

El profesor en el asiento

Carlos Alberto Valencia
Comunicador Social, Especialista en Mercadeo Corporativo



Para muchos seguramente aún está en la mente la tarima ubicada en la parte delantera del salón, donde los profesores de manera imponente se paraban durante toda la clase para impartir los conocimientos, que entre otras cosas, parecían que fueran únicos y terminales, muchas generaciones se formaron así, hoy esas tarimas herencia de los siglos pasados y de pensamientos y estilos desgastados y poco efectivos ya no existen, pero este cambio inicial en la educación parece que aún no cobra valor entre los estudiantes de hoy.

Muchos confiamos en esa forma de aprender, nos creímos todos los conceptos, opiniones, ejemplos y desaciertos de esos hombres y mujeres que se veían grandes frente a nosotros desde ese “altar” exclusivo y estratégico, mientras nosotros los estudiantes permanecíamos callados, sumisos y sentados en los vetustos pupitres del colegio, la escuela y la universidad, eran las épocas de un conocimiento cerrado, confuso y hasta desenfocado.

Los tiempos cambian, las costumbres, los pensamientos y con ello la educación, que afortunadamente hoy ofrece un nuevo panorama para todos, un escenario renovado, amigable, sincero, acogedor, que permite una comunicación llena de participación, aulas sin altares, sin filas, sin lugares exclusivos, donde todos somos iguales y todos tenemos el conocimiento, acabar con las tarimas en los salones fue un gran acierto y el inicio de una nueva etapa en la educación.

Muy sensato y agradable es ver hoy a los docentes compartiendo los mismos asientos con sus estudiantes, caminando entre los grupos hasta el rincón más frío del salón, es cautivante sentir al estudiante como un amigo, como un colega o simplemente como un ser humano que no solo recibe información, sino que expresa sus ideas, emociones, reflexiones sin tener un conocimiento exclusivo, pues tanto el aprendizaje como el guía aprenden y crecen bajo este nuevo modelo de enseñanza.

Las tendencias en la educación continúan cambiando, la forma de evaluar y calificar, la manera de “dictar” las clases, las estrategias y metodologías para enseñar, todo, cada día es más amigable y verdaderamente facilitador del aprendizaje, pero la gran pregunta es: Los estudiantes de hoy si están aprove-

chando todos estos cambios? La tarima hoy ya no está, pero muchos sin conocerla se la imaginan o incluso actúan como si la vieran, la poca participación de los estudiantes en las clases es una prueba de ello, y aunque no son todos, si es largo el tiempo que pasa para poder escuchar diferentes voces, intervenciones, aportes o preguntas, ¿qué será que pasa?

La identidad en el análisis de la cultura organizacional

El caso del Colegio Mayor del Cauca

Diego Hernán Varón Rojas⁴
Antropólogo Universidad del Cauca

Introducción

Se hace necesario resaltar que son pocos los estudios publicados sobre identidad en las organizaciones y más escasos aún los estudios comparativos sobre el tema. Uno de los trabajos más conocidos en Colombia es el de Santiago Villaveces⁵ quien analiza la cultura organizacional de fotojapón y plantea la reflexión de los valores, costumbres y rituales japoneses como formas de consumir la otredad. Aunque el autor no define concretamente el tema de la identidad, se evidencia a través de las entrevistas realizadas a los directivos de fotojapón, los elementos generadores de la misma como son el uso de kimono, la ceremonia del obi, el símbolo de la gata neko, la imagen del Daruma, los informes ninja, los rituales por antigüedad, etc. que a la vez se constituyen en rasgos diferenciales para las empresas que compiten en el mismo segmento de mercado.

