elementos descritos se pueden observar en el Hogar Betel; también allí se requiere focalizar todas las energías de los trabajadores hacia las actividades desarrolladas en la planta y hacia las formas de vida dadas en la vivienda, por lo que se les proporciona a los betelitas⁴ los servicios de vivienda, alimentación, vestido, lavado y arreglo de ropa, servicios de odontología y peluquería y arreglo de vivienda y los recursos para cubrir sus necesidades (como el día de arreglo de clóset) y la mesada, “con la finalidad de que los Betelitas que efectúan la producción de literatura bíblica concentren todas sus energías en la labor asignada” (Bienvenido Betel a Colombia, s. f.).

En el ámbito organizacional se lleva a cabo un control estricto en cuanto a gastos de materia prima, inventarios, número de testigos de Jehová bautizados, estudios bíblicos, publicadores, salones especiales para asambleas, asistentes a los congresos y conmemoraciones, congregaciones, etc., y en el plano personal: número de horas de testificación, llamadas telefónicas, cumplimiento de labores asignadas. Tales aspectos cumplen con la función de permitir un seguimiento y un control racional. Vale recordar el papel del control burocrático, mediante los expedientes o documentos escritos, que

⁴ En el ámbito jurídico, los betelitas son considerados como ministros religiosos, por cuanto su trabajo es de carácter voluntario, y con ello liberan a la Sociedad de asegurar las condiciones de ley establecidas que rigen las actividades laborales en nuestro país, referidas al establecimiento de un salario mínimo, la afiliación a una empresa prestadora de salud, a una caja de compensación familiar y a un fondo de pensiones.

para Weber constituían la esencia de la dominación burocrático-racional.

De la misma manera, la disciplina se establece como un elemento orientador de la vida cotidiana y laboral, donde el valor y el manejo riguroso del tiempo es uno de los elementos fundamentales; con ello se posibilita un trabajo coordinado a diferentes ámbitos: desde la casa matriz hacia sus sucursales y desde las sucursales hacia los diferentes distritos, circuitos, congregaciones y áreas que la conforman. Esta forma y la departamentalización existente en el interior del Hogar Betel permiten un control exacto de los trabajadores y de los logros por dependencia. Al mismo tiempo cada uno de los miembros del Hogar se autocontrola, es controlado y ejerce control sobre sus hermanos. “Una hora desperdiciada equivale a una hora sustraída a la labor destinada a la gloria de Dios” (Weber, 1984: 97).

Cada betelita ha interiorizado las normas, los preceptos y las prohibiciones a las cuales se somete, de manera tal que el control viene en primera instancia de adentro, en cuanto todos se saben y se aceptan como representantes de Jehová y como tal actúan en una búsqueda constante de un estado de pureza y gracia espiritual.

En los hogares Betel cada miembro voluntario realiza sus labores, sin necesidad de un control externo, lo cual no quiere decir que no exista o que no esté perfectamente estructurado en esta Sociedad para entrar a operar en el momento en que así se requiera. Estos claros grados de disciplina son aplicados cuando algún integrante de la sociedad ha sobrepasado los códigos comportamentales o no se ha mantenido

dentro de los preceptos ético-religiosos de la comunidad a la cual pertenecen.

El control externo lo asumen quienes ejercen un papel de liderazgo en la comunidad (ancianos que, como figuras investidas de reconocimiento, tienen el papel de aconsejar, brindar apoyo e impartir grados de disciplina cuando ello sea necesario) y en el trabajo (superintendentes, etc.).

Dichos elementos de control y coacción se encuentran combinados con características que imprimen un sentido de paz y tranquilidad en el Hogar. En este sentido, es factible observar la disposición física del Hogar: espacios abiertos con una excelente vista montañosa, arborización, zonas verdes, jardines florales, presencia de un lago central y otro aledaño, una fuente de agua (sitios donde es factible observar familias de patos); construcciones con fachadas de grandes ventanales que dan a los espacios excelentes condiciones de ventilación e iluminación, y servicios básicos en todas las dependencias (teléfonos, sanitarios, salas de recepción, elementos de seguridad).

El sentido de pureza espiritual vislumbrado en la vida elegida por el betelita, quien a partir de su ingreso al Hogar se considera como un miembro reconocido en la comunidad dedicado al trabajo voluntario, se transfiere a elementos materiales visibles en el Hogar, como la limpieza, el orden y el aseo.

Por otra parte, pareciera que se intentan neutralizar los elementos de diferenciación individual, si se observa claramente un proceso de homogenización de sus miembros: cualquier actividad allí desarrollada es reconocida

como esencial para la obra y se ejecuta independientemente de los conocimientos y experiencia laboral que se posea (elemento que se reconoce como manifestación de humildad y obediencia); el igual reconocimiento económico, independiente de la labor desempeñada; la rotación de actividades en caso de necesidad del Hogar Betel; la pertenencia a una de las congregaciones de la organización; el estudio bíblico en familia; las actividades concertadas de predicación; las asignaciones equiparables de labores dentro del hogar; etc.

Millones de personas se esfuerzan [...] por vivir en conformidad con las instrucciones y los caminos de Dios. Cifran su esperanza de vida eterna en el nuevo mundo de Dios. [...] Por todas partes, prescindiendo de su nacionalidad o raza, obedecen las mismas normas: las que Dios estipula en su Palabra. Por eso son una verdadera hermandad internacional, una sociedad del nuevo mundo hecha por Dios. (Feliu Martínez, 2000, s. p.)

La simbología religiosa, factible de ser observada directamente en los cuadros que contienen escenas bíblicas, es superada por una que —no convertida aún en artefacto—⁵ está presente en la vida interior de cada betelita: la concepción del trabajo como una actividad agradable a Jehová, lo que lo constituye en una de las formas de hacerse digno de Dios. El producto del trabajo en la planta se constituye en elemento esencial en la misión de la comunidad religiosa, llevar el mensaje bíblico a todas las personas de la Tierra. En

⁵ Entendidos como objetos o creaciones materiales con contenido simbólico, a partir de los cuales se comunica o se manifiesta la cultura organizacional.

cuanto a las revistas, se considera poseen la forma correcta de interpretación bíblica, por lo que se constituyen en alimento espiritual para todo aquel que quiera iniciar o fortalecerse en el camino de salvación.

El sentimiento de quienes habitan Betel —una comunidad donde el elemento que empieza a primar es ser betelita y por ello testigo— hace que quienes ingresan dejen de lado su procedencia geográfica, social, económica, académica y cultural. De nuevo, el referente se circunscribe a la orientación religiosa, con lo que la planta industrial, conjugada con el edificio de vivienda, logra ser identificada como el centro de la vida del betelita, al trasladar a la fábrica los sentimientos de comunidad y los “anhelos de ser social” presentes en toda persona.

Quienes dejan el Hogar lo hacen por las siguientes razones: (i) haber tomado voluntariamente la decisión de retirarse, (ii) estar por enfermedad o edad avanzada impedido para la realización de los trabajos establecidos,⁶ (iii) ser padres, lo que les obliga a dejar las instalaciones del Hogar, aunque pueden seguir perteneciendo a esta religión o (iv) habersele aplicado un grado de disciplina fuerte con un sentido de justicia y misericordia; es decir, haber sido expulsado del Hogar y por ende de la comunidad. Esta decisión la toma un comité y se comunica públicamente a los miembros de la comunidad.

⁶ A este respecto, se anota la existencia en el Hogar de labores de fácil desempeño para personas mayores y la existencia de una casa en un país centroamericano para el cuidado de betelitas de diferentes hogares que no se encuentren en condiciones de seguir trabajando y que no tengan el apoyo directo de un familiar.

En estos cuatro casos, la persona como trabajadora al salir de Betel debe incursionar en un mundo laboral ajeno y diferente hasta el ahora vivenciado y enfrentarse a grupos sociales que no se manejan por los mismos códigos que conoce y a los cuales responde. Si bien es cierto que los trabajadores de Betel han sido capacitados en sus lugares de trabajo, por lo que han adquirido destrezas y conocimientos factibles de ser aplicados en otros entornos laborales, la forma de vida a la que se han acostumbrado dista mucho de la ofrecida en otros espacios, y si a esto se suma que no existe para ellos el concepto de jubilación, ni reciben ningún tipo de salario diferente a una mesada compensatoria, se podría llegar a pensar que al salir de Betel lo hacen sin ningún tipo de protección, ni capital (económico y social) que les permita desempeñarse laboralmente.

En esta circunstancia es preciso recordar el concepto de desclasamiento, por cuanto quienes se integran a una comunidad de este tipo reciben el reconocimiento social de sus pares y una investidura de virtuosidad que se convierte en la mejor carta de presentación, hecho que incluso impulsó actividades económicas y comerciales en siglos pasados; pero una vez que se deja de pertenecer a la comunidad, se pierde igualmente este reconocimiento. De la misma manera, aplicaría el concepto de intimidación inmediata, utilizado por (Belleville, 1967),⁷ para

⁷ El mismo autor analizó cómo en las industrias se hacían esfuerzos para impedir la entrada de “malos elementos y la contratación de los buenos”, cuyas características van mas allá de sus capacidades laborales propiamente dichas, entre ellas condiciones de personalidad, afectividad, emocionalidad, formas de relación interpersonal, grado de obediencia, etc. (Belleville, 1967).

hacer referencia al valor atribuido al puesto de trabajo, donde la cualificación que se le reconoce no tiene valor fuera de la organización laboral presente, lo cual provoca que el trabajador al dejar la organización, tenga que volver a empezar de cero.

La salvación y la permanencia en Betel se constituyen en un estado por el cual hay que luchar día a día. Ningún betelita, ni testigo tiene en un momento determinado asegurada la salvación, por esa razón el esfuerzo por mantenerse fiel a sus preceptos religiosos y a sus normas es un hecho presente. Las formas disciplinarias y de incorporación al trabajo aplicadas en la organización se basan en la religión como mecanismo de control, de la misma manera que la constitución como comunidad religiosa es otro de los elementos al servicio del trabajo.

La posibilidad de expulsión de la comunidad y del Hogar está presente, y la opción de ser restablecido se tomará en cuenta un año después por el comité de disciplina, siempre y cuando la persona haya mostrado arrepentimiento y méritos para ello. El arrepentimiento es válido en la medida en que se tomen los correctivos necesarios para impedir que, en lo posible, los comportamientos y las conductas reprochables se vuelvan a repetir, es decir, la conducta se racionaliza con el fin de no volver a fallar a los preceptos ético-religiosos de la comunidad y se alaba a Dios mediante una conducta ejemplar, materializando las obras y las intenciones a través del trabajo.

Estos métodos (Arango, 1991) ya habían sido aplicados con un fuerte carácter de explotación durante siglos en Europa (Lyon, Francia, siglo XIX) y en Estados Unidos por

la Iglesia católica, a partir de la educación femenina marcada por la rigidez moral, la disciplina austera, el trabajo doméstico y el rezo obligatorio extendido a partir de los internados para obreras (los patronatos). Es decir, aunque el patronato como institución con una labor disciplinaria e integradora ofrecía protección, techo y comida a buen precio, permitía también el control sobre los tiempos libres de las obreras, su aislamiento del mundo fuera del trabajo y el moldeamiento de la conducta moral, pues allí permanecían las horas laborales y no laborales, mientras eran *custodiadas* por las Hermanas de la Presentación.

La obediencia, la aceptación de la imposición, la vigilancia y el control total de la empresa sobre la vida familiar y privada de las trabajadoras se establece a partir de lo religioso y de la conformación de la empresa como una gran familia que hasta cierto punto sustituye aquella que nunca ha de conformarse, en cuanto un gran número de obreras permanecía toda su vida en la empresa, renunciaba a toda expresión en la vida social y a la formación de una familia nuclear propia o se establecía como proveedora de su familia de origen, con lo que también renunciaba a sus intereses individuales y al desarrollo de su propia vida.

El camino de la salvación a partir del trabajo conduce al sacrificio individual, capaz de soportar los ritmos y las exigencias impuestos por los estándares industriales que modificaron el sentido y la organización del trabajo, los valores y el tipo de relaciones establecidas en el interior de las empresas.

En el Hogar Betel, el control también se realiza sobre las actividades laborales y no laborales de los que allí habitan; la conjunción de planta industrial y vivienda es una de las estrategias que permiten cumplir con dicho cometido. De la misma manera, muchos son los testigos que permanecen solteros o aun casados no conforman una familia con hijos, de manera que pueden dedicar su vida y trabajo a la obra, pues al no existir descendencia, no existe tampoco la necesidad de asegurar ningún futuro para la prole, en este caso inexistente.

2. Funciones de la estructura y su relación con la cultura organizacional

Las organizaciones, y dentro de ellas el Hogar Betel, son consideradas como sistemas socioculturales (Abravanel y otros, 1992) y, como tales, los elementos ideacionales: como los esquemas colectivos de significados, valores, conocimientos y creencias forman un todo integrado con los elementos socioestructurales: estrategias, políticas y procesos de la organización.

Una organización como grupo social es el resultado de una decisión humana. A partir de la estructura organizacional, busca cumplir funciones básicas como las de definir las relaciones, los roles y los estatus de todos los miembros, así como racionalizarse y facilitar con ello el cumplimiento de objetivos, asignar claramente responsabilidades a la vez que determina las jerarquías de autoridad y los mecanismos de control, establecer parámetros para la división del trabajo, delimitar la influencia de cada cargo, identificar las dinámicas de poder, tomar decisiones acerca del grado

de centralización y coordinación establecida en la organización, etc. Por ello, entender “la estructura organizacional como la distribución de las personas en las diferentes líneas de trabajo” (Hall, 1996) implica el reconocimiento de (i) la división del trabajo (asignación de diferentes oficios o tareas a las personas de la organización) y (ii) de los rangos o jerarquía (posiciones que detentan las personas) con reglas y normas que especifican el comportamiento de éstas en los diferentes cargos. La estructura organizacional es “la cadena del orden y de las relaciones organizacionales formalmente sancionadas [...] permitiendo hacer más predecible el comportamiento variable de las personas, que trabajan en una organización” (Khandwalia, s. f., s. p.).⁸

La estructura, junto con las reglas, las políticas, los objetivos, la misión, las descripciones de tareas, los procedimientos, etc., actúa como punto de referencia primario en el modo de pensar de las personas, que le da sentido al contexto y ayuda a conformar la realidad dentro de la organización (Morgan, 1990).

⁸ Como elementos fundamentales de la estructura se pueden considerar: (i) la jerarquía organizacional, (ii) la comunicación y las relaciones formales, (iii) las funciones a ejecutar y (iv) las reglas y los procedimientos. Estos elementos son formalmente sancionados y permanentes en el tiempo, y se utilizan como medio administrativo mediante el cual la organización logra los propósitos misionales establecidos. Las tres funciones principales desempeñadas por la estructura son: (i) brindar a la organización mecanismos para reducir la incertidumbre interna y externa, (ii) emprender variedad de actividades a través de la departamentalización, división del trabajo y delegación de autoridad y (iii) permitir a la organización el mantener actividades coordinadas, lograr metas y ubicarse en situaciones adversas.

Los elementos que caracterizan la estructura de toda organización⁹ determinan el comportamiento de los individuos en el desempeño de sus actividades y cargos y en el establecimiento de sus relaciones interpersonales, dentro de un marco de referencia que influencia las decisiones y el ejercicio del poder.

En este sentido, se observa cómo, a pesar de la alusión continua al sentimiento de igualdad con que viven los miembros del Hogar, es evidente tanto la estructura jerárquica del movimiento en el mundo (Anexo 1) como la del Hogar Betel (Anexo 2). Igualmente, se establecen de manera precisa los cargos de quienes tienen poder decisional y las funciones de mando en la comunidad. En este sentido, es necesario resaltar la conformación estructural de la organización y su sólida y eficiente burocracia que, como he señalado, se ciñe a los parámetros establecidos desde la sede central.

La estructura del Hogar y la autoridad jerárquica de los cargos dados en Betel son explicados basándose en el conocimiento, la sabiduría y el poder de discernimiento de

⁹ Las estructuras tienen la intención de elaborar productos organizacionales y alcanzar objetivos organizacionales. En segundo lugar, las estructuras se diseñan para minimizar, o por lo menos regular la influencia de las variaciones individuales sobre la organización, ellas se imponen para asegurar que los individuos se ajustan a los requisitos de las organizaciones y no viceversa. Por último, las estructuras son el ambiente donde se ejercita el poder (ellas fijan o determinan que puestos tienen poder), donde se toman decisiones (el flujo de información que entra en una decisión está determinado en gran parte por la estructura) y donde se desarrollan las actividades de las organizaciones. (Hall, 1996: 53).

quienes los poseen. Esta autoridad se entiende más como un título basado en el conocimiento bíblico, la experiencia y la permanencia en el servicio a Jehová y su obra. Esta concepción hace que en el Hogar se trabaje con un sentimiento de igualdad, en cuanto todos se sienten como hermanos y saben quiénes son los más idóneos para dirigir, de acuerdo con el tiempo y la experiencia que poseen como Testigos y en Betel, y por la preparación espiritual y el carisma con el que cuentan. Por ello no se considera que unos ocupen puestos por encima de otros, sino que ocupan cargos diferentes.

La Sociedad de los Testigos de Jehová, en su estructura burocrática sumamente eficiente y eficaz, actúa de manera autogestionada, autoabasteciéndose, proveyéndose en los ámbitos nacional e internacional. Desde la sede principal, en Brooklyn, se establecen las directrices del movimiento (parámetros establecidos por el cuerpo gobernante, materiales escritos y visuales que van a ser editados, elección de personas con alta jerarquía, etc.) y se envían a los hogares Betel los materiales de trabajo, el papel, las tintas, los casetes, los videos, el polietileno, las máquinas de imprenta, las máquinas de reciclaje de papel, el sistema de alarma y los contenidos de las revistas previamente analizados. Igualmente, se establece un control de la rentabilidad representado en el manejo financiero (por cuantos su sustento lo constituyen las donaciones voluntarias internacionales), y la distribución de los recursos, acorde con las necesidades de cada uno de los países, los índices de crecimiento en el número de publicadores, los bautizados, el número de congregaciones, el promedio de estudios

bíblicos, la asistencia a la conmemoración y las horas de testificación que rigurosamente son controladas a partir de tarjetas individuales diligenciadas para este fin y sistematizados en cada uno de los países mediante un balance racional anual.¹⁰

3. Algunos principios que rigen la organización

La organización analizada, desde el punto de vista teológico, no es considerada como secta, pero lo es desde el punto de vista de Weber, en cuanto se trata de una unión voluntaria exclusiva de personas calificadas a partir de unos mismos preceptos ético-religiosos, de una comunidad que por su sentido y naturaleza rechaza necesariamente la universalidad y debe basarse en un acuerdo completamente libre de sus miembros. Se diferencia de la Iglesia, entendida como la institución obligatoria dispensadora de gracias.