Se pueden encontrar otros trabajos que abordan indirectamente la identidad al interior de las empresas, más orientada hacia los estudios del lenguaje y los símbolos como expresiones de la cultura empresarial. Es el caso de Aktouf y Chrétien⁶ quienes realizan una etnografía de la comunicación en la empresa canadiense Cascades, señalando el lenguaje, las actitudes y las relaciones de trabajo entre la dirección, los ejecutivos y los obreros. Podría pensarse que es a través del lenguaje, la forma como se expresan las misiones compartidas de la empresa y también es por medio de la palabra hablada la forma como se generan elementos de identificación laboral.

Por otro lado, Mary Douglas explora los alcances de la identidad a nivel de las instituciones. Ella argumenta que las instituciones definen lo idéntico, y esta definición se sustenta en los acuerdos comunes, que en sus propias palabras señala como “la semejanza es una institución”.⁷ Puede pensarse entonces, que la identidad se asume como un consenso, en donde las clasificaciones y categorías cultura-

les son compartidas por los miembros que se definen como integrantes de X ó Y institución.

El tema de la identidad o identidades ha sido ampliamente trabajado por investigadores en disciplinas tan diversas como la psicología, el psicoanálisis, la sociología, la antropología, el folclor, la historia, la economía, la política entre otras ciencias sociales y humanas. De este modo, se cuentan con los suficientes insumos sobre el asunto para ahondar en trabajos cada vez más interdisciplinarios. Ahora el reto le corresponde a las ciencias de la organización y la gestión.

Etnografía de la identidad

Cuestiones conceptuales: La reunión de todos los trabajadores del Colegio Mayor del Cauca en un lugar y tiempo determinado para realizar actividades específicas diferentes a las habituales podría analizarse como una especie de “ritual” de integración y en ciertos aspectos, de reafirmación de roles; por consiguiente podría hablarse de espacios y tiempos generadores de identidad en contextos sagrados. No obstante el concepto de ritual tal y como lo han planteado Sigmund Freud, Emile Durkheim, Arnold Van Gennep, Víctor Turner, entre otros, se orientan a elementos de solidaridad y cohesión, transgresión, intensificación ritual, entre otros.

⁴El tema del artículo surgió como parte del trabajo final desarrollado en el curso de Teorías de la Administración y la Gestión que hace parte del plan de estudios de la Maestría en Administración de Empresas. Universidad del Valle. Enero de 2006.

⁵ Cultura y empresa: La objetivación del yo para consumir al otro, en Antropología de la modernidad. Identidades, etnicidades y movimientos sociales en Colombia. Instituto Colombiano de Antropología. 1997. Pp. 93 – 125.

⁶ Antropología de la comunicación y Cultura empresarial: El caso de Cascades. Ponencia en Internacional Conference on Organizational Symbolism. Universidad de Québec. Montreal, 1986.

⁷ Cómo piensan las instituciones, Alianza Editorial, Madrid, 1986. Pp. 85.

Resumen

El tema central de este trabajo versa sobre la identidad cultural en las organizaciones, específicamente, se propone trabajar un esquema descriptivo al estilo de la etnografía sobre la fiesta de fin de año realizada en diciembre de 2005 con los trabajadores del Colegio Mayor del Cauca. Los estudios sobre identidad son de vieja data, no obstante, la descripción de las fiestas organizaciones que tienen por finalidad la generación de identidad en las organizaciones es un ejercicio novedoso.



Con el ánimo de remitir el análisis según las clasificaciones de conceptos ya establecidos, es necesario distinguir diferencias sutiles entre ritual y ceremonia. Para Turner el ritual es transformatorio, como es el caso de los “ritos de paso”, mientras que la ceremonia es confirmatoria. Tanto el ritual como la ceremonia son conductas religiosas asociadas a estados sociales y en las que las instituciones político-legales tienen una mayor importancia, esto puede ser comprendido mucho mejor en casos concretos como las celebraciones de Semana Santa, las celebraciones de navidad, los ritos de matrimonio, los ritos de iniciación, etc. presentes en la vida social y también en la vida laboral.

Sin embargo, al comprender las características del Colegio Mayor del Cauca, asociados a organizaciones empresariales, el concepto que encaja para determinar los procesos de identidad más visibles en contextos culturales amplios, sería la de fiesta. La etnografía que se presenta a continuación busca analizar la cultura organizacional desde un aspecto particular: La construcción de identidad en contextos sagrados, donde se presenta una reversión de la vida diaria laboral como rupturas cíclicas en las que se añaden aspectos festivos a la comunidad del Colegio Mayor del Cauca.

Las fiestas en el Colegio Mayor del Cauca: Por tradición, en el Colegio Mayor del Cauca se realiza la novena navideña que conmemora el nacimiento de Cristo y reafirma la creencia de este mito judeo – cristiano y los rituales que incluye a la doctrina católica en Semana Santa. Por ejemplo, las directivas de la institución ofrecen las instalaciones locativas en la Semana Mayor para que se realicen exposiciones de arte y artesanías. De este modo se debe comprender la cultura organizacional del Colegio Mayor del Cauca como una réplica de rituales, celebraciones y fiestas realizadas por una cultura más amplia.

Sin embargo, las directivas del Colegio Mayor del Cauca organizan otras fiestas que corresponden a los ciclos semestral y anual orientadas a promover un mayor sentido de identidad entre los estudiantes como es el caso de la fiesta universitaria, la semana de inducción para estudiantes de primer semestre, comúnmente denominados “primíparos” en el argot universitario, la bienvenida de primíparos, etc.; otras hacia los trabajadores, como son las fiestas de fin de semestre y fin de año, la celebración de cumpleaños; y otras que tienen como fin la generación de identidad entre los egresados. Por consiguiente, se tomará como escena cultural y unidad de análisis, la fiesta de fin

de año realizada a los trabajadores que a su vez, marca la antesala del período vacacional de nuevo año.

En estas celebraciones, las directivas intentan generar sentido de pertenencia e integración de su talento humano, agradecer el trabajo realizado durante el año y romper con las rutinas laborales que se presentan en la cotidianidad. Surge la pregunta sobre la realización de estas actividades festivas como elementos auténticos que generan identidad organizacional y si efectivamente son expresiones propias que generan diferencias frente a otras instituciones académicas o son elementos comunes con las que operan organizaciones semejantes.

Organización de la fiesta de fin de año: Mientras que las oficinas, las salas de reuniones, los salones y los corredores permanecían vacíos, la oficina financiera constituida por siete trabajadores se encontraba agitada ultimando los detalles que en contadas horas se llevarían a cabo. Eran las diez y media de la mañana, y por cuestiones de último momento estaban ejecutándose los preparativos, pero su planeación había empezado con más de quince días de anterioridad, cuando se confirmó el presupuesto para la realización del mismo. Una frase particular que se escuchó momentos antes de la fiesta... “Vení yo te ayudo a recortar eso mientras que vos metes esos datos y así acabamos más rápido” le propuso Mabel, coordinadora financiera a Cristina la tesorera de la institución.

Carlos había dejado a un lado las funciones de control interno para dedicarse a trabajar con las tablas, las fichas y demás piezas necesarias para el bingo. Por otro lado Elizabeth, jefe de contabilidad, ya había contactado el transporte con el fin de acomodar los regalos que serían entregados a los asistentes, y se desplazaría en compañía de Jhon, auxiliar contable. Alina, jefe de almacén, le había recordado a “Carlitos” que serían ochenta los asistentes que confirmaron su presencia en el evento con una semana de anterioridad. Clara Inés, la secretaria de la rectoría había hecho el registro.