Para el autor, este principio voluntarista tiene importancia en la práctica, por su influencia sobre el modo de vida de quienes ingresan a la secta, por el hecho de que la recepción en la comunidad tiene lugar tras un riguroso período de prueba en el que se asegura la condición ética del aspirante. “Lograr el ingreso en las sectas, era lo mismo que lograr un billete para el ascenso social, sobre todo un certificado ante el foro de su propia autoestima tras haber pasado la prueba” (Weber, 1984: 210).

¹⁰ Elementos éstos que Weber señala como expedientes escritos que se constituyen en esencia de la dominación y el ejercicio del control burocrático-racional.

Este proceso se lleva a cabo sólo si los valores¹¹ de los cuales depende el éxito organizacional están perfectamente identificados y socializados, es decir, si las personas que conforman la organización conocen las reglas de juego y las expectativas que se tienen respecto de ellas.

El cumplimiento de los principios y de los preceptos deseables y esperados ocasiona reconocimiento social, mientras que su incumplimiento genera sanciones, rechazo y marginación, debido a que los valores “identifican y refuerzan mediante propuestas socio-cultural coactivas de comportamiento, las áreas importantes del tejido social, de cuyo buen funcionamiento depende la sobrevivencia y el logro de los fines del grupo” (Siliceo, 1999: 53).

Por cuanto son aprehendidos, los valores empiezan a ser interiorizados por los individuos a partir de las vivencias del día a día, es decir, la cotidianidad y el tiempo que se ha permanecido en la Organización establecen la solidez, la coherencia y el material de lo aprendido.

¹¹ En términos generales, los valores son entendidos como creencias relativamente permanentes entre lo que es apropiado y lo que no lo es, que tienen el poder de guiar las acciones y los comportamientos regulando las relaciones sociales y los modos en que los individuos se ubican en ellas. Ellos representan las normas ideales de comportamiento sobre las que descansa la cultura, que intentan salvaguardar sus elementos fundamentales; en este sentido, dicen algo de lo que el grupo es y de lo que quiere y debe ser, identificando y reproduciendo actitudes y concepciones presentes en la vida social.

Pero, igualmente, al constituirse en una herramienta fundamental para juzgar situaciones, acciones y hechos pasados y presentes, éstos se revisan y redefinen continuamente a la luz de los nuevos desafíos a los que se enfrentan los grupos humanos y los individuos que los componen, a fin de establecer el difícil equilibrio entre condicionamiento y libertad individual.

En el caso de la Sociedad, se observa cómo los valores organizacionales están claramente definidos, ya que los testigos conocen, asumen y ponen en práctica los principios religiosos que les permiten diferenciarse de otras religiones, los cuales se derivan directamente de su libro sagrado, la Biblia. Los mensajes y las creencias del grupo se divulgan en dos direcciones:

- Orientados hacia el exterior del grupo. Actividad que está articulada a través de la predicación para la cual cuentan con textos de base y una formación amplia.
- Orientados hacia dentro del grupo y caracterizada por la oferta de textos (libros, revistas y folletos). Podemos identificar aquí un fenómeno de autoconsumo: son los propios testigos los que adquieren los libros y las revistas, en cuanto son material básico para seguir los cursos bíblicos o las clases del Ministerio Teocrático. Aquí los productos que genera la sociedad se caracterizan por tener un ciclo de vida cerrado y endogámico.

4. El Hogar Betel dentro de la sociedad

El Hogar Betel, por su parte, se considera una comunidad que tiene el propósito de animar a otros a estudiar la Biblia, por lo que la impresión de textos no es la idea central de estas entidades. Sus principios hacen hincapié en tratar de aprender de la experiencia y estudiar con cuidado la Biblia, en búsqueda de la palabra de Dios, que se hace presente en todo lo que hacen; por cuanto su forma de vida está dedicada voluntariamente a servir por completo a la voluntad de Jehová, a fin de cumplir con un compromiso personal y con la comunidad y de respetar las normas de la organización que consideran en su origen están impuestas por Jehová.

En el Hogar, los principios religiosos están presentes y dirigen la vida laboral. El hecho de pertenecer a éste es, en sí mismo, un reconocimiento de la organización a las personas por su fortaleza espiritual y su deseo de servicio de tiempo completo a la comunidad. De la misma manera, la exigencia social hacia estas personas es mayor, porque aplican el precepto de que a quien más se da y quien más recibe, más se exige. El betelita es reconocido y exigido comportamentalmente por todos los miembros del grupo, por cuanto su vida debe ser intachable a la luz de los principios que rigen a quienes hacen parte de la organización.

Vale la pena resaltar el papel de los ancianos, quienes materializan el carisma personal, la fortaleza espiritual establecida en el conocimiento, la preparación y sabiduría en la interpretación de la Biblia, la experiencia

y el cumplimiento de la misión de la iglesia (en tanto llevan un buen tiempo en la iglesia con una conducta intachable, llevando la palabra de Dios); por lo que se constituyen en ejemplo para quienes hacen parte de la comunidad, lo que les permite ser un grupo de personas reconocidas y respetadas, que tienen la posibilidad de tomar decisiones, asesorar y brindar consejo, formar a los recién llegados, tomar medidas disciplinarias, visitar a sus hermanos en calidad de conocimiento y apoyo, etc.

Los ancianos, al igual que los betelitas, son personas que ejercen un liderazgo espiritual en sus comunidades, basado en su formación religiosa, su conocimiento, su experiencia y el llevar una vida modelo. Como figura están investidos de los valores aceptados en la sociedad y establecidos como deseables en sus adeptos.

La comunidad que habita en Betel comparte espacios, como el comedor, los sitios sociales y de recreación, los sitios comunes y de trabajo, y funciones que están altamente coordinadas. La cadena del valor del trabajo toma vital importancia en el Hogar, pues cada betelita sabe que el fruto de su trabajo es el insumo o punto de partida de una actividad posterior y donde todas apuntan a la labor fundamental con la que se identifican como comunidad religiosa.

En el concepto sociológico de comunidad es preciso recordar los aportes de Ferdinand Tonnies, quien establece una clara diferencia entre comunidad y sociedad, y para quien:

Toda vida de conjunto, íntima, interior y exclusiva, deberá ser entendida como vida

en comunidad. La sociedad es lo público, el mundo. Uno se encuentra en comunidad con los suyos desde el nacimiento, con todos los bienes y males a ello añejos. Se entra en sociedad como en lo extraño [...] La sociedad humana se entenderá como una mera coexistencia de personas independientes entre sí [...] Comunidad es lo antiguo y sociedad lo nuevo como cosa y nombre. Comunidad es la vida en común duradera y auténtica; sociedad es sólo una vida en común pasajera y aparente. Con ello coincide el que la comunidad misma debe ser entendida a modo de organismo vivo, y la sociedad como agregado y artefacto mecánico. (Tonnies, 1947: 20-21)

El mismo autor concibe la sociedad a manera de la construcción de un círculo de hombres que, como en la comunidad, conviven pacíficamente; pero que no están esencialmente unidos, sino esencialmente separados, y mientras en la comunidad permanecen unidos a pesar de todas las separaciones, en la sociedad permanecen separados a pesar de todas las uniones. En ella, cada cual está para sí solo y en estado de tensión contra todos los demás. Las esferas de su actividad y de su poder están rigurosamente delimitadas, de suerte que cada cual rechaza contactos e intromisiones de los demás, porque los considera actos de hostilidad. Esta actitud es la reacción normal y siempre fundamental entre estos sujetos de poder, y caracteriza a la sociedad en estado de equilibrio.

La comunidad, por su parte, se origina en la unidad perfecta de la voluntad humana, porque la considera estado primitivo o natural que se conserva a pesar de la separa-

ción empírica y, por medio de ésta, se desarrolla de diversos modos, según la índole necesaria y dada de las relaciones entre individuos diversamente condicionados. La raíz general de estas relaciones es el nexo de la vida vegetativa, debido al nacimiento; esta unión se presenta con la máxima intensidad como afirmación recíproca directa en virtud de tres clases de relaciones: (i) por la relación entre la madre y su hijo; (ii) por la relación entre marido y mujer, como cónyuges, y (iii) por la relación entre hermanos, es decir, por lo menos entre los que se reconocen como retoños de un mismo cuerpo materno.

La comunidad de la sangre como unidad de esencia se desarrolla y especializa en la comunidad de lugar, que tiene su inmediata expresión en la convivencia local, y esta comunidad pasa, a su vez, a la de espíritu, resultado de la mera actuación y administración recíproca en la misma dirección, en el mismo sentido. La comunidad de lugar puede concebirse como vínculo de la vida animal, y la de espíritu como vínculo de la mental; de ahí que la última, en su relación con la primera, deba ser considerada como la propiamente humana y como el tipo más elevado de comunidad. (Tonnies, 1947: 32)

Comunidad, en general, la hay entre todos los seres orgánicos; comunidad racional humana, entre los hombres, donde las tres clases de comunidad están íntimamente enlazadas, tanto en el tiempo como en el espacio, y por consiguiente, en todos y cada uno de esos fenómenos y su desarrollo, lo mismo que en la cultura humana en general y en su historia.

Donde quiera que se encuentren seres humanos enlazados entre sí de un modo orgánico por su voluntad y mientras se afirman recíprocamente, existe comunidad de uno u otro de esos tipos, ya que el tipo anterior encierra al ulterior, o bien éste llegó a alcanzar una independencia relativa luego de haberse desarrollado a partir de aquél. De esta manera, cabe considerar simultáneamente, como designaciones comprensibles de esas tres especies originarias: (i) el parentesco, (ii) la vecindad y (iii) la amistad.

Veamos cada uno de estos tres elementos, en su relación con Betel:

En primer lugar, el parentesco tiene la casa como su morada y, como si fuera su cuerpo; en este tipo hay convivencia bajo un solo techo protector; posesión y goce comunes de las cosas buenas, especialmente alimentación a base de las mismas provisiones y el hecho de sentarse juntos alrededor de una misma mesa. “Vida comunal es posesión y goce mutuos, y es posesión y goce de bienes comunes. La voluntad de poseer y gozar es voluntad de proteger y defender. Bienes comunes, y males comunes; amigos comunes y enemigos comunes”. (Tonnies, 1947: 43)

En este sentido valdría la pena resaltar cómo los miembros de Betel en algunas circunstancias se autodenominan familia. Así, uno de los momentos especiales para ellos es el de compartir el alimento. Los betelitas están organizados en las mesas del comedor de tal manera que cada uno de los diez miembros ocupa un lugar específico previamente asignado, ya que existe la figura de cabeza-pié. La cabeza que preside la mesa está representada en un hombre de la co-

munidad, quien lidera el acto de agradecimiento en cada comida recibida y quien responde por las necesidades de todos aquellos que se sientan a la mesa; todos los miembros conforman el cuerpo hasta llegar al pie, en representación de un varón o una mujer. Con esto se simboliza el cuerpo que todos conforman como comunidad religiosa.

De la misma manera, los puestos se rotan con el fin de que se conozcan todos los integrantes del Hogar, al comedor se debe asistir pulcramente vestido y cada tres semanas participar en el lavado de los platos.

De esta suerte, el fuego del hogar y la mesa adquieren un sentido simbólico: el de fuerza vital de la casa que permanece a través del cambio de las generaciones; ésta, porque une a los miembros actuales para la conservación y renovación de su cuerpo y de su alma. La mesa es la casa misma, en cuanto en ella cada cual tiene su lugar y obtiene la porción que le corresponde. Al igual que antes los compañeros se separaron y dividieron para atender cada uno a su tarea en el trabajo conjunto, en la mesa vuelven a reunirse para el necesario reparto del goce. (Tonnies, 1947: 49)

En segundo lugar, la vecindad es el carácter general de la convivencia en el poblado, donde la proximidad de las viviendas, los bienes comunales o la mera contigüidad de los campos determina numerosos contactos entre los hombres y hace que éstos se acostumbren a tratarse y a conocerse mutuamente, dentro de un ambiente de control ejercido por los miembros sobre cada uno y sobre los otros.

En Betel, la disposición física establece espacios compartidos por todos los miembros.

Podemos mencionar, a modo de ejemplo, la ubicación de la sede a las afueras de Facatativa, que se convirtió en un centro de relación alejado del que se vive en la población (concentrado en la plaza de mercado, las plazas centrales aledañas a las zonas comerciales y de transporte, los lugares donde hacen presencia las entidades estatales y financieras, los centros industriales y educativos, etc.); las recepciones comunes de ingreso al Hogar y a la fábrica; el salón de conferencias, que actúa como un salón del reino dentro de Betel, donde se realizan los estudios semanales de los textos bíblicos y de las revistas de la comunidad; las zonas comunes de recreación y deporte; el comedor al que se asiste diariamente; las zonas comunes de vivienda (el edificio construido por habitaciones que actúan como apartaestudios, la biblioteca, la lavandería, la tina, los lugares de juego, etc.), y los servicios compartidos (odontología, peluquería, etc.).

La proximidad constante y la frecuencia de los contactos significan, tanto como fomento y afirmación mutuos [sic], también estorbo y negación recíprocos, a título de posibilidades reales, de probabilidades de cierto grado; y sólo cuando prevalecen los primeros fenómenos, cabe calificar una relación de verdadera relación de comunidad. (Tonnies, 1947: 35)

La misma conjunción entre vivienda y planta industrial es una clara muestra del tipo de control ejercido entre los mismos testigos sobre la vida laboral, familiar y personal de los miembros de la comunidad habitantes en Betel. Esta forma de organización hace que las fronteras entre estos tres ámbitos (laboral, familiar y personal) difícilmente puedan

ser demarcadas, a la vez que facilita el manejo del tiempo, de los recursos y la dedicación de cada trabajador voluntario en pos de la labor asumida por la comunidad religiosa.

En tercer lugar, la amistad se establece independiente del parentesco y de la vecindad, como condición y efecto de actuaciones y concepciones coincidentes; de ahí que suele producirse más fácilmente a base de pertenecer a un oficio o arte iguales o semejantes. Ese buen espíritu no permanece, en consecuencia, en su lugar, sino que mora en la coincidencia de sus devotos y los acompaña en sus correrías por tierras extrañas. La amistad espiritual forma, por el contrario, una especie de localidad invisible, una ciudad y asamblea mística que, como si estuviera animada de una intuición artística, es una voluntad creadora viva. Las relaciones entre compañeros a título de amigos y compañeros son las que en este caso menos tienen carácter orgánico e intrínsecamente necesario: son las menos instintivas y están menos determinadas por la costumbre que las de vecindad; son de índole mental, y, por consiguiente, comparadas con las anteriores, parecen basarse en la casualidad o la libre elección.

Pero dentro de la ciudad, a su vez aparecen como productos o frutos peculiares suyos: la hermandad de trabajo, gilda o gremio; y la hermandad de culto, la cofradía, la comunidad religiosa: ésta es a la vez la última y más alta expresión de que es capaz la idea de comunidad. (Tonnies, 1947: 43)

La vida en el Hogar se entreteteje en dos sentidos: abierto al exterior y manifiesto en su misión, entendido como llevar la verdad bí-

blica a la “mayoría de las personas prescindiendo de su color, origen tribal o nacionalidad, por cuanto proceden en el mismo Padre” (*Revista Despertad*, 2001: 9), y cerrado al interior, es decir, que en el Hogar sólo viven y trabajan quienes pertenecen a la comunidad religiosa y han cumplido con ciertos requisitos ya mencionados. De esta manera, el conocimiento de la palabra de Dios sólo tiene sentido a través de las actividades del grupo, es decir, el bien que se ofrece no es únicamente una creencia, sino que es, y esto quizá sea lo importante, la pertenencia a una comunidad que posee una cosmovisión concreta del mundo donde el grupo es autorreferente y parte del discurso religioso.

5. Procesos de formación y socialización

En el presente trabajo la socialización se entiende como un proceso: (i) continuo, en cuanto se desarrolla a lo largo de la vida del sujeto con la intención de permitir la adaptación a las circunstancias del entorno e integrarse cabalmente al medio social; (ii) interactivo,¹² porque da cuenta de la influencia entre individuo y sociedad y permite reconstruir el sistema social donde se vive y actúa, frente la antigua connotación de estos procesos como de adiestramiento, donde el sujeto era visto como un ente pasivo;

¹² En este proceso se reconocen dos componentes: uno de carácter objetivo, a partir del cual la sociedad ejerce su influencia y hace explícitas sus exigencias garantizando la incorporación del individuo a la estructura social; y, otro, de carácter subjetivo, relacionado con las reacciones, adaptaciones y demandas del individuo.

(iii) a través del cual se desarrolla la identidad personal y social del individuo, que entiende la identidad como el producto o la construcción dada a partir de múltiples interacciones y experiencias a que se ha tenido lugar en las que ha existido un moldeamiento de las formas de acción que corresponden a las condiciones del medio en que se sitúa el sujeto, y (d) un proceso que le permite al individuo construir una representación del mundo social a partir de normas, valores y nociones.

Para entender la importancia de los procesos de formación y de socialización dados en la Sociedad de los Testigos de Jehová es pertinente retomar algunos elementos de la cultura organizacional y su estrecha relación con los procesos de aprendizaje social.

La cultura, a pesar de las diferentes concepciones, posturas y escuelas, desde el punto de vista sociológico puede entenderse como la conciencia colectiva que se expresa en el sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que les permite identificarse y diferenciarse de otros; de la misma manera que a un grupo de otro dentro de la misma organización, cuando institucionaliza y estandariza sus conductas sociales.

Esta conciencia colectiva es dinámica, aprendida e influye en el sistema de personalidad del individuo y lo determina. La cultura, al ser conciencia colectiva, es un sistema abstracto no tangible, construida y compartida por los miembros de una colectividad, percibida y aprehendida por el hombre a partir de los procesos de socialización, que le permiten construir significados neces-

rios en la comprensión y adaptación al medio en el que desarrolla sus procesos de interacción social.