Por su parte algunos docentes habían decidido tomar café antes del almuerzo en un sitio bastante concurrido por los Payaneses llamado Kaldivia. El café es un lugar aledaño a las instalaciones del Claustro de la Encarnación donde funciona la sede principal del Colegio Mayor del Cauca. En tanto que el vicerrector había estado revisando su correo electrónico y atendido a un docente con el que había mantenido una conversación sobre el tema de la identidad. Los cinco celadores habían acordado llegar directamente al lugar de reunión, excepto Diego y Héctor que estarían de turno esa tarde. Algunas auxiliares administrativas, coordinadoras y decanas se habían excusado por su ausencia durante la mañana con el fin de tomar un tiempo extra en las actividades de embellecimiento. Por su puesto, ellas no lo habían planteado así.

Las señoras de servicios generales estaban terminando su jornada y se disponían a guardar los implementos de trabajo cuando llegó el rumor que aquella “se había hecho alisar el cabello y adornado el rostro con un poco de escarcha”, la otra había probado “un cambio con el nuevo tinte”, una más había “comprado el vestido que tanto le gustaba”, y que había visto en la vitrina de tal almacén, “la que se hizo la operación de parpados”, en fin, los comentarios sobre tipos y formas de presentación personal ya habían empezado.

Las dos sedes del Colegio Mayor del Cauca se encontraban con poca afluencia de público por estos días. La fecha ritual con la que se conmemora el nacimiento de Jesús o Mesías para los Cristianos coincide con el período de vacaciones. El Claustro de la Encarnación había culminado las clases, los exámenes finales, los supletorios y las habilitaciones de los cinco programas tecnológicos y los cursos de extensión la semana anterior.

Solo quedaba pendiente el primer semestre de la Tecnología en Gestión Comercial debido a un atraso en la programación ocasionada por el cambio de jornada académica. La Casa Obando había culminado la programación semestral de los cursos de extensión en

inglés a comienzos de diciembre y los ochocientos estudiantes gozaban de descanso académico.

Algo de historia: El Colegio Mayor del Cauca empezó a funcionar una mañana de noviembre de 1967 en el espacio que actualmente funciona la Casa de la Cultura. En 1977 se expidió una ordenanza en la que se donaba al Colegio Mayor del Cauca el Claustro de la Encarnación pero fue solo hasta agosto de 1983, cuando se ejecuta la ordenanza y se entrega las ruinas del Claustro al Instituto de Construcciones Escolares (ICCE). El Claustro de la Encarnación quedó en ruinas por el terremoto que aconteció en Popayán durante la Semana Santa de 1983.

El Claustro fue construido desde el siglo XVI y desde un inicio fue concebido para la educación de la mujer. Primero se establecieron las monjas Agustinas de la Encarnación, luego las religiosas de San José de Tarbes, posteriormente las Hermanas Salesianas y actualmente, es la sede principal del Colegio Mayor del Cauca. Esta joya colonial fue declarada Monumento Nacional en 1995 conservando los valores artísticos y documentales de la época. La segunda sede del Colegio Mayor del Cauca es la Casa Obando, donada por el Concejo Municipal de Popayán y restaurada por la Escuela Taller de Popayán con recursos propios y otros donados por la Agencia de Cooperación Española.⁸

Desde el 31 de julio del 1967 hasta noviembre de 2001, la delineante de arquitectura e ingeniería, doctora Ruth Cepeda Vargas ejerció en el cargo de rectora del antiguo Colegio Mayor de Cultura Popular del Cauca hoy Colegio Mayor del Cauca. Le sucedió en la rectoría la Doctora María Cecilia Vivas de Velasco quien actualmente ocupa este cargo. De esta forma se puede afirmar que una característica identitaria del estilo administrativo del Colegio Mayor del Cauca ha estado en manos de mujeres, en donde se percibe limpieza y la preocupación por la conservación del patrimonio material y cultural de sus instalaciones.

La tecnología en Delineante de Arquitectura e Ingeniería así como el curso de extensión en Cerámica acompañan a la institución desde su nacimiento. Luego surgió el curso de inglés y el programa de Gestión Empresarial nace en 1995. Tres años después se aprueba la

⁸ Ruth Cepeda Vargas. Informe rectoral 1967 – 2002. Colegio Mayor del Cauca. Popayán, Pp. 2 – 10.



tecnología en Desarrollo del Software. Los programas más recientes son Diseño Artesanal y Gestión Comercial y de Mercados. A medida que los nuevos programas han sido aprobados por el Ministerio de Educación, la planta de personal ha ido aumentando.