La cultura se manifiesta a través de todo aquello que produce el hombre. Ésta da lugar a valores que no son fácilmente visibles, pero que se materializan de diferente manera. La cultura puede visualizarse para su comprensión en tres estadios diferentes: el primero está conformado por los rasgos materiales que el hombre produce y por las manifestaciones en el comportamiento; el segundo, de carácter intermedio, en el que hay un nivel de conciencia formado por los valores, y el tercero, que es invisible. Es importante precisar el origen invisible de la cultura que hace que el hombre aprenda e interiorice incluso de manera inconsciente los significados compartidos y los comportamientos colectivos como conciencia colectiva de los miembros de la organización.

En la organización como ente social hacen presencia elementos que, por su existencia, pueden configurarse a modo de condiciones para la acción social, en ellas los significados y los comportamientos están determinados principalmente por (i) la historia de la organización, donde se resalta el pensamiento de sus fundadores, el desarrollo organizacional logrado y el contexto social en el que se origina la organización; (ii) la gestión organizacional, donde cobra vital importancia el concepto que los líderes organizacionales tienen sobre el hombre, el clima organizacional y la motivación; (iii) la estructura organizacional en sus aspectos formales e informales; (iv) el sistema de comunicaciones dados en la organización, y entre ella y el entorno, y (v) los valores organizacionales, que enmar-

can las relaciones dadas en el ámbito y en el entorno de la organización, así como por la interrelación y mutua influencia que existe entre los miembros de la organización a todo nivel. Vale la pena anotar que estas variables, que influncian y determinan la cultura de la organización, se enmarcan en un contexto social y cultural más amplio.

El concepto de acción social conduce al de conciencia colectiva, entendida como la resultante o la suma total de las creencias y de los sentimientos comunes en el término medio de los individuos de la sociedad y que por sí mismos forman un sistema.

De esta manera, la cultura de una organización se entiende como una construcción colectiva determinada por la acción social. La identidad y la pertenencia a la organización implica que los hombres que pertenecen a ella comparten un conjunto de características (cognoscitivas, emocionales) y posturas comportamentales que se han consolidado en el tiempo como efectivas. Esta situación permite a los nuevos miembros conocer formas de conducta que orientan su comportamiento en concordancia con las expectativas que hacia éstos se tienen, y con ello logra la aceptación y el reconocimiento de su grupo social, al disminuir la incertidumbre y al reafirmar la seguridad en las relaciones interpersonales.

La organización, por su parte, puede concebirse como una estructura social, donde las relaciones sociales que sus miembros establecen dan lugar a un sistema de vínculos que prevalece y orienta el comportamiento; pertenecer a esta estructura permite al hombre la

posibilidad de manifestarse en ella, mediante la acción social —formas de pensar, sentir y obrar que se orientan a modificar o afectar un ambiente o situación adoptando modelos compartidos por los miembros de una colectividad en particular—, pero también le exige responder a los mecanismos de control dados en la colectividad a la que pertenece.

El hombre, en la organización, desarrolla, en su proceso de relación social, comportamientos enmarcados en aspectos formales, determinados por el cargo y sus funciones, así como por relaciones informales. Estas relaciones, en su conjunto, se manifiestan por comportamientos en las personas, asocionados con lo aceptado por el consenso social propio de cada organización como estructura social particular.

En este contexto, la acción social se constituye en el fundamento básico de las relaciones sociales, que a su vez determinan su dinámica como estructura social. Los individuos desarrollan un proceso de interacción social que es ordenado, en cuanto busca, por su participación y pertinencia, alcanzar sus objetivos personales y, por su trabajo, que la organización alcance sus metas.

Por su parte, (Talcott Parsons, 1974) encuentra en la estructura social cuatro sistemas interrelacionados que intervienen en la acción social. Éstos son: (i) el sistema social, (ii) el sistema cultural, (iii) el sistema de personalidad de los individuos y (iv) el sistema económico.

El *sistema social* se hace explícito por las condiciones que entran en juego, al estable-

cer la acción entre individuos reales, quienes forman colectividades concretas compuestas por miembros determinados. El sistema social concierne a las condiciones que entran en juego, al establecer la acción entre individuos reales, quienes forman colectividades concretas

El *sistema cultural* sobre el cual, según algunos autores, descansa el sistema de significados compartidos, es definido como el conjunto de valores, normas y pautas por las que el individuo actúa en la estructura social a la que pertenece, esto es, al aparato simbólico (valores, ideas) implicado en la acción social.

El hombre de la organización, a través de la acción social y por el aprendizaje social, de forma inconsciente, en primera instancia, construye creencias o propuestas fundamentales, y, en segundo término, de forma consciente, valores, ideologías, ritos, símbolos, formas de comunicación, mitos, historias, etc. Estos elementos que el hombre encuentra en la acción social y que forman parte de la conciencia colectiva los asimila y los refuerza con su comportamiento, y con ello aparecen los rasgos inmateriales de la cultura en la organización.

El sistema cultural se relaciona de manera directa con el aprendizaje que el individuo tiene a través de su experiencia como miembro de la organización. De esta manera aprende y manifiesta comportamientos que han entrado a formar parte de la conciencia colectiva. Los elementos de la conciencia colectiva vigentes, como ideologías, valores, costumbres, creencias, mitos, ritos, símbolos, etc., son interiorizados y proyectados en sus relaciones interpersonales de carácter laboral y

no laboral. Por esta razón, el sistema cultural influye en la creación de la conciencia colectiva de los miembros de la organización.

El sistema de personalidad, a su vez, es influido por lo social y lo cultural, y llega a actuar de acuerdo con las influencias recibidas, no solamente desde la herencia, sino desde los procesos de socialización (aprendizaje social), que actúan como agentes determinantes de la personalidad del individuo, esto es, la forma en que el hombre siente, piensa, se comunica, percibe las cosas que le agradan y las que le disgustan, sus habilidades y sus intereses, sus esperanzas y sus deseos, entendiendo que aún la personalidad está mediada por la personalidad del grupo social al que se pertenece.

En la organización, el hombre ejerce funciones y responsabilidades acordes con su cargo, a la vez que satisface sus necesidades. En ellas coexisten individuos que presentan rasgos de personalidad diferentes (conciencia individual); sin embargo, por ser parte fundamental de un sistema social, comparten ideologías, valores, creencias y patrones de comportamiento que, en el marco del consenso social, se definió como conciencia colectiva.

El hombre de la organización establece relaciones sociales con sus compañeros de trabajo y otras personas para cumplir con los objetivos organizacionales como para satisfacer sus necesidades individuales (estructura social), se comporta y actúa en las condiciones propias de la estructura social de la organización (sistema social), influenciado por los valores y demás significados compartidos (sistema cultural), en la que aprende y adquiere

rasgos que determinan su personalidad (sistema de personalidad- conciencia individual), y que se manifiestan en sus formas de pensar, sentir y obrar (acción social), que responden a las expectativas de consenso que sobre su conducta ha construido la organización (conciencia colectiva). (Méndez, 2000: 21)

La cultura organizacional, como elemento con cierta permanencia en el tiempo, es también dinámica, en cuanto los hombres no solamente la aprenden y la interiorizan para reafirmar su conducta, sino que también pueden transformarla de acuerdo con su conciencia individual o como respuesta a cambios exigidos por el entorno social y organizacional. Conciencia que, según afirmaron los miembros de Betel,¹³ se tiene entrenada para no mentir ni engañar, sino para decir la verdad (ella es quien dice cuando se ha faltado a los preceptos bíblicos que los guían, por cuanto se precian de no tener una doble moral).

Las interacciones sociales son entendidas como el contexto natural y legítimo de los procesos específicamente humanos, y la consideración del hombre como un ser social y el reconocimiento de los procesos inherentes a su proceso de constitución se asumen como procesos sociales. Al formarse el sujeto dentro de tales procesos, hace suya la cultura de su grupo social y con ello se confirma que la sociedad es un producto humano y que el hombre es un producto social.

¹³ Esta información puede ser consultada en el cuerpo total del trabajo de tesis que dio origen a este artículo y que se encuentra referenciado en la bibliografía de este texto. En éste se sistematizó la información recabada a partir del desarrollo de las entrevistas semiestructuradas.

Los procesos de socialización se refieren al contexto cultural de los procesos educativos dados en los sujetos, que reconocen el papel de la familia,¹⁴ la escuela,¹⁵ la comunidad y la organización productiva¹⁶ como contextos específicos de interacción social, donde se elaboran conjuntos de significa-

dos, representaciones y valores construidos por el hombre, a partir del trato con los otros y los procesos de mediación semiótica, sociocultural e interaccional.

Los valores y normas en la comunidad son dados a conocer mediante el ejemplo, la cotidianidad, los ejercicios de dar testimonio, donde se involucra a los niños desde muy temprana edad como participantes activos (estudiando libros creados para ellos y dando testimonio a otros niños e incluso a adultos). Este proceso de aprendizaje continúa a lo largo de toda la vida, en los desayunos diarios, en los grupos de estudio bíblico, en la Escuela Bíblica de Galaad, etc., lo que les va llevando a identificarse con los modelos establecidos (en cuanto a las formas de comportarse y de dar testimonio) y con los agentes válidos de socialización (padres, ancianos, guías espirituales, etc.).

¹⁴ La familia se entiende como un grupo humano que no se puede entender por fuera del contexto social, cultural, económico y físico, donde su organización está estrechamente relacionada con los diferentes modos de producción y reproducción sociocultural, lo cual implica que está sometida a un continuo proceso de cambio ejercido entre otros por los siguientes factores: el desarrollo industrial y económico, la evolución de las costumbres, los nuevos roles asumidos por quienes conforman la familia y la nueva interpretación de los principios religiosos. Como institución social, se considera el principal agente de socialización dentro de la comunidad, influyendo a través del proceso de socialización primaria.

¹⁵ Institución inmersa en un contexto social y cultural, en una relación de mutua influencia, que involucra el ámbito de vida de los diferentes integrantes de la comunidad educativa y que se convierte en un punto de encuentro y desencuentro entre sus actores en cuanto a diferentes aspectos, entre ellos el cuidado de la salud, el tipo de alimentación, el manejo del tiempo libre, la posibilidad de expresar afecto, el manejo de la autoridad, la actitud ante la enfermedad y ante el conflicto, el comportamiento solidario, entre otros. Es en esta institución en la que a partir de la interacción social, en espacios formales e informales de la vida escolar, se afianzan y se reestructuran las nociones, los hábitos y las prácticas, así como se fortalece la adquisición de roles y lenguajes específicos.

¹⁶ Entendidas como un sistema complejo de relaciones entre personas caracterizado por: (i) la existencia de un objetivo o propósito hacia el cual está dirigida la acción de las personas en su conjunto, (ii) por una división del trabajo, (iii) por la existencia de patrones particulares de relación entre grupos y personas y (iv) por sus intercambios continuos con el medio externo.

En todas estas estrategias cobra un valor importante la prédica, que se establece como uno de los elementos que caracteriza y diferencia a los testigos. Vale la pena recordar el valor dado por Weber al sermón, entendido como la enseñanza colectiva sobre aspectos religiosos y éticos; aquel que cobra mayor poder en época de excitación profética y que se considera específico de la profecía y de la religión profética y que tiende a disminuir en importancia donde la religión se ha rutinizado en un oficio sacerdotal.

El sermón y la cura de almas se comportan de una manera distinta en cuanto al grado de influjo práctico sobre el modo de llevar la vida. Ya por el hecho de ser individual, el carisma de la prédica baja sus efectos en la vida cotidiana de un modo particularmente fuerte hasta su total extinción, no afectando

para nada a conducta de la vida. Por el contrario, la cura de almas en todas sus formas constituye el poder propio del sacerdote frente a la vida cotidiana y su influjo en el modo de vivir es tanto más fuerte cuanto más carácter ético posea la religión. (Weber, 1997: 374)

Las tareas prácticas de predicación, junto con la profecía y el cuerpo burocrático administrativo, evidenciado en la organización de los Testigos de Jehová, constituyen formas de dominación de tipo tradicional presentes actualmente en la Sociedad.

La importancia de la prédica se observa en la capacitación que reciben los miembros en el conocimiento de la Biblia, en la oratoria para poder realizar esta labor, en constituirse en símbolo de la fortaleza espiritual que se posee, en las horas de testificación rigurosamente sistematizadas de manera individual y colectiva y en la existencia de tres tipos de precursores, según las horas de dedicación a esta labor:

- Precursores auxiliares (total al mes de cincuenta horas): dedicación de dos horas promedio por día a la predicación.
- Precursores regulares (total al mes de setenta horas): dedicación de más de dos horas promedio al día.
- Precursores especiales o misioneros:¹⁷ quienes dedican todo su tiempo a la predicación. Estos ministros precursores

de tiempo completo han sido formados en la Escuela Bíblica de Galaad de la Watch Tower durante cinco meses con cursos de estudio concentrado de la Biblia, historia bíblica, organización de Jehová y otros temas que le servirán de preparación para su servicio en el extranjero.

La explicación de la importancia dada a la prédica se encuentra en el precepto de hacer Testigos de Jehová a gentes de todo el universo, por lo que una de sus actividades y compromisos principales como testigo es llevar la palabra de Jehová al mayor número de personas posible. Palabra que igualmente se constituye en una de las maneras por excelencia de transmitir los valores que caracterizan la Sociedad.

El predicar de casa en casa ha llegado a convertirse en una verdadera regla, de modo que el dejar de hacerlo conlleva un sentido de culpa para el testigo que incumple con esta labor; la obra de puerta en puerta se ve como “un arreglo de observar el pacto” y como “un deber a Dios”.

Aunque los testigos afirman creer en la enseñanza apostólica de que nos salvamos por fe y no por obras, se encuentran constantemente declaraciones en las publicaciones de la Watch Tower que dan a entender lo contrario: por nuestra perseverancia en proclamar “estas buenas nuevas del reino” podemos alcanzar la salvación. Para los testigos, “proclamar las buenas nuevas” tiene sólo un significado, servicio del campo, ir de puerta en puerta con los textos de la organización (*Revista La Atalaya*, 1979: 14).

¹⁷ La Sociedad cubre sus desplazamientos a la asignación misional, les provee de alimento y alojamiento en hogares misionales y suministra una pequeña mesada para gastos personales. Ellos dedican por lo menos 140 horas al mes a predicar de casa en casa y a conducir estudios bíblicos con las personas interesadas.

Conclusiones

Los análisis de la teoría sociológica, la administrativa y los datos empíricos lleva a las siguientes conclusiones:

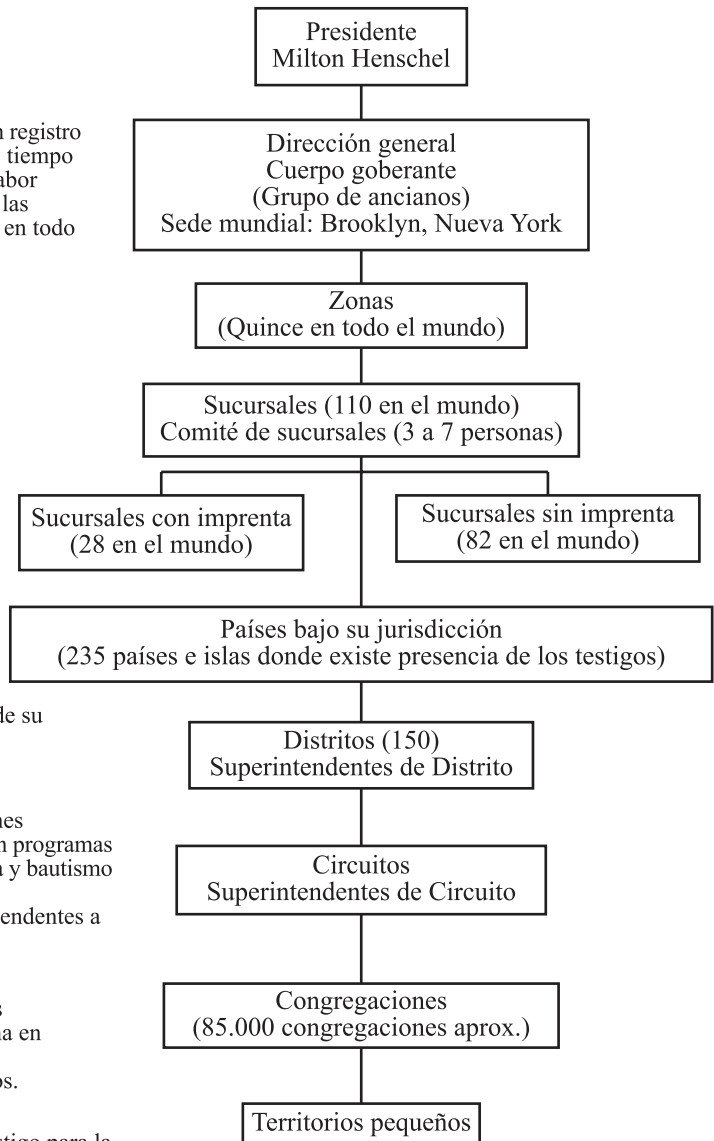
- La comprensión del sentido de la acción social implicado en el Hogar Betel nos permite entender a una organización productiva que, observada sin esta fundamentación, aparecería como carente de lógica en el desarrollo de sus propósitos, en la particular forma de organizarse para conseguirlos y en el logro en el sometimiento de los trabajadores, en virtud de su adhesión religiosa.
- Asumir que los aspectos sociales y estructurales están totalmente integrados, sincronizados y cohesionados con las dimensiones ideales y simbólicas de la organización, ya que forman un todo, lo que hace imposible aislar los aspectos culturales, de los aspectos socioestructurales, entre los cuales se da un constante proceso de retroalimentación.
- La naturaleza humana se moldea a partir de un conjunto fundamental de necesidades, sentimientos, deseos y procesos de socialización que, como productos culturales, deben su existencia a las instituciones y organizaciones, útiles para dar forma a una sociedad, de modo que el hombre tiende a la satisfacción de sus necesidades mediante la asociación, el trabajo y la participación en la vida organizacional.
- Las organizaciones son sistemas con metas, intenciones y necesidades, cuyas relaciones con su medio pueden definirse como interacciones funcionales, con el macrosistema, es decir, un sistema subordinado a otro sistema de orden superior, puesto que la organización es un subsistema de un sistema social. En ellos se reconoce cómo las particularidades históricas (el carácter y los valores de sus fundadores), los estilos de comunicación y de gestión, los valores y la estructura pueden dar a la organización una especificidad cultural a pesar de su integración al macrosistema, dentro del cual se desenvuelve.
- Se entiende a la organización compuesta por tres componentes íntimamente ligados: un sistema sociocultural compuesto por interacciones de las estructuras formales con las estrategias, las políticas y los procesos gerenciales, así como por otros elementos (objetivos, metas, estructuras de autoridad y de poder, motivaciones, procesos en el manejo del recurso humano, etc.); un sistema cultural que reúne los aspectos expresivos y afectivos de la organización en un marco colectivo de significados simbólicos (mitos, ideología y valores) y artefactos culturales (ritos, ceremonias, costumbres, metáforas, léxico, etc.) influenciados por la sociedad que lo rodea, por el pasado y los factores de contingencia, y los empleados particulares, dotados de personalidad, experiencia, historia y talento, quienes tienden a elaborar una imagen coherente de la realidad con el fin de comprender el universo organizacional.
- El Hogar Betel, como toda organización constituida por hombres, involucra acciones de tipo social sobre las que se construye su estructura, que interactúan

con los sistemas sociales, económicos, culturales y de personalidad que en su dinámica influyen en los individuos que la conforman.