Rosalba, trabajadora del área de servicios generales que lleva más de 15 años de servicios en la institución recuerda que al principio el “Colegio era vacío” y “no se veía tantos estudiantes como ahora”, y señala que “ya no hay espacio para más carreras”. “Uno ve que los que trabajábamos antes eran poquitos y ahora hay profesores que ni distingo”. De esta forma puede evidenciarse el rápido crecimiento del Colegio Mayor del Cauca, en los últimos seis años. Desde sus inicios y hasta la actualidad, la institución se ha caracterizado por ser pública pertenece al orden nacional, recibiendo del Estado el 70% de su presupuesto. Por actos administrativos nacionales, a finales de mayo de 2006 se discutía la posibilidad que institución pasara a formar parte del Departamento del Cauca.

Los trabajadores más antiguos recuerdan que antes los obsequios dados en las fiestas de fin de año, eran mucho mejores. Tal vez porque eran menos los trabajadores y el presupuesto era menos restringido que ahora. “Nos daban una anqueta más grande, y obsequios como exprimidores, porcelanas, y cositas más caras” apunta una profesora.

En Rancho Grande: La despedida de fin de año se lleva a cabo en el “Rancho Grande”. El lugar tiene una apariencia de vivienda indígena, conocida como “tambo”, es decir, de forma redonda, paredes de madera, techo a dos aguas de paja, combinado con elementos modernos como es el caso del piso en baldosa, la recepción con antesala, un bar hecho en madera, ventanas con vanos y vidrios, baños enchapados y lámparas realizadas en forja y cestería. Rancho Grande se encuentra ubicado a un lado de la Avenida Panamericana y cerca del puente de Cauca.

Aquel jueves 22 de diciembre los empleados habían empezado a llegar desde el medio día. El lugar se encontraba fraccionado en dos partes, debido a que el espacio era lo suficientemente amplio tanto para albergar a funcionarios de la Corporación Regional del Cauca (CRC) como del Colegio Mayor del Cauca. Los primeros celebrarían el cumpleaños del director y los segundos, la fiesta de fin de año. Aunque la ciudad se encontraba pasada por agua, las precipitaciones de los carros, entre taxis y particulares iban llenando el parqueadero

de Rancho Grande. Obviamente la fuerte lluvia que caía sobre la ciudad no fue motivo de excusa para que la rectora, la ex – rectora, el vicerrector y demás empleados llegaran a tiempo.

De las ocho mesas destinadas para la ubicación de las personas, solo una no se ocupó dada la cercanía a los baffles que amenizaban la fiesta. No era raro escuchar distintas tonadas musicales, entre las que se distinguía la salsa, el merengue, el regatón, la balada romántica y otros géneros de moda.

Alrededor de las dos de la tarde, muchos de los invitados se colocaron de pie para dirigirse a una tienda cercana con el fin de tomar algo antes del almuerzo. De este modo, la rectora autorizó que se llenaran las copas de vino tinto, autorizó que se bajara el sonido de la música, tomó el micrófono y agradeció a los invitados su asistencia. Posteriormente recordó que el último día de la novena navideña no había sido reza-do, por lo que hizo la señal de la cruz en su frente y empezó la oración para todos los días. “Benignísimo Dios de infinita caridad...” Al terminar la oración de la Virgen María, muchos de los invitados se habían hecho la idea de que el almuerzo tardaría al menos un cuarto de hora en ser servido. El coordinador de Deportes le acompañó con la oración a San José, luego los gozos, la oración al niño Jesús y los villancicos. Era el orden establecido para la celebración de la novena navideña y exceptuando los años anteriores, al grupo de Bienestar Universitario no le correspondió rezarla, sino a la rectoría.

Los empleados de la CRC comenzaron temprano los cánticos del cumpleaños, luego la serenata, el almuerzo y a trabajar nuevamente. A diferencia del Colegio Mayor, los trabajadores de la CRC acordaron aportar una cuota de \$10.000 para agasajar a su gerente mientras que la fiesta de fin de año tuvo hora de inicio pero no de terminación. Finalizado el brindis y calmado el apetito con tres carnes en salsas agrídulces, de champiñones y tártara, arroz verde, ensalada inglesa acompañado con coca-cola, música suave, y los temas que cada una de las siete mesas estuviesen tratando.

Era marcada la ubicación de las personas. Guardaba cierto parecido a la forma como se ubican en las áreas de trabajo. Por acá la “facultad de arte”, por allá los docentes de la “sala de profesores”, más a la izquierda los “vigilantes” y las “aseadoras”, la gente de la Casa Obando se sentó en otra mesa, exceptuando a la coordinadora que ocupó la mesa de las directivas y un grupo fuerte de empleados con más años de antigüedad, seguido estaban los organizadores, es decir, “toda la financiera” y por acá la facultad de Ciencias Sociales”, y en frente los de la facultad de ingeniería. Era común ver a las auxiliares administrativas sentadas al lado o enfrente de su jefe inmediato, es decir, los decanos. Es seguro que la forma en que la gente se organiza, corresponde a las formas como se generan identidades al interior de los grupos de trabajo. Los invitados más afanados empezaron a alejarse del rancho grande.

Y que la rumba continué hasta el amanecer: A eso de las tres y media de la tarde, la población se había diezmado. Algunos por compromisos en otras instituciones, otros por cuestiones de salud (ya que el frío era intenso) pero la gran mayoría esperaba la repartición de los regalos, el bingo bailable y la rumba.

La repartición de los regalos fue otro elemento que sirve de análisis para los procesos de formación de la identidad. Indistintamente fueron llamando a los trabajadores. No fue por orden alfabético ni por área de trabajo o cualquier otra lógica, solo Elizabeth tomaba el regalo, la rectora con micrófono en mano llamaba al empleado, le entregaba la mini anqueta, el abrazo, el beso, y ¡Feliz Navidad!, mientras que los demás compañeros aplaudían, silbaban o gritaban los apodoso o características físicas del trabajador.

La identificación de un nombre, su burla y las risas que esto genera puede ser analizado como un elemento de reconocimiento, de identidad de la persona con su puesto de trabajo y las funciones que cumple. Se evidenciaba así el grado de compañerismo, afecto, aceptación. Por ejemplo, habían monitores poco conocidos, en el que muchos preguntaban ¿ese quién es?

Oh yo no sabía que él trabajaba aquí. También aparecieron los trillizos –que son tres ingenieros que siempre andan juntos-, la secretaria más linda, el vigilante más amable, el gruñón, el chistoso, la espía, el montador, etc. fueron desfilando por el pasillo.

Terminada esta fase de reconocimiento, de entrega de regalos e identificación individual, se armó la rumba. Más vino, más música y más comida. Ahora se servía el plato de noche buena, característico de los payaneses porque se acompaña con brevas, cáscaras de limón y coco calados, manjar blanco, buñuelo, dulce de piña, rosquilla y hojaldra.

A eso de las cuatro empezó el bingo. Una tabla por persona. Primero llena, luego en cruz, posteriormente horizontal, luego el número de la tabla y así hasta que se entregaron los diferentes regalos, anquetas, vinos, vasos entre otros obsequios. Muchos se quejaban porque los que iban ganando, seguían participando y en reiteradas ocasiones, una persona se ganaba dos o más bingos. Al finalizar más música, más vino y el aguacero no parecía importar y así se continuó hasta las 10 de la noche, hora en que salió un grupo de doce personas que buscaban otro lugar para seguir rumbeando porque había llegado la navidad y empezaban las vacaciones.