- Los procesos productivos y el actuar organizacional están afectados por elementos económicos, pero además de ellos existen otros determinándolos, como son los sociales y los humano-culturales. Así, en el Hogar Betel se puede observar el vínculo existente entre la ética religiosa y la ética empresarial que allí se maneja; de la misma manera, que los efectos de las ideas religiosas en la formación de la mentalidad económica involucrada en el actuar de la organización.
- Se observa el vínculo existente entre la adhesión religiosa y la conformación psicológica de los individuos (ideas, creencias, deseos, necesidades, etc.), que parece relativizarse en los contextos donde éstos operan. Esta conformación es un factor determinante en el establecimiento de las relaciones económicas y sociales.
- Se verifica la existencia de diferentes tipos de racionalidades que coexisten en una comunidad y en un mismo individuo, que hacen necesaria la combinación de diferentes estilos administrativos que aseguren el correcto desempeño de las personas en la organización.

Anexo 1 Estructura del movimiento en el mundo

Cada uno de ellos cuenta con un registro de cuarenta años de servicio de tiempo completo en el Ministerio, su labor consiste en dirigir y supervisar las publicaciones y las actividades en todo el mundo.



Visitan por turno los circuitos de su Distrito.
Presiden la asamblea anual.

Formado por 200 congregaciones
Asamblea semestral: desarrollan programas especiales de instrucción bíblica y bautismo de nuevos miembros.
Visita semestral de los superintendentes a cada congregación.

Formado hasta por 200 testigos
Se reúnen tres veces por semana en salones del reino locales
Cuentan con ancianos asignados.

Áreas a las que se asigna un testigo para la labor de predicación.

Fuente: elaboración propia a partir de los documentos analizados, escritos por la sociedad

Anexo 2
Estructura del Hogar Betel,
Facatativá, Colombia

Planta física	Departamentos/ Talleres	Secciones de planta	Oficinas de planta	Sección administrativa
Portería	Departamento Técnico: talleres Eléctrico y Electrónico	Fotocomposición	Suscripciones	Administración de Casa: oficina de operaciones
Recepciones: principal, de fábrica y de vivienda	Departamento de Carpintería	Preprensa	Departamento de Despachos	Departamento de Compras
Salón de conferencias	Departamento de Mantenimiento de Vehículos	Impresora y consola de control: empalmadores y unidad de impresión (5 columnas de impresión), hornos secadores y enfriadores de las tintas	Departamento de Exportaciones	Departamento de Correspondencia
Cocina: cuarto de lavado de platos, cuartos fríos y de congelación	Oficinas de Mantenimiento	El doblador	Muelle de cargue y descargue	Departamento de Finanzas
Comedor ¹⁸	Taller de Metalmecánica	El apilador		Departamento de Sistemas
Vivero	Departamento de Electricidad.	Prensa compactadora		Guianza de Visitas
Jardinería	Taller de Mantenimiento de la Rotativa	Departamento de revistas: guillotina trilateral		Departamento de Servicios
Biblioteca	Laboratorio de Aguas para la Rotativa	Termoempacadora		Departamento Jurídico
Odontología		Departamento de despachos y envíos.		Departamento de Envíos
Lavandería y planchado		Almacén		Servicio de información sobre hospitales
Costura		Bodegaje		
Peluquería		Reciclaje		
Mantenimiento de vivienda y limpieza		Estudio y sala de grabación		

Fuente: elaboración propia a partir de los documentos analizados, escritos por la sociedad y de los ejercicios de observación

¹⁸ Con capacidad para 400 personas, consta de 40 mesas con capacidad para 10 personas cada una.

Referencias bibliográficas

Sociológicas

- Arango, Luz G., 1991. *Mujer, religión e industria. Fabricato 1923-1982*, Medellín, Universidad de Antioquia.
- Belleville, Pierre, 1967. *Una nueva clase obrera –neoliberalismo y enajenación–*, Madrid, Tecnos.
- Berger: y Luckman, T., 1989. *La construcción social de la realidad*, Buenos Aires, Amorrortu.
- Burawoy, Michael, 1984. “Karl Marx and Satanic Mills: Factory Politics under Early Capitalism in England, the United States, and Russia”, en: *American Journal of Sociology*, v. 90, n. 2, September: 247-282.
- Mallet, Serge, 1969. *La nueva condición obrera*, Madrid, Tecnos.
- Mayor, M., Alberto, 1984. *Ética, trabajo y productividad en Antioquia*, Bogotá, Tercer Mundo.
- Méndez A., Carlos Eduardo, 1999. “Línea de cultura corporativa”, en: *Revista Universidad & Empresa*, Bogotá, Universidad del Rosario, Facultad de Administración de Empresas, n. 1, septiembre: 12-13.
- _____, 2000. *Un marco teórico para el concepto de cultura corporativa*, Bogotá, Universidad del Rosario, Facultad de Altos Estudios de Administración y Negocios.
- Parsons, Talcott, 1974. *El sistema de las sociedades modernas*, México, Trillas.
- Parsons, Talcott, 1968. *La estructura de la acción social*, v. 1, Madrid, Guadarrama.
- Rusell, Bernard, 1991. “Observación participante”, en: *Research Methods in Cultural Anthropology*, Newbury Park, Sage Publications.
- Savage, Charles H. y Lombard, George F., 1986. *Sons of Machine: Case Studies of Social Change in the Workplace*, Cambridge, The MIT Press.
- Tellis, W., 1997. *Introduction to Case Study. The Qualitative Report*, v. 3, n. 2.
- Thompson, Edward, 1977. *La formación histórica de la clase obrera: Inglaterra 1780-1832*, Barcelona, Laia.
- Tonnies, Ferdinand, 1947. *Comunidad y sociedad*, Buenos Aires, Losada.
- _____, 1942. *Principios de sociología*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Weber, Max, 1994a. *Economía y sociedad*, Bogotá, Fondo de Cultura Económica.
- _____, 1994b. *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, México, Coyoacán.
- _____, 1987. *Historia económica general*, México, Fondo de Cultura Económica.
- _____, 1985. *¿Qué es la burocracia?*, s. l., Leviatán, Impresiones Sudamérica, Atuel 666, Capital.
- _____, 1984. *Ensayos sobre sociología de la religión*, Madrid, Taurus.

Cultura empresarial

- Abravanel, Harry, y otros, 1992. *Cultura organizacional: aspectos teóricos prácticos y metodológicos*, Bogotá, Legis.
- Anzola, M., Olga Lucía, 2003. *Una Mirada de la cultura corporativa*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia.
- _____, 2002. *Hogar Betel: Facatativá Colombia*, tesis de grado para optar al título de Maestría en Sociología, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia.
- Barley, Stephen R. y Kunda, Gideon, 1995. "Plan y dedicación: oleadas de las ideologías de control normativo y racional en el discurso administrativo", en: *Revista Innovar*, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, n. 6, julio-diciembre: 80-107.
- Berger, Brigitte (comp.), 1993. *La cultura empresarial*, México, Gernika.
- Dávila, L., Carlos, 1999. "Cultura organizacional", en: *Testimonios de gestión humana*, Bogotá, Cámara de Comercio: 103-116.
- Deal, T. E. y Kennedy, Allan, 1983. "Culture a New Look Through Old Lenses", en: *Journal of Applied Behavioral Science*, noviembre: 501.
- Denison, Daniel, 1991. *Cultura corporativa y productividad organizacional*, Bogotá, Legis.
- Echavarría, María T., 1999. "La cultura: un camino... en construcción", en: *Gestión*, Revista de Ciencias Administrativas de la Universidad del Norte, Bogotá, Uninorte, n. 6, julio.
- Hall, Richard, 1996. *Organizaciones, estructura, procesos y resultados*, México, Prentice Hall.
- Hofstede, Geert, 1999. *Cultura y organizaciones, el software mental: la cooperación internacional y su importancia para la supervivencia*, Madrid, Alianza.
- Ibarta, Eduardo y Montaña, Luis, 1987. *Mito y poder en las organizaciones*, México, Trillas.
- Kanter, Rosabeth M., 1983. *The Change Masters: Innovation and Entrepreneurship in the American Corporation*, Nueva York, Simon and Schuster.
- Khandwalia, Padrip, s. f. *The Structure of Organizations*, s. d. p. 482-529.
- Lessem, Ronnie, 1992. *Gestión de la cultura corporativa*, Madrid, Díaz de Santos.
- Mayo, Elton, 1935. *The Blind Spot in Scientific Management. Proceedings of the Development Section, Sixth Annual Congress for Scientific Management*, 3: 214 - 218.
- Marín M., Henry, 1998. *Gerencia del cambio, cultura organizacional y organización de aprendizaje*, Medellín, Universidad Nacional de Colombia.
- _____, 1989. *Administración de organizaciones*, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia.
- Morgan, Gareth, 1995. "Capítulo V", en: *Imágenes de la organización: la creación de la realidad social, las organizaciones como culturas*, México, Alfaomega: 99-126.
- Muñoz, Germán, 1995. *Pistas para diseñar una cultura empresarial en la Fundación Social*, s. l., Brújula (Fundación Social).
- Ogliastri, Enrique y otros, 1998. *Cultura y liderazgo organizacional en América Latina*, el Estudio Globe, ponencia presentada a la XXIII Asamblea del Con-