A manera de conclusión

Es evidente que la localización de los puestos de trabajo y las estructuras organizativas ejercen claras formas de identificación, visibilizadas por la formación de subgrupos de trabajo o subculturas lo que se manifiesta tal vez inconscientemente en las mesas ocupadas durante la celebración de la fiesta de fin de año. Otro aspecto importante eran los temas que se trataban en cada una de las mesas a la hora del almuerzo, del baile y del bingo. En muchas ocasiones el tema seguía siendo lo laboral a pesar que se había realizado la actividad en otro lugar distinto a las instalaciones de la institución.

Al preguntarle a Orieta, auxiliar administrativa de la facultad de Ciencias Sociales y de la Administración sobre los elementos que la unían con sus compañeros de trabajo, ella respondió que eran los trabajos conjuntos y la ubicación de su puesto de trabajo. Esto confirma una vez más la idea de que el trabajo une, hasta tal punto de generarse lazos de amistad que trascienden el ámbito laboral, pero a la vez, estos elementos de identificación corren el riesgo de establecer relaciones de exclusión, como se nota fuertemente entre las sedes de la Encarnación y la Casa Obando.



Otro aspecto a analizar es el cambio. Debido al acelerado proceso de crecimiento de la institución, muchas personas identificaron compañeros que no conocían, específicamente entre los pocos docentes catedráticos que fueron invitados a la celebración. Al comparar esta celebración con otras en las que se ha tenido la oportunidad de participar, en el Colegio Mayor del Cauca no se da una inversión de roles, es decir los trabajadores no cambian sus papeles. Muchos de ellos se hicieron en mesas junto a sus similares, con la excepción de los decanos que efectivamente encabezaron las mesas de su facultad.

El aspecto fundamental de sentirse identificado con la institución, la región y el país como niveles de análisis propuestos por el profesor Alvaro Zapata, evidentemente se logra, ya que la cultura organizacional no rompe con el modelo cultural que se genera en la nación como sería el lenguaje, los valores religiosos, los símbolos, los mitos de creación, la memoria cultural, el espacio ocupado, etc. Esto permite concluir que la identidad está encadenada con los otros once aspectos del modelo. De hecho lo que hace la cultura organizacional del Colegio Mayor del Cauca es confirmar esos rasgos de unión colectiva, como es la oración característica de la fe cristiana y el mismo período de festividad generado por el nacimiento del “redentor”; la integración a través de la cena como un principio de *comunitas*, el baile y el reconocimiento de los géneros y el juego como expresión festiva y lúdica, pero también de sacralidad por el tiempo en que se realiza.

Si bien es cierto que hay unos aspectos de identificación de base como son: laborar en el mismo lugar, funcionar en dos sedes, ofrecer cinco programas tecnológicos, el que la institución haya sido creada por una ley nacional, que haya una organización burocrática, etc. obviamente debemos considerar la existencia de una memoria cultural. Podría evaluarse ese aspecto y distinguir si efectivamente todo el grupo de trabajadores, incluyendo a las directivas, conocen el pasado, y comparten un mismo sentido de identidad frente al proyecto formal e informal de organización. Nuevos retos se asumen, como es el cambio de carácter académico y la pertenencia al ente territorial de nivel departamental. En el ciclo ritual del Colegio Mayor del Cauca no existe un espacio en el que se logre una integración plena de todos los miembros que forman parte de la institución y podría pensarse en la ritualización de otros aspectos que tengan como fin la generación de identidad organizacional.

Es cierto que a nivel simbólico existe un camarín voladizo que intenta representar la luz y el conocimiento, y una bandera que se tiñe de amarillo y azul, pero es necesario crear otros símbolos ya que una característica del mundo simbólico es su constante transformación y la adquisición de nuevos significados necesarios para que el Colegio Mayor del Cauca continúe avanzando ...

Abstract

The main topic of this essay deals with the cultural identity in the organizations. Specifically, it has the purpose to work a descriptive schema -as in ethnography- about the End of the Year Party carried out on December 2005 with people who worked in “Colegio Mayor del Cauca”. Studies about identity are old-fashioned; however, the description of the organizations parties that has as a purpose to generate identity inside them is an innovating exercise.

Bibliografía consultada y citada:

- Aktouf, Omar y Michel Chrétien. Antropología de la comunicación y Cultura empresarial: El caso de Cascades. Ponencia en Internacional Conference on Organizational Symbolism. Montreal, Universidad de Québec. 1986.
- Aktouf, Omar. La administración: Entre tradición y renovación, Artes gráficas del Valle, Cali. 1998. Pp.219 – 250.
- Archiva, Mauricio. Cultura e identidad obrera. Colombia 1910 – 1945, Santa fe de Bogotá, Cinep.
- Cepeda Vargas, Ruth. Informe rectoral 1967 – 2002. Popayán, Colegio Mayor del Cauca. 2002.
- Colobrans, Jordi. Antropología de la empresa. Culturas corporativas y culturas organizativas, en Ensayos de Antropología cultura. Barcelona, Editorial Ariel S.A., 1996. Pp. 262 – 269.
- Douglas, Mary. Cómo piensan las instituciones. Madrid, Alianza editorial. 1986.
- Escobar, Arturo. Modernidad y desarrollo en el Pacífico colombiano, en Pacífico: ¿Desarrollo o Diversidad? Estado, capital y movimientos sociales en el Pacífico colombiano. Santafé de Bogotá. 1996.
- Ericsson, Eric. Identidad Psicosocial, en Enciclopedia de las Ciencias Sociales, Volumen 5. Madrid, Editorial Aguilar. 1975. Pp. 586 – 591.
- García Canclini, Néstor. La antropología urbana en México. México, Fondo de Cultura económica. 2005.
- Geertz, Clifford. Juego profundo. Notas sobre la riña de gallos en Bali, en La interpretación de las culturas. Barcelona, Gesdisa, 2000. Pp. 339 – 372.
- Kroeber, A. L. y Clyde Kluckhohn. Cultura, en Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales. Madrid, Editorial Aguilar, 1979, Volumen 3.
- Kottak, Conrad Phillip. Antropología. Una exploración de la diversidad humana. Madrid, Mc GrawHill. 1996.
- Morgan, Gareth. Paradigmas, metáforas y solución de enigmas o problemas en la teoría de la organización, tomado de Administrativa Science Quartely y traducido por Rafael Bray y Mónica García Solarte. Cali, Universidad del Valle.
- Roca, Jordi. Antropología industrial y de la empresa. Barcelona. Editorial Ariel, 1998.
- Obreros. De la impertinencia del obrero como objeto de estudio de la Antropología social, en Ensayos de Antropología cultura. Barcelona, Editorial Ariel S.A., 1996. Pp. 139 – 146.
- Villaveces, Santiago. Cultura y empresa: La objetivación del yo para consumir al otro, en Antropología de la modernidad. Identidades, etnicidades y movimientos sociales en Colombia. Bogotá, Instituto Colombiano de Antropología. 1997. Pp. 93 – 125.
- Wade, Meter. Entre la homogeneidad y la diversidad. La identidad nacional y la música costeña en Colombia, en Antropología en la modernidad Bogotá, Instituto Colombiano de Antropología. 1997. Pp. 61 – 91.
- Identidad y etnicidad, en Pacífico: ¿Desarrollo o Diversidad? Estado, capital y movimientos sociales en el Pacífico colombiano. Santafé de Bogotá. 1996. Pp. 283 – 298.
- Zapata, Alvaro. De las ciencias de la vida y la gestión a la antropología de la organización, en material de trabajo. Seminario Teorías de la Administración y la gestión. Cali. Universidad del Valle. 2005.