- sejo Latinoamericano de Escuelas de Administración, Cladea, Santo Domingo, 12 de octubre .
- Ogliastri, Enrique, 1999. "Cultura y liderazgo organizacional en 10 países de América Latina: el estudio Globe", en: *Revista Academia*, Publicación Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración (Cladea), n. 22: 29-57.
- Ortiz, I., José María, 1998. *La hora de la ética empresarial*, s. l., México, McGraw Hill.
- Peiró, J. M., 1986. "Organizaciones y medio ambiente", en: Jiménez Burillo, F. y Aragonés, J. I. (comps.). *Introducción a la psicología ambiental*, Madrid, Alianza.
- Peters, Thomas J., y Waterman, Robert H. *En búsqueda de la excelencia*, Bogotá, Norma, 1997.
- Ramírez, José E., 1998. "Cultura organizacional e identidad en la nueva competitividad", en: *Revista Innovar*, Universidad Nacional de Colombia, n. 12, julio a diciembre: 45-63.
- Schein, Edgar H., 1988. *La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica*, Barcelona, Plaza y Janés.
- Siliceo, Alfonso; Casares, David, y González, José Luis, 1999. *Liderazgo, valores y cultura organizacional*, México, McGraw Hill.
- Smircich, Linda, 1963. "Concepts of Culture and Organizational Analysis", en: *Administrative Science Quarterly*, September.
- Taylor, Frederick W., 1986. *Principios de administración científica*, Barcelona, Orbis,.
- Urrea, Fernando y otros, 2000. *Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones colombianas*, Bogotá, Colciencias-Corporación Calidad.
- Vargas, Gustavo; Esteban, Jesús, y Rojo, Concepción, 1999. "Cultura y gestión industrial: un análisis empírico", en: *Revista Academia*, Publicación del Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración (Cladea), n. 22: 1-11.

Fuentes de información acerca de la Sociedad

Sociedad de Biblias y tratados de la Torre del Vigia de Pensilvania. Transversal 44B No. 102 a-15, Bogotá.

Hogar Betel Facatativá, Colombia

Formatos utilizados en el Hogar Betel, Facatativá, Colombia.

Hoja de cambio de asignación, solicitud de fondos de la cuenta de gastos personales, registro de sábados libres, requisición personal y formulario para solicitud de huéspedes en un cuarto personal, ropa de mujer para lavar, ropa de hombre para lavar.

Estudios de la organización Testigos de Jehová

Danyans, Eugenio, 1971. *Proceso a la Biblia de los Testigos de Jehová*, Barcelona, Clie.

Feliu M., Ricardo, 2000. *El consumo religioso: estudio de un Salón del Reino de los Testigos de Jehová*, Universidad Pública de Navarra, I semestre. Disponible en: <http://sociologia.usal.es/Alumnos/Congreso/5A1.htm>

García, José Luis, 1988. *Los Testigos de Jehová a la luz de la Biblia*, Barcelona, Clie.

Hébert, Gerardo, 1973. *Los Testigos de Jehová: su historia y su doctrina*, Madrid, La Casa de la Biblia.

Hernando García, Julián, 1993. "Los Testigos de Jehová", en: Hernando, Julián (edit.) *Pluralismo religioso II: sectas y nuevos movimientos religiosos*, Madrid, Atenas.

Higuera Bonfil, A., 1998. *Familia, comunidad y religión, tres pilares del orden teocrático de los testigos de Jehová*, ponencia presentada en el XXI Congreso Internacional de la Asociación de Estudios Latinoamericanos, Chicago, Illinois, 24-26 septiembre. Disponible en: <http://136.142.158.105/LASA98/HigueraBonfil.pdf>. (www.google.com).

Lingle, Wilbur, 1999. *Inquietantes preguntas para los Testigos de Jehová*, n. 6, s. 1., Centros de Literatura Cristiana (CLC).

_____, 1998. *Acercándose a los testigos de Jehová con amor*, s. 1., Centros de Literatura Cristiana (CLC).

Material fotográfico

Tomado en diferentes secciones en las visitas realizadas al Hogar Betel, Facatativá.

Películas de la Sociedad Watch Tower

La Sociedad tras el nombre, Sociedad Watch Tower, Brooklyn, 1990.

La Sociedad tras el nombre, Facatativá, 1997.

Programa de Visitas Empresariales de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Externado de Colombia:

24, 26 y 27 de abril de 1996; 21 de mayo de 1996; 24 de agosto de 1996; 13 de noviembre de 1996; 22 de febrero de 1997; 26 de mayo de 1997; 5 y 6 de noviembre de 1997; 20, 21 y 23 de mayo de 1998; 1 y 4 de octubre 1999, y 29 de abril de 2000.

Publicaciones de la Sociedad

Anuarios de los Testigos de Jehová, Watch Tower Bible and Tract Society of New York, INC: 1994, 1997 y 2001.

Folleto *Bienvenido a Betel de Colombia*, s. f.

Los testigos de Jehová efectúan unidamente la voluntad de Dios por todo el mundo, Watch Tower Bible and Tract Society of Pennsylvania, 1986.

Los Testigos de Jehová en el siglo XX, Watch Tower Bible and Tract Society of Pennsylvania, 1989.

Los Testigos de Jehová, ¿qué creencias tienen?, 1992.

¿Quién es, realmente, el gobernante del mundo?, Watch Tower Bible and Tract Society of Pennsylvania, 1992.

Revistas Despertad y Atalaya (diferentes números publicados en los años 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 y 2001). Watch Tower Bible and Tract Society.

Usted puede vivir para siempre en el reino de la Tierra, Brooklyn, New York, 1982.

Publicaciones periódicas

El Tiempo, 1992. "El desafío de las sectas", 5 de enero.

_____, 1992. "Inauguran sede", 2 de noviembre.

_____, 1993. "Sálvese quien pueda", 14 de marzo.

_____, 1991. "El constituyente Fernando Carrillo", 2 de febrero.

El Tiempo, 1991. "Primero Jehová que las armas", 11 de marzo.

- _____, 1995. "Por una religión, dos policías dejan las armas", 31 de enero.
- _____, 1995. "Guerra santa por transfusión de sangre", 30 de mayo.
- _____, 1995. "Porque el no aceptar sangre", 2 de julio.
- _____, 1995. "Se buscan donantes sanos y responsables", 9 de julio.
- _____, 1995. "Al único que mi hijo adora es a Dios", 19 de agosto de 1996; 16 de septiembre de 1996; 26 de septiembre de 1996; 30 de septiembre de 1996; 2 de octubre de 1996; 6 de octubre de 1996; 7 de octubre de 1996; 8 de octubre de 1996.
- _____, 1998. "Así es la pesca milagrosa", 20 de diciembre.
- _____, 1998. "Preso Cristian enseña la Biblia", 30 de enero.
- _____, 1998. "Por no prestar servicio militar", 14 de marzo.
- _____, 1998. "Arrestan a Testigos de Jehová", 15 de marzo.
- _____, 1998. "En libertad Testigo de Jehová", 19 de marzo.
- El Tiempo*, 1999. "Cuando la fe amenaza la vida", 24 de enero.
- _____, 1999. "Sacerdote impide predicar a Testigos de Jehová", 16 de julio.
- El Tiempo*, 2000. "Señor Defensor", 12 de junio.
- _____, 2000. "Jehová y Peñalosa", 22 de julio.
- _____, 2001. "Que tan católicos somos", 8 de abril.
- _____, 2001. "Una brecha espiritual", 12 de abril.
- Boyacá 7 días*, 1999. "En Tunja, asamblea de Testigos de Jehová", 9 de julio.
- Cundinamarca*, 1999. "Un paseo por la Torre del Vigía", 28 de agosto.
- Llano 7 días*, 2000. "Reunión de Testigos de Jehová", 11 de agosto.
- Tolima 7 días*, 1999. "Reunión de Testigos de Jehová", 31 de marzo.
- Nuevo Siglo*, 1990. 8 de agosto.
- Revista Cambio*, 1996, n. 152, 16 de mayo: 28-31.
- Revista Credencial*, 1990, n. 49, diciembre: 25-30.